



PARECER N.º 224/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 830 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.09.2013, a CITE recebeu do ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de “Técnica Administrativa/Técnica de Secretariado” 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 entregue à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, em 21.05.2013, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Como é do conhecimento de V. Exa., as restrições orçamentais, impostas pelo Memorando da Troika, que têm obrigado a sucessivos aumentos de impostos às pessoas singulares e coletivas, bem como a uma menor capacidade financeira do Estado em adquirir bens e/ou serviços privados, contribuíram para uma queda acentuada da procura de serviços de saúde”.

- 1.4. “Esta foi igualmente agravada pela diminuição do rendimento disponível das famílias, quer por via dos fatores *supra* elencados, quer pela recessão económica gravíssima, de âmbito nacional e europeu, que tem conduzido as empresas a uma situação de insolvência e, concomitantemente, os trabalhadores ao desemprego”.
- 1.5. “Por via do Sistema Nacional de Saúde (SNS) e dos seus subsistemas de saúde, o Estado é, de longe, o maior cliente do grupo ... Ora, as diminuições de preços que se registaram têm tido um impacto muito negativo na sua performance, a saber:
- 1.6. “A diminuição média de 14% que se registou na Tabela de preços a praticar para a produção adicional realizada no âmbito do SIGIC, conforme o disposto na Portaria n.º 271/2012, de 4 de setembro, publicada no Diário da República, 1.ª série”.
- 1.7. “A descida média em 10% dos preços de MCDT (meios complementares de diagnóstico e terapêutica), convencionados, sobretudo nos exames cujo valor absoluto é mais significativo, nomeadamente a Tomografia Axial Computorizada (TAC), provocada pela a atualização da tabela de Radiologia resultante da normalização da tabela de MCDT convencionados do SNS com a tabela de convencionados da ADSE, que se verificou a partir de 1 de outubro de 2012.
- 1.8. “Concomitantemente, também as entidades privadas (seguradoras, subsistemas, entre outras) seguindo a trajetória definida pelo Estado, têm vindo a baixar preços, acentuando ainda mais a crise do setor”.

- 1.9.** “Tanto quanto é possível aferir da política que tem vindo a ser seguida pelo Ministério da Saúde, outros cortes nos preços serão impostos e o enfoque continuará a ser no aproveitamento da capacidade instalada do SNS, em detrimento do recurso às unidades privadas de saúde”.
- 1.10.** “Por outro lado, e apresentando-se como motivos estruturais, os resultados de 2011 do grupo ... foram, indiscutivelmente, piores que os de 2010, nomeadamente o resultado líquido do período passou de 561,404 € para 58.252 €, uma quebra superior a 89 %”.
- 1.11.** “Apesar de ainda não termos fechado as contas de 2012, tudo aponta para uma deterioração adicional do EBITDA — Resultado antes de Depreciações, Gastos de Financiamento e Impostos”.
- 1.12.** “Estando previstos no plano estratégico do grupo ... investimentos necessários noutras áreas de negócio, há necessidade de incrementar a capacidade de autofinanciamento, o que impõe medidas de reestruturação dos meios disponíveis, nomeadamente do quadro de pessoal, otimizando a dimensão de cada nível hierárquico e de cada departamento funcional, e eliminando postos de trabalho redundantes”.
- 1.13.** “Em síntese, há uma quebra em quantidade e preço da curva de procura dos serviços de saúde, e, por outro lado, há uma tendência de degradação da rentabilidade operacional do negócio, o que está a confrontar o grupo ... com uma situação de desequilíbrio económico financeiro preocupante. Deste modo, há que obter um nível de competitividade coadunável com a diminuição da procura, mas também um equilíbrio entre os influxos e exfluxos financeiros do grupo. A inversão deste ciclo de exploração só poderá realizar-se através de investimentos direcionados a outras áreas de negócio, o que

implica o acréscimo dos fluxos de caixa operacionais. Ora, tais desideratos para serem alcançados no imediato obrigam à reestruturação do quadro de pessoal, e conseqüente despedimento dos trabalhadores visados por este procedimento”.

- 1.14. “Procura-se assim com este procedimento de despedimento a manutenção da viabilidade da empresa para que esta continue a cumprir com os compromissos a que se submeteu. Face ao exposto, impõe-se procedermos à cessação de diversos contratos de trabalho, nomeadamente ao despedimento de V. Exa., que ocupa a categoria de *«técnica administrativa/técnica secretariado»*”.
- 1.15. “Informamos que foram determinados os contratos de trabalho a cessar do quadro de pessoal da nossa empresa, que se anexa, em estrito respeito por critérios de seleção objetivos, assentes sobretudo na análise dos postos de trabalhos necessários para a manutenção da nossa atividade, após efetivação da reestruturação, e em função de cada um os trabalhadores ao longo do cumprimento do seu contrato de trabalho”.
- 1.16. “No total, findo este procedimento, proceder-se-á à demissão de 9 (nove) trabalhadores, distribuídos pelas seguintes categorias profissionais: *«técnico paramédico sem curso»* e *«técnico administrativo/técnico de secretariado»*”.
- 1.17. “No entanto, a cessação apenas se concretizará no termo do processo agora iniciado, com a comunicação da decisão final, que lhe será oportunamente enviada e na qual constará, entre outros elementos legalmente exigidos, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho”.

- 1.18.** “Cumpra ainda referir que a cessação do contrato lhe será comunicada com um antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a mesma, sendo-lhe garantido o pagamento da retribuição durante esse período”.
- 1.19.** “Relativamente ao montante de cálculo de indemnização a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, será fixado nos termos da lei (artigo 366.º do Código do Trabalho)”.
- 1.20.** “Terá igualmente V. Ex.^a direito a receber, no momento da cessação do contrato, todos os créditos laborais que eventualmente estejam em dívida”.
- 1.21.** “Junta: Quadro de Pessoal”.
- 1.22.** Importa dizer que mostra o processo que foram realizadas duas reuniões de informações e negociação, em 03.06.2013 e 13.06.2013 (das quais foram lavradas as respetivas atas), entre o representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, os representantes da empresa e os representantes da comissão de trabalhadores, que não chegaram a acordo.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 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 artigo 1.º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 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.** A entidade empregadora comunicou, por carta recebida pessoalmente pela trabalhadora em 21/05/2013, a intenção do despedimento *sub judice* à trabalhadora lactante, titular da categoria de “Técnica Administrativa/Técnica de Secretariado”, objeto do presente parecer.
- 2.6.** No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de natureza estrutural e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (9) e

as categorias profissionais abrangidas (técnicos de saúde especialista, técnico paramédico sem curso e técnico administrativo/técnico de secretariado) e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 158 trabalhadores efetivos, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7.** Conforme decorre da informação transmitida pela empresa, o despedimento coletivo tem por fundamento uma reestruturação assente em motivos, de natureza estrutural e de mercado em que “vê-se forçada a diminuir os custos fixos que a sua atividade impõe, nomeadamente o quadro de pessoal, reduzindo assim o mesmo”.
- 2.8.** Quanto à indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir a entidade empregadora, na aludida comunicação feita à trabalhadora lactante, objeto do presente parecer, não especifica nenhuns, apenas informa que “foram determinados os contratos de trabalho a cessar do quadro de pessoal da nossa empresa, que se anexa, em estrito respeito por critérios de seleção objetivos, assentes sobretudo na análise dos postos de trabalho necessários para a manutenção da nossa atividade, após efetivação da reestruturação, e em função da produtividade de cada um dos trabalhadores ao longo do cumprimento do seu contrato de trabalho”.
- 2.9.** Não tendo a entidade empregadora indicado qualquer critério de seleção, entrou em contradição com a lei e com a jurisprudência atual:
- 2.10.** “(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do

artigo 429.º do CT¹ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).” Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.11.** Face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa não observou os mencionados requisitos legais para promover a inclusão no despedimento coletivo da aludida trabalhadora.
- 2.12.** Ora, conforme se pode verificar não foram devidamente alicerçados e relacionados os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir.
- 2.13.** Na verdade, a seleção dos seus concretos postos de trabalho não se encontram suficientemente objetivados nem concretizados, porquanto não está demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos de mercado e estruturais invocados e os critérios de seleção dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, e entre estes e a escolha do posto de trabalho da trabalhadora lactante, objeto do presente parecer, bem como afastar, sem qualquer sombra de dúvida, que o seu despedimento não foi

¹ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

motivado em virtude de se encontrar no gozo de direitos relativos à parentalidade, sendo certo que incumbia à entidade empregadora demonstrar e indicar os critérios e individualizá-los de forma objetiva.

- 2.14.** O caráter indeterminado, incompleto e sem critério comparativo das razões invocadas como justificativa da intenção de despedimento revela-se insuficiente face à necessidade de justificação legal da decisão de despedimento coletivo, e em concreto à necessidade de evidência da relação causal entre os motivos do despedimento de todos os trabalhadores e a decisão de cessação dos contratos de cada um deles.
- 2.15.** Assim, da análise do processo, não resulta que não existam indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora.
- 2.16.** Ademais, da leitura das atas de reunião de informações e negociação, é patente as dúvidas colocadas (ATA do dia 3/06/2013) – “Mais solicitou a comissão representativa de trabalhadores a disponibilização pela entidade patronal dos seguintes elementos (...) Critérios objetivos que presidiram à escolha dos trabalhadores do quadro de pessoal do ... agora objeto de despedimento coletivo e estudos de produtividade referentes ao percurso de cada um”.
- 2.17.** É de assinalar que, das atas das reuniões de informações e negociação, não consta qualquer acordo no presente procedimento de despedimento coletivo, a que tivessem chegado o representante da empresa e a comissão representativa dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento, conforme Ofício remetido ao representante da DGERT em 15/07/2013 “Mais informamos que as partes não lograram alcançar qualquer acordo durante a fase de informações e negociação mantida com a estrutura representativa



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

dos trabalhadores, na medida em que esta estrutura apenas pugnou pelo “abortar” do procedimento, nunca tendo apresentado quaisquer propostas que permitissem reduzir os efeitos deste, nomeadamente no que concerne ao valor da compensação a liquidar aos trabalhadores envolvidos. A entidade patronal, pelas razões invocadas em ambas as comunicações dirigidas aos trabalhadores, mantém a necessidade de concretizar este procedimento”.

- 2.18.** Face ao exposto, não é inequívoco que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude do gozo do seu direito no âmbito da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Opor-se à inclusão da trabalhadora LACTANTE ..., no despedimento coletivo promovido pelo ... 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 18 DE SETEMBRO DE 2013**