

## PARECER N.º 119/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 531 – DGP-C/2008

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 6 de Novembro de 2008, a CITE recebeu da chefe de serviços de pessoal da empresa ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de delegada de informação médica, e a trabalhadora puérpera ..., também com a categoria profissional de delegada de informação médica, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2.** Para o despedimento colectivo de nove trabalhadores/as (número no qual se incluem as trabalhadoras atrás identificadas), a referida entidade patronal invoca que:
- a) é uma sociedade comercial que se dedica à comercialização de produtos farmacêuticos e medicamentos da marca ..., em todo o território nacional, sendo que sete dos/as seus/as trabalhadores/as desempenham funções de delegado/a de informação médica, um desempenha funções de chefe de vendas e um desempenha funções de gerente de unidade;
  - b) desde há mais de dois anos, que tem vindo a perder quota no mercado e a sofrer um constante decréscimo no volume de vendas dos produtos que comercializa e que tal se tem reflectido na sua facturação, conforme se pode verificar da análise dos Resultados, Balanço e Evolução do Volume de Vendas 2008, constante dos anexos I a III;
  - c) tal situação se deve a um conjunto de factores, tanto de natureza tecnológica como de mercado, designadamente ao facto de as autoridades públicas na área da saúde terem tomado medidas destinadas a promover a substituição de medicamentos de marca por produtos genéricos (o que levou à introdução no mercado de inúmeros produtos concorrentes dos da marca ...) e ainda ao facto de se terem verificado

progressos tecnológicos que permitiram a outras empresas desenvolver produtos concorrentes aos da ... e de investirem avultados meios na promoção dos mesmos;

d) face ao que precede, e ainda ao facto de se terem agravado as condições de recurso ao crédito bancário e a impossibilidade de acumular resultados negativos, irá proceder ao encerramento da empresa e serão despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as.

**1.3.** O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no facto de a empresa, nos últimos anos, ter registado uma quebra no volume de vendas, em consequência das medidas destinadas a promover a substituição de medicamentos de marca por produtos genéricos, levadas a cabo pelo Governo, e ainda a outros factores, o que leva a que seja encerrada a empresa e despedidos/as os/as seus/suas nove trabalhadores/as.

**1.4.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

**1.5.** Na comunicação de intenção de despedir, a entidade patronal informou as trabalhadoras sobre os motivos, critérios, compensação a receber pela cessação do contrato de trabalho e da data do despedimento, nos termos do disposto no artigo 419.º do Código do Trabalho e para os efeitos aí previstos.

No entanto, na comunicação remetida à CITE, na qual solicita o pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras, a entidade patronal informou não ter havido lugar à fase de informações e negociações, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho, devido ao facto de não existir nenhuma estrutura representativa dos/as trabalhadores/as, conforme lhe foi comunicado pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho, acrescida dos montantes correspondentes a retribuição e subsídio de férias não gozadas e de subsídio de Natal que sejam devidos à data da cessação do contrato.

A trabalhadora ..., em resposta à comunicação de intenção de despedir enviou, em 19 de Outubro de 2008, um *e-mail* à entidade patronal, no qual refere ser trabalhadora puérpera e que atendendo ao seu estado goza de protecção especial, em caso de

despedimento, sendo a CITE a entidade competente para se pronunciar quanto ao mesmo.

Na mesma data, a trabalhadora apresentou ainda uma contraproposta à empresa sobre a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho veio estabelecer que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.2.** Para tal efeito, o empregador deve enviar cópia do processo, nos momentos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sendo que, no caso de se tratar de um despedimento colectivo e sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, de acordo com o n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, o processo deve ser enviado depois da fase de informações e negociações previstas no artigo 420.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3.** Ora, da documentação remetida à CITE pela entidade patronal, resulta que o empregador fez accionar o processo de despedimento das trabalhadoras, devido ao facto de a empresa ir encerrar definitivamente, em 31 de Dezembro de 2008, o que determina a caducidade do contrato de trabalho das trabalhadoras e dos/as seus/as sete colegas, nos termos do n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do cumprimento das regras procedimentais previstas nos artigos 419.º e seguintes do mesmo Código, com as devidas adaptações.
- 2.4.** Assim, e uma vez que, no caso em apreço, se está perante uma situação de caducidade do contrato de trabalho, devido ao facto de ir ocorrer o encerramento definitivo da empresa e não perante um despedimento colectivo em que ocorra o encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por

motivos de mercado, estruturais ou tecnológico, não existe dever de a CITE emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende não dever emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, devido a não se estar perante um despedimento de trabalhadora grávida ou puérpera, mas sim perante uma caducidade de contrato de trabalho, no pressuposto de que se trata de um processo de encerramento definitivo da empresa e que serão despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as da empresa ..., L.<sup>da</sup>, conforme é alegado no ponto n.º 8 da comunicação de intenção de despedir, a fls. 2/66 do processo de despedimento.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008**