

## PARECER N.º 1/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do 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 n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 590 – DGL-C/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 09.12.2008, a CITE recebeu da Gerência dos ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora lactante ..., 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 n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A empresa refere que *o procedimento de despedimento colectivo abrange 76 trabalhadores, dos quais 15 detêm a mesma categoria profissional da trabalhadora lactante (chefe de secção de informação médica) e 51 a da trabalhadora grávida (delegada de informação médica).*
- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere o seguinte (fls. 238 a 253):
  - 1.3.1. *Que tem por objecto o fabrico, montagem, venda, importação e exportação ou comercialização de produtos químicos, farmacêuticos e cirúrgicos de produtos relativos a cuidados de saúde, de cosméticos e de produtos de perfumaria e de higiene pessoal de todo o tipo.*
  - 1.3.2. *Nos últimos anos, o sector de actividade a que a Empresa se dedica sofreu alterações significativas, particularmente no que respeita aos agentes económicos e intervenientes no mercado que determinam os movimentos e orientações na procura de produtos e serviços, pois as alterações sentidas no mercado de produtos farmacêuticos referem-se tanto ao domínio específico da actividade desenvolvida como à configuração da organização das estruturas empresariais.*

**1.3.3.** *Exemplo significativo dessas alterações é a concessão, no âmbito do sistema público de saúde, e desde 2002, de diversos benefícios à produção e comercialização de medicamentos genéricos, segmento do mercado a que a ... não se dedica, ao que acresce a intervenção governamental na regulação do mercado da saúde, a qual se tem caracterizado, nos últimos anos, por severas medidas restritivas, com impacto directo na actividade da ..., que provocaram uma diminuição dos seus níveis de negócio, a saber:*

**1.3.3.1.** *A diminuição obrigatória, por acto legislativo, do preço dos medicamentos, tanto em 2005 como em 2007;*

**1.3.3.2.** *O redimensionamento das respectivas embalagens:*

**1.3.3.3.** *A limitação do acesso de delegados de informação médica a estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde.*

**1.3.4.** *Tomando em consideração, apenas a evolução do mercado em medicamentos genéricos, e, dado que a ... não se dedica à produção e comercialização destes medicamentos, a quebra de crescimento é ainda mais acentuada e evidente.*

**1.3.5.** *Além da referida intervenção governamental na regulação do mercado e concorrência dos medicamentos genéricos, a ... refere outras circunstâncias verificadas a partir de 2004, que têm agravado a evolução do mercado farmacêutico ambulatorio, como a perda de quota de mercado do medicamento ..., usado na terapêutica de correcção dos líquidos sanguíneos, e a retirada do mercado do medicamento ..., por razões de segurança cardiovascular, que determinaram uma considerável diminuição de receitas para a empresa.*

**1.3.6.** *A empresa acrescenta que neste processo foram eliminadas a Direcção de Áreas Terapêuticas/Marketing e a Direcção de Vendas e que a necessidade de redução do número de trabalhadores nas diversas entidades do Grupo, entre as quais se inclui a Empresa, se justifica como meio de se equilibrarem os custos com os resultados gerados pela actividade, eliminando as actuais duplicações de funções e desdobramento de níveis hierárquicos sem vantagens competitivas, standardizando procedimentos ao nível de todo o Grupo e fomentando a aproximação dos níveis de decisão dos de*

*execução, aumentando a rapidez e eficiência da resposta às necessidades dos clientes e dos demais intervenientes do mercado, assim antecipando oportunidades de negócios e fomentando a capacidade de inovação.*

- 1.3.7.** A empresa conclui que *se verifica a redução da actividade provocada quer pela diminuição da procura de bens, quer pela impossibilidade prática superveniente de colocar alguns deles no mercado, o que constitui motivo de mercado para despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 2, ambos do artigo 397.º do Código do Trabalho.*
- 1.4.** Segundo a empresa, serviu de base à selecção dos 76 trabalhadores a despedir o critério da extinção de vários departamentos, unidades e áreas da empresa, bem como o critério da menor antiguidade (fls. 293 a 296).
- 1.4.1.** A empresa refere ainda *o desempenho profissional, a produtividade e a qualidade do trabalho revelados pelo trabalhador no desempenho das suas funções funcionarão como critério de selecção incontornável, sendo, também, objecto de ponderação relativa a disponibilidade do trabalhador, entendida como a sua receptividade para colaborar na satisfação das necessidades de produção da Empresa* (fls.296 a 298).
- 1.5.** A empresa propõe-se pagar aos trabalhadores a despedir uma compensação no *valor de 1,7 meses de retribuição por cada ano completo ou fracção de antiguidade, no mínimo de três meses de retribuição base e diuturnidades, correspondendo a retribuição ao duodécimo do valor anual da retribuição base, acrescido da média dos bónus ou incentivos pagos nos últimos doze meses, contados desde Outubro de 2008* (fls. 301).
- 1.6.** Em 02.12.2008, realizou-se uma reunião de informação e negociação entre os representantes da entidade empregadora, os representantes dos trabalhadores a despedir e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, tendo os representantes dos referidos trabalhadores obtido da entidade empregadora uma proposta, que vieram a aceitar, de 2,2 meses de retribuição total por cada ano ou fracção de antiguidade, como compensação do despedimento colectivo que os abrange (fls. 307 a 312).

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência 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, que regulamenta aquele Código.

**2.3.** Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

*1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, 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.*

*2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:*

- a) Motivos de mercado – redução da actividade 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 actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos 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 419.º do Código do Trabalho:

*1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.*

*2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:*

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção 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 efectuar o despedimento;*
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

*3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*

*4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*

5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

2.5.1. Dado que os 76 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.6. Os representantes dos trabalhadores não questionaram a legalidade do presente processo de despedimento colectivo que os abrange, tendo obtido da entidade empregadora uma proposta mais favorável do que a inicial, que vieram a aceitar, de 2,2 meses de retribuição total por cada ano ou fracção de antiguidade, como compensação da sua inclusão no aludido despedimento colectivo.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pelos ..., L.<sup>da</sup>, da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 7 DE JANEIRO DE 2009**