

PARECER N.º 3/CITE/2009

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 598 – DL-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 12 de Dezembro de 2008, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ..., em representação da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de delegada de informação médica e afecta à zona Norte do país, 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 oito trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:
- a) a indústria farmacêutica se encontra em crise, devido a vários factores, e que tudo combinado com um progressivo aumento dos custos tem tido impacto significativo na situação financeira da empresa e do Grupo ... (grupo de empresas da qual a ... faz parte), pelo que, para assegurarem a sua viabilidade económica, tiveram de abandonar a venda de medicamentos de clínica geral e se focar nas áreas de especialidade;
 - b) tendo em conta o referido enquadramento, foi necessário proceder à redução de trabalhadores/as na área de Produtos de Cuidados Primários e promover o seu despedimento;
 - c) surgida a oportunidade de a empresa comercializar um negócio relativo à área de especialidade, destinado à promoção de um medicamento a ser explorado pelo Grupo ..., a empresa considerou possível recuperar postos de trabalho;
 - d) após serem avaliadas as necessidades para a área de referido negócio, a ... determinou que, em primeiro lugar, seriam recuperados os postos de trabalho de especialistas, e, em segundo lugar, seria dividido o território a explorar na zona Norte, na zona Sul e na zona Centro;

e) após a referida avaliação, o Grupo ... veio a concluir que o trabalho poderia ser desenvolvido por um grupo de quatro trabalhadores/as, ficando 1 afecto à zona Norte, 1 afecto à zona Sul e 2 afectos à zona Centro;

f) um dos quatro trabalhadores/as afectos/as ao Grupo ... manifestou indisponibilidade em se manter ao serviço, o que levou a que a não fosse necessário proceder a nova selecção, visto o trabalhador ... se encontrar afecto à zona Norte;

g) face ao que precede, e uma vez que o Grupo ... não tinha no seu quadro de pessoal um delegado especialista, a ... analisou o seu quadro de pessoal, por forma a ser preenchido o lugar de delegado especialista na Zona Centro, tendo o trabalhador ... sido o seleccionado, devido ao facto de já prestar a sua actividade profissional na zona Centro, enquanto a trabalhadora objecto de protecção especial exerce a sua actividade profissional na zona Norte;

h) muito embora não houvesse da parte da empresa a obrigação de comparar a trabalhadora com o seu outro colega afecto à Zona Norte, por este ser trabalhador da ..., o mesmo foi seleccionado com base na sua experiência profissional, e atendendo a que detém formação na especialidade que irá promover a venda do medicamento.

1.3. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no facto de a entidade patronal se encontrar em situação económica difícil, e determinada pela reorientação estratégica do Grupo a que pertence, ir reestruturar o Departamento de Cuidados Primários, e, como tal, não necessitar de todos/as trabalhadores/as afectos/as a tal unidade, visto só necessitar do trabalhador que se encontra afecto à zona Centro, o qual irá comercializar o medicamento explorado pelo Grupo ...

1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos a 31 de Janeiro de 2008.

1.5. Nas reuniões de informações e negociações, realizadas em 07/11, 12/11, 20/11, 25/11 e 27/11/08, estiveram presentes representantes da entidade patronal, um perito nomeado pela empresa, a Comissão Representativa dos Trabalhadores e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

O representante da DGERT considerou que os montantes a pagar pela empresa a título de cessação de contrato de trabalho eram consideráveis.

Pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, foi questionada a empresa sobre a possibilidade de esta encontrar medidas alternativas ao despedimento colectivo, tendo o perito nomeado pela empresa indicado as razões que obstavam a tal.

Pela perita designada pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, foram colocadas várias questões relacionadas com o montante indemnizatório a pagar pela empresa a título de cessação de contrato de trabalho, bem como outras ainda, que foram objecto de esclarecimento.

Por um representante da empresa, foi referido que a empresa não aceita pagar aos/às trabalhadores/as afectados/as pelo despedimento qualquer montante, em alternativa ao serviço de *outplacement* disponibilizado pela empresa, embora tivesse sido possível recuperar três postos de trabalho do Grupo ... e um posto de trabalho do quadro da empresa ...

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/as pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, bem como um mês de férias e um mês de subsídio de Natal.

Nas reuniões de informações e negociações, foi celebrado o acordo a que se refere o n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1.** A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho 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.
- 2.3.** Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada

pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais.

2.4. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou 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.

2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, 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, a reestruturação da organização produtiva ou a 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.

2.6. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, nomeadamente de mercado e estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as oito trabalhadores/as.

Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho.

Face ao que precede, e uma vez que, em consequência dos motivos alegados pela empresa, serão despedidos/as os oito trabalhadores/as afectos/as ao Departamento de Produtos de Cuidados Primários, e que a exclusão do processo de despedimento do trabalhador ... se deve ao facto de este já exercer a sua actividade profissional na zona Centro e a exclusão do despedimento do trabalhador ... assentou no facto de este deter experiência profissional na área da especialidade que irá promover a venda do novo medicamento, afigura-se-nos que a entidade patronal indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de lactância na inclusão da referida trabalhadora no presente processo de despedimento colectivo, tanto mais que a mesma esteve

representada pela Comissão de Trabalhadores nas reuniões de informações e negociações e nada foi referido quanto a eventual discriminação.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora ... no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de lactância, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão da citada trabalhadora no referido processo de despedimento promovido pela empresa ..., L.^{da}.

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