

PARECER N.º 154/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e duas trabalhadoras lactantes, nos termos da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processos n.ºs 827 – DL-C/2009, 828 – DL-C/2009 e 829 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 29 de Outubro de 2009, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de delegada de informação médica (afecta ao departamento de vendas), a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de delegada de informação médica, (afecta ao departamento de vendas), e a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de técnico especialista, (afecta ao departamento médico), para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 3 do mesmo artigo.
- 1.2.** Para o despedimento colectivo de trinta e quatro trabalhadores/as (número no qual se incluem as três trabalhadoras atrás identificadas), a referida empresa invoca que:
- a) desenvolve a sua actividade no mercado farmacêutico e que este sector sofreu grandes alterações, em resultado da situação económica do país e das medidas políticas governamentais;*
 - b) teve uma quebra nas vendas dos produtos ...e ..., devido ao facto de ter surgido no mercado o produto ... e a publicação dos danos negativos do estudo ..., o que originou a que a promoção dos referidos produtos passasse a ser efectuada por um menor número de delegados de informação médica;*
 - c) a partir do início de 2010 vai deixar de promover o produto ..., em consequência de terem surgido produtos genéricos no mercado, por força do aumento significativo das dificuldades económicas da população e da redução do preço de vários produtos, nomeadamente do medicamento ...;*
 - d) devido à conjuntura económico-financeira que se instalou a nível internacional estima uma redução de resultados em 2009, pelo que terá que proceder a uma*

reestruturação do seu quadro de pessoal, de modo a reduzir despesas, redistribuir tarefas, economizar meios e a reduzir o número de trabalhadores ao serviço.

- 1.3.** Os critérios que determinaram a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentaram no facto de a entidade patronal se encontrar em situação económica difícil, na medida em que tem tido uma redução no volume das suas vendas, e, como tal necessita de reduzir o seu quadro de pessoal, de modo a tornar a empresa viável, sendo despedidos/as vários/as trabalhadores/as afectos/as aos departamentos de vendas – ambulatório (26 delegados/as de informação médica), departamento de vendas – hospitalar/vacinas (2 delegados de informação médica), departamento de vendas – HIV (1 delegado de informação médica), departamento de marketing (1 técnica administrativa e 1 secretária de direcção), departamento médico (1 técnica administrativa e 2 técnicas especialistas).

No que respeita aos delegados/as de informação médica, foi tido em conta o montante das vendas efectuada por cada um/a, os objectivos previamente estabelecidos para cada um/a dos/as trabalhadores/as durante o 2.º semestre de 2008 e o 1.º semestre de 2009 e o desempenho de cada delegado no seu próprio mercado durante os primeiros sete meses do ano de 2009, sendo despedidos/as os/as trabalhadores/as com pontuação mais baixa nos territórios em causa, e em caso de igualdade de pontuação a decisão de seleccionar o/a trabalhador/a a despedir compete ao director da Área de Negócios.

O departamento de vendas – HIV será transferido para a nova empresa a constituir, embora seja despedido um delegado de informação médica afecto àquela área.

No que se refere ao pessoal administrativo que exerce funções nas secretarias de gestores de produtos na área ambulatório, não foram incluídas no despedimento duas secretárias, com base no critério de maior experiência e na antiguidade.

O posto de trabalho de gestor de concursos públicos hospitalares será extinto e despedido o único trabalhador que exerce tais funções.

A unidade de ginecologia será extinta e integrada em outra área, e a unidade de vacinas passará a reportar a outra chefia.

No que diz respeito ao departamento médicos serão despedidas as três técnicas com funções de monitoras de ensaios clínicos, dado a empresa ter deixado de fazer ensaios clínicos, em Portugal.

- 1.4.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos, de acordo com o aviso prévio previsto na lei, e no período entre 30 de Dezembro de 2009 e 28 de Fevereiro de 2010.

1.5. Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo foram representados/as pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, nas reuniões sobre informações e negociações, realizadas em 15 de Outubro de 2009 e 22 de Outubro de 2009, nas quais também estiveram presentes representantes da entidade empregadora, um perito nomeado pela empresa, um perito nomeado pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, um representante sindical e um representante da Direcção – Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT).

No início da primeira reunião sobre informações e negociações, o representante da DGERT interpelou os representantes da empresa sobre a possibilidade de serem aplicadas medidas alternativas ao despedimento colectivo, tendo estes se pronunciado em sentido contrário.

O perito da Comissão que representava dos trabalhadores contestou os motivos invocados pela empresa para o despedimento colectivo e informou que as trabalhadoras ... e ... não tinham trabalhado no último semestre, devido ao facto de terem estado em licença por motivo de gravidez de risco e em licença de maternidade, embora continuassem a amamentar os seus filhos.

No decurso da segunda reunião sobre informações e negociações, um representante da empresa declarou que as duas trabalhadoras que amamentam os filhos não tinham solicitado dispensa para amamentação, nem tinham entregue atestado médico comprovativo da situação de lactante, o que levou a Comissão Representativa dos Trabalhadores a proceder à entrega dos indicados atestados médicos.

De salientar que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será paga uma compensação correspondente a um mês de retribuição base a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo.

Foi ainda acordado que os/as trabalhadores/as que viessem a renunciar ao pagamento de eventuais créditos a que tenham direito e a renunciar à impugnação do despedimento colectivo teriam direito a/ao:

- uma compensação correspondente a 1.2 meses por cada ano de trabalho;
- pagamento do montante de 80% do valor da viatura que lhe foi atribuída, e caso não tenha sido atribuída viatura será pago o valor de 7.200,00€;
- pagamento do seguro de saúde em vigor na empresa durante um ano;
- pagamento do montante de 300,00€ para recurso a um serviço de procura de emprego;
- adquirir o computador pessoal.

- 1.6.** A trabalhadora ... celebrou com a entidade empregadora, em 21 de Maio de 2008, um acordo de cessação do seu contrato de trabalho, para vigorar a partir de 1 de Agosto de 2009.

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1.** Para efeitos de aplicação da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho é considerada trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com a apresentação de atestado médico.

Por outro lado, o regime de parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante, de acordo com o disposto no n.º 2 do citado preceito legal.

Assim sendo, e sem serem feitos considerandos sobre se a empresa tomou conhecimento do estado de lactante das trabalhadoras ... e ..., em data anterior à entrega dos atestados médicos comprovativos da situação de lactante por parte da Comissão Representativa dos Trabalhadores, afigura-se-nos que as citadas trabalhadoras gozam de protecção especial e como tal o empregador estava obrigado a solicitar parecer prévio quanto ao seu despedimento, pelo menos, a partir da data da entrega dos respectivos atestados médicos.

De salientar ainda que os referidos atestados não terão que indicar o período previsível da duração da amamentação, muito embora a trabalhadora caiba comunicar tal facto à direcção da empresa, logo que cesse a amamentação.

- 2.2.** Dirimida a questão prévia suscitada no presente processo, cabe salientar que 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).

- 2.3.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 63.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, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- 2.4.** 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 63.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.
- 2.5.** Por imposição do n.º 1 do artigo 359.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.
- 2.6.** Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 359.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.*
- 2.7.** De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, *O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 colectivo;*
 - b) O quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
 - c) Os critérios para a selecção 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 efectuar 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 colectiva de trabalho (...).

2.8. Assim sendo, e uma vez que a entidade empregadora determinou que a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentava, em algumas situações, como no caso das trabalhadoras lactantes ... e ... nas vendas conseguidas e objectivos estabelecidos pela empresa durante o 2.º semestre de 2008 e o 1.º semestre de 2009, e no desempenho conseguido no seu campo de actuação durante os primeiros sete meses do ano de 2009, e não resultando claro do processo de despedimento que o período em que as trabalhadoras se encontraram em licença por gravidez de risco e em licença por maternidade (entre Julho de 2008 e Janeiro de 2009) tenha sido considerado como prestação efectiva de trabalho, bem como informação que identifique parte dos itens a que se refere a pontuação constante do documento n.º 5 junto ao processo de despedimento (... , ... , ... e ...) afigura-se nos que o despedimento das trabalhadoras a ocorrer, nestas circunstâncias, constitui discriminação em função do sexo.

Ainda assim, e uma vez que a trabalhadora ... acordou com a sua entidade empregadora a cessação do seu contrato de trabalho, em 2 de Novembro de 2009, mediante as condições constantes do referido acordo, a CITE não se opõe à sua inclusão no referido despedimento.

2.9. Já no que respeita à trabalhadora ..., e uma vez que a empresa determinou que seriam incluídas no despedimento colectivo as técnicas com funções de ... afectas ao departamento medico, em virtude de a empresa ter deixado de fazer ensaios clínicos em Portugal, não se vislumbra que a trabalhadora ... esteja a ser incluída no despedimento pelo facto de se encontrar grávida, tanto mais que esta trabalhadora, em 21 de Maio de 2008, soube da intenção da empresa em extinguir o seu posto de trabalho, e acordou com esta a cessação do seu contrato de trabalho a partir do dia 8 de Agosto de 2009, mediante as condições constantes do referido acordo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do que antecede, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora lactante ... no presente despedimento colectivo, devido ao exposto em 2.8. do parecer, e não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... e da trabalhadora grávida ... no despedimento promovido pela ..., Lda., devido ao apontado em 2.8. e 2.9. do parecer.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 23 DE NOVEMBRO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA
CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**