

PARECER N.º 19/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 79 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 16 de Fevereiro de 2009, a CITE recebeu da gerência da direcção da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Assistente Administrativa, 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 dez trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:
- a) faz parte do Grupo ..., que é constituído por um núcleo de sociedades vocacionadas para a produção, promoção, venda e distribuição de produtos farmacêuticos, mas que apenas promove os produtos dos ..., S.A., visto não ter produtos com a sua marca;
 - b) as sucessivas medidas implementadas pelos governos levaram a uma redução da margem operacional e do volume de negócios na indústria farmacêutica, o que levou a que a sociedade ... tivesse tido uma quebra nas suas vendas de mais de 100%;
 - c) as empresas com as quais os ..., S.A., mantém relações estreitas de parceria encontram-se a atravessar graves crises, quer por força da conjuntura internacional e nacional, quer como consequência de perda de patentes de produtos importantes, na medida em que a política dos governos criou condições desencorajadoras de concessão de licenças pelas companhias inovadoras, o que dificultou a recomposição do *mix* dos produtos a promover pelos ... e pela ..., L.^{da};
 - d) o facto de o produto ... (produto da ..., que era co-promovido pela equipa de vendas dos ..., S.A.) ter perdido a patente, originou uma redução das prestações de serviços à ...;

e) a introdução de produtos genéricos no mercado farmacêutico português afectaram muito o negócio dos produtos de marca ... e originaram uma quebra acentuada das vendas, visto os ... não comercializarem produtos genéricos;

f) desde 2002 e até à presente, saíram do Grupo ... 66 trabalhadores que não foram substituídos, devido à situação económico-financeira das empresas do Grupo;

g) implementou medidas que atenuaram os efeitos da evolução económica negativa, mas que não foram suficientes para inverter o ciclo económico que atravessa, pelo que terá que proceder a uma reestruturação do quadro de pessoal de forma a adequá-lo à realidade e abandonar a promoção de zonas no território nacional de menor rentabilidade ou à contratação em regime de outsourcing, de parceiros que já explorem as referidas zonas e que com um custo mais baixo possam passar a promover igualmente os produtos;

h) em função do contexto relatado, irá proceder ao encerramento definitivo da Delegação do Porto, e, conseqüentemente, à extinção dos postos de trabalho aí existentes e contratar em regime de *outsourcing*, a promoção dos produtos ... em várias zonas do território nacional, e fazer cessar os contratos de trabalho na Força de Vendas – ... e nos sectores administrativos de apoio à Força de Vendas ... e OTC, por forma a eliminar cargos dispensáveis e a reestruturar áreas de fraca rentabilidade, de modo a reduzir os custos com o pessoal, em cerca de 367.464 € anuais.

1.3. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou nas funções desempenhadas por cada um/a dos/as trabalhadores/as e na menor antiguidade da trabalhadora objecto de protecção especial, sendo extintos postos de trabalho e aproveitados os serviços já contratados em regime de outsourcing ou eliminado o cargo de chefia e acumuladas tais funções pelos chefes regionais.

1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de despedimento, embora os contratos possam vir a cessar antes de decorrido o aviso prévio, caso o/a trabalhador/a venha a optar por tal.

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 por cada ano completo de antiguidade.

1.5. Embora na comunicação de intenção de despedir a entidade patronal informe que remeteu cópia da comunicação à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de

Trabalho, para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 419.º do Código do Trabalho, não resulta do processo de despedimento qualquer comunicação nesse sentido.

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, tanto de mercado, como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as dez trabalhadores/as.

2.7. No entanto, e considerando que a entidade patronal refere que não existe comissão sindical na empresa, e não constando do processo enviado à CITE que todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento tenham sido devidamente e comprovadamente notificados/as nos termos do n.º 1 do artigo 419.º do Código do Trabalho e comprovado que os/as trabalhadores/as não tivessem manifestado interesse em negociar com a empresa – tal pode determinar que o despedimento colectivo possa vir a ser declarado ilícito pelo Tribunal, de acordo com o previsto na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 431.º do Código do Trabalho.

2.8. Por outro lado, tendo a entidade patronal determinado que a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentava nas funções desempenhadas por cada um/a dos/as trabalhadores/as e na menor antiguidade da trabalhadora ..., e não constando do processo de despedimento elementos que indiquem que a citada trabalhadora tem menor antiguidade que os/as outros/as trabalhadores/as excluídos do processo de despedimento, terá que se considerar que a entidade patronal não logrou demonstrar os critérios que definiu para seleccionar os/as trabalhadores/as a despedir.

2.9. Ainda quanto à eventualidade de não ter sido enviada à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho cópia da comunicação de intenção de despedir e dos restantes documentos indicados nas alíneas *a)* a *f)* do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, afigura-se irrelevante, na medida em que (...) *as faltas de comunicação aos serviços do ministério responsável pela área laboral e a sua não intervenção nas negociações*

constituem uma irregularidade do processo, não acarretando a nulidade do processo do despedimento colectivo, de acordo com o teor do Acórdão da Relação de Lisboa, de 14 de Março de 2007, proferido no processo n.º 7873/2006.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora ... no despedimento colectivo pode indiciar a existência de discriminação com base no sexo por motivo de gravidez, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da citada trabalhadora no referido processo de despedimento promovido pela ..., L.^{da}.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 10 DE MARÇO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP
– CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**