

PARECER N.º 8/CITE/2007

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 8 – DGL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 09.01.2007, a CITE recebeu da gerência dos ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras ...e ..., respectivamente, lactante e grávida, 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 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. *A empresa refere que o mercado de produtos farmacêuticos tem vindo a conhecer profunda alteração, que redundará em significativas perturbações sentidas pelos diversos intervenientes, tanto no domínio específico da actividade desenvolvida, quanto na configuração da organização das estruturas empresariais.*
Exemplo significativo daquelas alterações é a concessão, no âmbito do sistema público de saúde e a partir de 2002, de diversos benefícios aos medicamentos genéricos, segmento do mercado a que a ... não se dedica.
- 1.3.1. *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 realizada, impôs a diminuição obrigatória do preço dos medicamentos e o redimensionamento das respectivas embalagens.*

- 1.3.2.** *A limitação do acesso de delegados de informação médica a estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde foi introduzida pelo Despacho n.º 2837/2004, de 8 de Janeiro de 2004 (Diário da República, II Série, de 7 de Fevereiro de 2004).*
- 1.4.** *A empresa salienta que sem prejuízo de outros efeitos, as circunstâncias descritas determinaram generalizada diminuição dos níveis de negócio das empresas com actividade neste domínio, de que a ... não constitui excepção.*
- 1.4.1.** *Tomando em consideração, apenas, a evolução do mesmo mercado sem medicamentos genéricos – repetindo a constatação de que a ... não se dedica à produção e comercialização destes genéricos - a perda de crescimento é ainda mais acentuada e evidente, pois, o mercado farmacêutico ambulatório português - sem considerar os medicamentos genéricos - estagnou nos últimos três anos.*
- 1.4.2.** *No caso concreto da ..., outras circunstâncias verificadas a partir de 2004 tomam mais pronunciadas as perturbações referidas e mais significativos os efeitos sentidos. Desde logo, a diminuição das taxas de comercialização dos principais produtos comercializados pela Empresa devida à concorrência dos medicamentos genéricos.*
- 1.4.3.** *Assim, entre 2003 e 2007, as receitas geradas por seis dos onze produtos mais vendidos pela ... conheceram perda no valor de € 29.517.000,00. Em simultâneo, o medicamento da ... de maior sucesso — o ... — perdeu de modo significativo a parcela de mercado da terapêutica de correcção dos lípidos sanguíneos que detinha, devido à concorrência de outros produtos, protagonizada quer por medicamentos alternativos comercializados por empresas concorrentes, quer pela forte penetração no mercado, a partir de 2002, de produtos genéricos com substâncias activas da mesma classe.*
- 1.4.4.** *De Novembro de 2005 a Outubro de 2006, as vendas realizadas pela ... no mercado farmacêutico ambulatório diminuíram 2,5%, relativamente a período homólogo do ano transacto.*
- 1.5.** *A redução da actividade da empresa, explicada pelos factos referidos, gerou o sobredimensionamento da sua estrutura de recursos humanos.*
- 1.5.1.** *Assim, a ... teve necessidade de encetar processo de redução de efectivos, de forma a adequar a sua estrutura produtiva, quer em número de profissionais, quer quanto ao respectivo custo, à dimensão da actividade da empresa e aos resultados operacionais*

do negócio, pelo que aquele processo teve início em 2003, ano em que 64 trabalhadores cessaram o vínculo com a Empresa, 38 dos quais especificamente em resultado de acordos revogatórios justificados pela reestruturação encetada.

- 1.5.2.** *Já em 2006, e até 30 de Novembro, cessaram 54 contratos de trabalho, 30 dos quais por revogação justificada pelo processo de reestruturação em curso. Não obstante o número de cessações de contratos de trabalho ocorridas entre 2003 e 2006 – envolvendo o número total de 176 trabalhadores – a estrutura de recursos humanos da empresa mantém-se sobredimensionada para o adequado exercício da actividade desta e em face aos resultados gerados pelo respectivo negócio.*
- 1.5.3.** *Este desequilíbrio é patente no que respeita aos delegados de informação médica, cujo número não encontra justificação no actual quadro de solicitações do mercado. Em Outubro de 2005, eram 285 os delegados de informação médica.*
- 1.5.4.** *Com dados reportados a Setembro de 2006, a relação entre valor das vendas realizadas pela ... e número de visitas a profissionais de saúde feitas pelos seus delegados de informação médica era a pior das três maiores empresas presentes no mercado nacional.*
- 1.6.** *Verifica-se, assim, redução da actividade provocada pela diminuição da procura de bens, que constitui motivo de mercado para despedimento colectivo, nos termos do artigo 397.º 1 e 2, alínea a), do Código do Trabalho.*
- 1.7.** *O despedimento colectivo abrangerá 24 (vinte e quatro) trabalhadores, todos eles titulares da categoria profissional de Delegado de Informação Médica.*
- 1.8.** *A identificação dos concretos contratos a fazer cessar resulta da ponderação conjunta da maior ou menor presença dos seguintes factores: (i) minimização das alterações na composição das equipas de delegados de informação médica; (ii) desempenho profissional, produtividade e qualidade do trabalho; (iii) disponibilidade; (iv) resultados de cada equipa de base territorial. Constitui orientação estratégica do processo em curso impedir alterações significativas na composição das equipas de base territorial, de forma a minimizar eventuais impactos na relação com os profissionais de saúde.*

- 1.8.1.** *O critério de selecção de trabalhadores subjacente ao procedimento de despedimento colectivo dirige-se ao cumprimento do objectivo de, a um tempo, adequar o número de delegados de informação médica cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho mínimos exigidos para saudável prosseguimento da actividade, e compatibilizar o custo daquele factor de produção com o volume de negócios gerado.*
- 1.8.2.** *O desempenho profissional, a produtividade e a qualidade do trabalho reveladas pelo trabalhador no desempenho das suas funções funcionarão como critério de selecção incontornável. Os trabalhadores da ... são objecto de avaliação regular, em ponderação que constituiu sempre, desde o primeiro momento, aspecto essencial para a gestão da empresa.*
- 1.9.** A Comissão Representativa dos Trabalhadores não concorda com o despedimento colectivo, considerando-o *ilícito* e reputando de *subjectivos* os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.

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 artigo 494.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*, foram cumpridos, por parte da empresa, todos os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, que se traduziram em critérios de avaliação de desempenho.
- 2.6.** Nas duas reuniões existentes entre a empresa, a Comissão Representativa dos Trabalhadores e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social não ficou demonstrado que tivesse havido qualquer irregularidade no procedimento do presente despedimento colectivo, até porque, dos 24 trabalhadores a despedir, 21 acordaram com a empresa a revogação do seu contrato de trabalho.
- 2.7.** Assim, não se vislumbra que haja indícios de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade na inclusão das duas trabalhadoras lactante e grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento colectivo promovido pelos ..., L.^{da}, que abrange as trabalhadoras ... e ..., respectivamente, lactante e grávida.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JANEIRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A UGT não pode votar sim este parecer, porque os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir indiciam discriminação em função do estado de gravidez, nomeadamente em três pontos: «desempenho profissional, produtividade e qualidade de trabalho», «minimização das alterações na composição das equipas» e «disponibilidade». Assim, a avaliação de desempenho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, é sempre penalizada.