

PARECER N.º 4/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 599 – DP-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 12.12.2008, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo quarenta trabalhadores de um universo de cinquenta e seis.
- 1.2.** Em 23.10.2008, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de promover o despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:
- O Grupo ... tem vindo a sentir o agravamento da sua posição financeira em virtude de acontecimentos recentes como:
 - a) Recolha do ... nos EUA;
 - b) A ameaça do genérico ...;
 - c) A retirada do dossier do pedido de introdução no mercado europeu do ...;
 - d) A desvalorização do Dólar Americano;
 - Para assegurar a viabilidade da empresa e do Grupo, decidiu-se proceder a uma mudança significativa na empresa, nos seguintes moldes:
 - 1 – Manter e ampliar o foco principal no paciente e nas especialidades;
 - 2 – Aligeirar a estrutura operativa e diminuir os custos de estrutura, tornando-a mais eficiente, o que implicará a redução de pessoal;
 - A empresa pretende transformar-se numa empresa biofarmacêutica, focada nas especialidades, uma vez que mais de metade das suas vendas são geradas por produtos de especialidade, o que é reforçado pela aprovação do ..., nos EUA e pela aprovação do ... e a opinião positiva relativamente ao ... para tratamento da epilepsia, na Europa;
 - Em Portugal, a política de preços reduzidos está a obstruir o lançamento de novos produtos ou a sua comparticipação, o que tem um impacto negativo no desempenho da ...;

- Prevêem-se perdas avultadas nos próximos 3 a 5 anos para o negócio em Portugal, se não se tomarem medidas imediatas de redução de custos, em virtude da:
 - a) Perda das vacinas ..., em 2008;
 - b) Perda de exclusividade na comercialização do ..., em meados de 2009;
 - c) Não lançamento do ..., por questões de preço;
 - d) Lançamento do genérico ..., previsto para finais de 2008;
- A ... Portugal tem uma força de vendas de produtos de cuidados primários (PCP) não otimizada, com um pequeno portefólio de produtos e de rentabilidade reduzida, não se prevendo o lançamento de nenhum produto ... em Portugal nos próximos 5 anos;
- A organização em pequenas empresas subsidiárias, como a ... em Portugal, aumenta os custos e a complexidade da organização, afectando a flexibilidade e a adaptabilidade essenciais à sobrevivência das estruturas actuais;
- Os motivos que justificam o recurso ao despedimento colectivo são de ordem económica, de mercado e estrutural;
- Tornou-se necessário racionalizar o quadro de pessoal da empresa, procedendo à redução de trabalhadores na área de Recursos Humanos;
- Este departamento é apenas ocupado por uma pessoa e todo o apoio e desenvolvimento da actividade própria dos recursos humanos será prestada pela empresa-mãe, sendo já, actualmente, o processamento de salários realizado por uma entidade terceira;
- Em consequência a trabalhadora puérpera, técnica administrativa, afecta ao Departamento de Recursos Humanos, deverá ser incluída no despedimento colectivo;

1.2.1. O despedimento colectivo deverá estar concluído até final de Janeiro de 2009.

1.2.2. O método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores a despedir será o equivalente a dois meses de retribuição base média e diuturnidades por cada ano de antiguidade na empresa, bem como será prestado apoio e assistência na colocação dos trabalhadores noutras empresa (serviço de *outplacement*).

1.3. O conteúdo das Actas referentes às reuniões, ocorridas nos dias 7,12, 20, 25 e 27 de Novembro de 2008, é sucintamente o seguinte:

- Ficou acordado que a empresa:

- a) Assegurará o pagamento dos acertos dos prémios aos trabalhadores da força de vendas;
 - b) Assegurará o pagamento da gratificação anual de 2008, usando como valor de referência a média atribuída à função;
 - c) Os trabalhadores receberão o vale de compras habitualmente dado a título de *presente de Natal*;
 - d) A empresa calculará a antiguidade dos trabalhadores de acordo com o previsto na lei, não obstante, utilizando, no cálculo de retenção de IRS o critério mais favorável permitido pelas autoridades fiscais, contando as fracções de ano como ano completo;
 - e) Quanto à remuneração variável, será considerada a média dos prémios relativamente à força de vendas, multiplicada pela antiguidade. Para os trabalhadores cujo impacto das gratificações é mais reduzido no seu vencimento mensal, atribui-se um valor de €600,00 multiplicado pela antiguidade de cada um;
 - f) Assegurará a manutenção do seguro de saúde até 31.12.2009;
 - g) Evitando-se injustiças, a empresa apenas facilitará administrativamente a negociação dos trabalhadores com a empresa proprietária dos automóveis, mas não prestará qualquer outro auxílio nesta matéria;
 - h) A empresa pretende auxiliar determinado grupo de trabalhadores com idades compreendidas entre os 50 e os 56 anos, em € 5.000,00, face às dificuldades acrescidas em encontrar um novo emprego, estando nesta situação treze trabalhadores;
 - i) Aos trabalhadores internos serão apurados os créditos de formação para regularização;
 - j) A empresa criará procedimentos a adoptar quanto aos instrumentos de trabalho que os trabalhadores utilizem;
 - l) Foi referido pela empresa que, de acordo com a informação veiculada no plenário de trabalhadores, ocorrida em 23.10.2008, poderiam existir trabalhadores que, na sequência de um contrato para promoção de um determinado produto, seriam excluídos do processo de despedimento colectivo, o que efectivamente acontece para quatro delegados especialistas das empresas ... e ...
- Não foi possível chegar a acordo no que respeita ao pagamento a cada trabalhador do valor a despender no serviço de *outplacement*, sendo cada trabalhador livre de utilizar ou não este benefício;
 - Foram juntos às actas de reunião os procedimentos a adoptar quanto à entrega dos instrumentos de trabalho e outros aspectos relacionados com a prestação da actividade dos trabalhadores até à efectiva cessação dos respectivos contratos e os critérios que presidiram à selecção dos quatro trabalhadores a excluir do processo de

despedimento colectivo, designadamente serem Delegados Especialistas da ... ou da empresa do mesmo grupo, a ..., desenvolverem a sua actividade nas zonas Norte, Centro e Sul e terem experiência de trabalho com a molécula (princípio activo) que vai ser comercializado pela empresa.

- 1.4.** Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:
- Descrição dos motivos invocados para o despedimento, Anexo I;
 - Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, Anexo II;
 - Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, Anexo III;
 - Fundamentação dos critérios de base que serviram à selecção de trabalhadores a excluir do despedimento colectivo, anexo à acta de reuniões de 27.11.2008;
 - Procedimentos, em anexo à acta de reuniões de 27.11.2008;
 - Comunicação da decisão de despedimento à trabalhadora, em 28.11.2008.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras 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.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1.** Nos termos da lei, 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.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

- 2.2.** Por determinação 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

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os que vêm referidos no n.º 2 do citado artigo 397.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem à situação económica, de mercado e estrutural da empresa.

2.3. São juntos ao processo os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho e as actas das reuniões ocorridas nos termos do artigo 420.º.

2.3.1. Do universo dos/as quarenta trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo, uma trabalhadora é puérpera, detém a categoria profissional de Técnica Administrativa e está afectada ao Departamento de Recursos Humanos.

Conforme informação da empresa, constante da comunicação de intenção de despedimento colectivo dirigido à trabalhadora puérpera, a reorganização da empresa decorrente:

a) Da implementação do projecto ...;

b) Do reduzido número de trabalhadores que irão permanecer afectos aos quadros da empresa;

c) Da centralização do apoio e desenvolvimento da actividade própria de recursos humanos na empresa-mãe; e

e) De o processamento de salários já não ser feito pela empresa, mas por uma entidade terceira.

Implicará a inclusão desta trabalhadora, única no departamento de recursos humanos, no procedimento de despedimento colectivo.

Em face da extinção do departamento a que a trabalhadora estava afectada, sendo a única adstrita àquela área, situação comprovada pelo quadro de pessoal da empresa, junto ao processo, assim como a inexistência de qualquer oposição à sua inclusão neste procedimento no decurso da fase de informações e negociação, de acordo com o teor das actas que dele fazem parte, a sua inclusão no presente despedimento colectivo não se afigura discriminatória em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

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