



PARECER N.º 2/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérpera, lactante, grávida, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e 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
Processo n.º 1005 – DGPL-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 6 de Dezembro de 2010, a CITE recebeu da ... – Produtos Farmacêuticos, Lda, cópia de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 25 trabalhadores/as, num universo de 76 trabalhadores/as que inclui as Trabalhadoras ... – trabalhadora puérpera; ..., trabalhadora lactante e ... – trabalhadora grávida, todas titulares da categoria de Delegado de Informação Médica, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2.** Mostra o Processo que a empresa notificou as aludidas trabalhadoras da intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do nº 3 do artigo 360º do Código do Trabalho e aproveitou para lhes comunicar que poderão, para efeitos do nº 1 do mesmo artigo citado 360º, constituir uma comissão representativa com o objectivo de participar na fase negocial.
- 1.3.** Em 08/11/2010, todos os/as Trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo designaram, nos termos do nº 3 do artigo 360º e nos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

termos do previsto no artigo 415º e segs do Código do Trabalho, uma Comissão Representativa.

- 1.4. Em 05/11/2010, a Empresa enviou à Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, nos termos do nº 5 do artigo 360º do Código do Trabalho, os elementos de informação discriminados no nº 2 do artigo 360º do mesmo diploma.
- 1.5. Quanto à descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, a entidade empregadora alega que:
- 1.6. “A ... - Produtos Farmacêuticos, Lda. (adiante designada por ... ou empresa) é uma sociedade comercial que tem como objecto o comércio de produtos farmacêuticos, com grande incidência na área de medicamentos genéricos”.
- 1.7. “Como é do conhecimento geral, vivemos actualmente uma grave crise económico-financeira em Portugal, iniciada em 2008 e que se acentuou no corrente ano de 2010”.
- 1.8. “Esta crise, iniciada no sistema financeiro, rapidamente se alastrou aos restantes sectores da economia, com especial evidência no corrente ano, afectando todos os intervenientes económicos”.
- 1.9. “Também o sector da saúde está a ser fortemente afectado por esta crise económico-financeira, afectando fortemente, directa e indirectamente, a indústria farmacêutica”.
- 1.10. “As políticas governamentais de combate à crise orçamental no sector da saúde, iniciadas no referido ano de 2008, incidiram, sobretudo, na área da indústria farmacêutica, com redução dos preços de medicamentos, das



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

margens de comercialização e da comparticipação do Estado na aquisição de medicamentos”.

- 1.11.** “Mais recentemente, no corrente ano de 2010, verificou-se a introdução de novas políticas governamentais que afectaram novamente a indústria farmacêutica e o preço dos medicamentos”.
- 1.12.** “(...) Actualmente, apesar das referidas iniciativas governamentais, não se vislumbra uma saída iminente para a referida crise, que poderá arrastar-se e, inclusive, agravar-se nos tempos mais próximos, não sendo possível, neste momento, prever-se quando poderá ocorrer a recuperação da economia nacional e, inclusive, se será possível, nos próximos anos, voltar-se à situação económica anterior à crise”.
- 1.13.** “(...) Mantendo-se constantes todos os demais factores operacionais da empresa, nomeadamente a estrutura de custos, resulta um deficit operacional de cerca de -3.6 milhões de Euros, facto que determina a necessidade de proceder a uma reestruturação profunda do modelo de negócio. Esta reestruturação passa obrigatoriamente pela focalização da promoção nos produtos com maior potencial de desenvolvimento futuro, bem como na adequação dos recursos humanos a esse novo contexto, procurando reequilibrar o desempenho das operações correntes da empresa”.
- 1.14.** “Por outro lado, as medidas governamentais do ano de 2010, de reduções de preços de medicamentos e de comparticipação, afectam não só os medicamentos genéricos comercializados pela empresa, mas também os medicamentos de marca (inovadores)”.
- 1.15.** “A nova conjuntura económico-financeira impõe, portanto, uma reestruturação da empresa, de forma a estabelecer uma estrutura empresarial equilibrada, racional e sustentável”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.16.** “A estrutura da empresa estava montada em função de outra realidade e baseada em condições de mercado que têm sido alteradas, prevendo-se que se mantenham e que possam mesmo degradar-se nos próximos anos”.
- 1.17.** “Atendendo à referida conjuntura, prevê-se ser insustentável, económica e financeiramente, a manutenção da actual dimensão e estrutura de custos da empresa”.
- 1.18.** “Daí a necessidade de se reduzirem despesas, de redistribuir tarefas, de economizar meios a de reduzir, inclusive, o número de trabalhadores”.
- 1.19.** “Tal reestruturação possibilitará uma redução de custos da empresa, equilibrando e ajustando a sua estrutura à actual conjuntura económico financeira, e permitindo a manutenção da sua actividade corrente, com inerente estabilidade para os seus restantes trabalhadores”.
- 1.20.** “Contudo, no contexto descrito anteriormente, é imperativo para a Biosáude preceder a uma adaptação urgente dos seus postos de trabalho e meios humanos à actual situação económico-financeira e às actuais necessidades da empresa”.
- 1.21.** “Assim, a actual conjuntura determina a necessidade desta reduzir os seus custos, redução esta que se pretende obter através da reestruturação da área de vendas e marketing e, conseqüente, extinção de 25 postos de trabalho”.
- 1.22.** “A reestruturação da área de vendas, consiste na redução de três equipas de vendas (2 de Clínica Geral e 1 de Especialidade) para apenas uma equipa de vendas, que promoverá todos os medicamentos da empresa, com redefinição das zonas de trabalho de forma a rentabilizar os seus recursos humanos e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

reduzir os custos da empresa, reduzindo-se 23 postos de trabalho de Delegados de Informação Médica”.

- 1.23.** “Em paralelo e em consequência da referida redução para uma equipa de vendas, procede-se à adequação das necessidades de trabalho da equipa interna de apoio à área de vendas, a qual passa a contar apenas com uma Assistente Administrativa, com redução de 1 posto de trabalho também de Assistente Administrativa”.
- 1.24.** “A reestruturação da área de marketing, ajustando-a também às necessidades de trabalho e à nova estrutura de vendas e ao portfolio de produtos em promoção, passa também a ser constituída por um só Assistente de Marketing, com redução de 1 posto de trabalho de Assistente de Marketing, cujas funções serão distribuídas por vários trabalhadores, inclusive, de outros departamentos da empresa”.
- 1.25.** “Por outro lado, a empresa não dispõe de outros postos de trabalho compatíveis com a categoria profissional dos trabalhadores a despedir, não lhe sendo possível mantê-los ao seu serviço, pelo que é impossível a subsistência da relação de trabalho com os trabalhadores que constam da relação de trabalhadores a despedir”.
- 1.26.** “Atendendo à descrita conjuntura económico-financeira de mercado e situação da empresa, verifica-se, actualmente, um desajustamento entre os recursos humanos existentes e os efectivamente necessários ao funcionamento da empresa”.
- 1.27.** “Deste modo, torna-se necessário proceder à redução dos postos de trabalhos referidos anteriormente, de forma a reequilibrar estruturalmente a empresa”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.28.** “Verificam-se, assim, motivos de mercado e estruturais que fundamentam o presente processo de despedimento colectivo”.
- 1.29.** Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, nos termos do artigo 360º, nº 2, alínea c) do Código do Trabalho alega a empresa que a selecção de trabalhadores a despedir foi efectuada com o propósito de adequar o quadro de pessoal às necessidades da empresa, de acordo com o exposto na motivação do despedimento colectivo.
- 1.30.** A Empresa considerou os seguintes critérios e parâmetros:

PARA OS DELEGADOS DE INFORMAÇÃO MÉDICA

- a) O País encontra-se dividido em territórios e equipas/unidades para efeito da actividade de Informação Médica;
- b) Para efeitos da selecção dos Delegados de Informação Médica abrangidos pelo presente despedimento colectivo foram considerados como critérios:
- i) A distribuição territorial nacional dos Delegados de Informação Médica;
 - ii) A execução e cumprimento do objectivo anual de vendas por Delegado de Informação Médica e com referência ao período de Janeiro a Setembro de 2010, sendo objecto de despedimento os trabalhadores com menor percentagem de execução e cumprimento do referido objectivo anual;
 - iii) A existência de contratos de trabalho a termo;
 - IV) A polivalência funcional;
 - V) A iniciativa e motivação para o trabalho;
 - VI) Em caso de igualdade, a decisão de opção e selecção dos trabalhadores a despedir cabe ao Director de Vendas.
- c) O critério consignado no ponto ii. da alínea anterior não é aplicável aos Delegados de Informação Médica da equipa de especialidade, dado estes não terem objectivos anuais.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

d) Efectuada a avaliação de acordo com os critérios referidos anteriormente foi decidido extinguir 23 postos de trabalho e, conseqüentemente, foram seleccionados os trabalhadores constantes da relação prevista na alínea d) do nº 2 do artigo 360º do Código do Trabalho”.

- 1.31.** Relativamente ao método de cálculo da compensação, refere a entidade empregadora que “a compensação a pagar a cada trabalhador será calculada de acordo com o disposto no art.º 366º, nºs 1, 2 e 3, do Código do Trabalho (compensação legal)”.
- 1.32.** “No caso do trabalhador proceder com a empresa, até 19.11.2010, à renúncia recíproca de créditos, receberá ainda uma compensação adicional correspondente ao montante referido no número anterior”.
- 1.33.** A entidade empregadora informa que “em 25 de Novembro de 2010 procedeu-se à reunião de informações e negociação, prevista nos artigos 361º e 362º do Código do Trabalho, conforme acta que consta do processo de despedimento colectivo”.
- 1.34.** Informa a entidade empregadora e resulta da acta da reunião de informações e negociação que “Nessa reunião não foi suscitada qualquer questão ou dúvida respeitante á inclusão das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes”.
- 1.35.** Alega a entidade empregadora que “As trabalhadoras ..., ... e ... estão inseridas no despedimento colectivo a realizar conforme relação dos trabalhadores a despedir constante do processo de despedimento colectivo”.
- 1.36.** Refere a entidade que “não tem actualmente qualquer outro posto de trabalho compatível com as suas funções e as aptidões das trabalhadoras em causa”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.37.** E que o “despedimento das trabalhadoras ..., ... e ... não constitui qualquer discriminação em função do sexo por motivo da maternidade, dado que, por um lado, foram abrangidos pelo despedimento outras trabalhadoras que exercem funções semelhantes e, por outro lado, não foram incluídos outras trabalhadoras em situação de protecção de maternidade, tudo em função da aplicação dos critérios de selecção adoptados”
- 1.38.** “No caso em apreço verificam-se motivos de mercado e estruturais, que determinaram a reestruturação da área de vendas e marketing, tudo conforme motivos que constam do processo”.

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 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria, compete emitir Parecer.*

- 2.4.** Nos termos do artigo 359º do novo 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 ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores 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 de instrumentos de produção, de controlo ou de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“1 – 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 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.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva”.

- 2.6.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 5 de Novembro de 2010, a intenção de proceder ao despedimento colectivo *sub judice*, às trabalhadoras puérpera, lactante e grávida, titulares da categoria de Delegado de Informação Médica, objecto do presente parecer.
- 2.7.** No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, que determinaram a reestruturação da área de vendas e marketing, indicou o número de trabalhadores/as a despedir (25) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 76 trabalhadores/as, que discriminou por sectores organizacionais da empresa na descrição dos critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Alega a empresa que os 25 trabalhadores/as a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.
- 2.9.** Assim, a “reestruturação da área de vendas, consiste na redução de três equipas de vendas (2 de Clínica Geral e 1 de Especialidade) para apenas uma equipa de vendas, que promoverá todos os medicamentos da empresa, com redefinição das zonas de trabalho de forma a rentabilizar os seus recursos humanos e reduzir os custos da empresa, reduzindo-se 23 postos de trabalho de Delegados de Informação Médica”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.10.** “Em paralelo e em consequência da referida redução para uma equipa de vendas, procede-se à adequação das necessidades de trabalho da equipa interna de apoio à área de vendas, a qual passa a contar apenas com uma Assistente Administrativa, com redução de 1 posto de trabalho também de Assistente Administrativa”.
- 2.11.** “A reestruturação da área de marketing, ajustando-a também às necessidades de trabalho e à nova estrutura de vendas e ao portfolio de produtos em promoção, passa também a ser constituída por um só Assistente de Marketing, com redução de 1 posto de trabalho de Assistente de Marketing, cujas funções serão distribuídas por vários trabalhadores, inclusive, de outros departamentos da empresa”.
- 2.12.** Relativamente à situação concreta das trabalhadoras, puérpera, lactante e grávida, respectivamente, ..., ..., ..., abrangidas pelo despedimento colectivo, refere a entidade que se encontra fundamentada nos motivos atrás referidos, não tendo obviamente por base qualquer situação de discriminação em função do sexo ou da maternidade, dado que, por um lado, foram abrangidos pelo despedimento colectivo outros trabalhadores que exercem funções semelhantes, e por outro lado, não foram incluídas outras trabalhadoras em situação de protecção de maternidade, tudo em função da aplicação dos critérios de selecção adoptados e descritos no ponto 1.30 do presente Parecer.
- 2.13.** Refere ainda a entidade empregadora que a empresa signatária não tem actualmente qualquer outro posto de trabalho compatível com as suas funções e as aptidões das trabalhadoras em causa.
- 2.14.** Importa referir que, no caso presente foi elaborada a acta da reunião de informações e negociação, assinada por todos os presentes e sem qualquer oposição, designadamente as trabalhadoras objecto de protecção especial.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.15.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras puérpera, lactante e grávida no presente processo de despedimento colectivo.
- 2.16.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo das trabalhadoras puérpera, lactante e grávida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ... – Produtos Farmacêuticos, Ld^a, das trabalhadoras puérpera, ...; lactante, ... e grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2011**