



## PARECER N.º 130/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 620 – DL-C/2012

### I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 11 de julho de 2012, da empresa ..., Sociedade Comercial, Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., delegada de informação médica (DIM), no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 7 trabalhadores.
- 1.2. O despedimento coletivo é fundamentado num *plano de reestruturação organizativa que viabilize a empresa*, que contém a intenção de *redução de postos de trabalho e concentração de funções comerciais e administrativas nos postos de trabalho a manter, prevendo-se uma redução de custos*.
- 1.3. A intenção de proceder ao despedimento foi comunicada a cada um dos trabalhadores, incluindo a trabalhadora acima referida que goza de especial proteção, em 25 de junho de 2012, com notificação para designarem a comissão representativa, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o que não fizeram.
- 1.4. A empresa remeteu desde logo a documentação a que se refere o n.º 2 do artigo, entre a qual a *descrição de motivos invocados para o despedimento coletivo*, que, em síntese, são os seguintes:



- 1.4.1.** *Em resultado da entrada em vigor de um conjunto de portarias e diplomas, mais concretamente, a Portaria n.º 312-A/20 10, de 11 de junho, que estabeleceu as regras de formação de preços verificou-se uma redução de 3,85% nas margens de comercialização, e constatou-se que para um volume de negócios orçamentado de 10.784.106,00 € a sociedade terminou o exercício com um valor de 5.136.467,00 €.*
- 1.4.2.** *Esta redução significativa do volume de negócios para uma estrutura que estava dimensionada para um valor de vendas bastante superior originou que se terminasse o exercício com um resultado, antes de impostos, negativo de 1.838.748,00€.*
- 1.4.3.** *Durante o ano de 2011, continuou a política restritiva na despesa de medicamentos, com baixas sucessivas de preços refletidas nos diplomas e portarias que entraram em vigor em 2010, e também do Decreto-Lei n.º 106-A/2010 de 01 de outubro, que estabeleceu a nova regra de prescrição dos medicamentos, condicionando a escolha por parte do médico aos cinco medicamentos mais baratos por área terapêutica. Esta medida originou um intensificar da concorrência pelos vários players de mercado.*
- 1.4.4.** *Analisadas mensalmente as contas da sociedade, constatou-se que já em outubro de 2011 apresentava um resultado antes de impostos negativo de 1.347.670,00 €, o que deixava antever os resultados bastante negativos com que terminou o exercício, ou seja, 1.924.088,00€.*
- 1.4.5.** *Em resultado dos primeiros cinco meses de operação em 2012, e apesar de toda a contenção de gastos atrás referida, constata-se que a sociedade apresentou mesmo assim resultados antes de impostos negativos no valor de 331.682,00 €. Face a esta realidade, e continuando com esta tendência, projeta-se neste momento encerrar o exercício de 2012, com um resultado negativo de cerca de 840.000,00 €.*



- 1.4.6.** Assim, a administração do Grupo em resultado da realidade apresentada, foi confrontada com um de dois caminhos:
- a.** Encerrar as operações da ... dado ser o 3º ano com resultados francamente negativos;
  - b.** Apresentar um plano de reestruturação organizativa que viabilize a empresa.
- 1.4.7.** Optando pela hipótese b) a empresa prevê apresentar para o ano de 2013 um resultado que permita atingir um equilíbrio económico/financeiro das suas operações traduzido num resultado antes de impostos perto de 0,00 € (BreakEven).
- 1.4.8.** A reestruturação projetada assenta nos seguintes vetores:
- a)** Redução e otimização dos gastos comerciais traduzidos numa poupança de cerca de 75.000,00 €.
  - b)** Otimização embora mais residual nos gastos com compras de mercadorias.
  - c)** Aumento do volume de negócios em cerca de 10%. Este aumento previsto nas vendas deverá ocorrer sobretudo em consequência da prescrição por DCI (Portaria n.º 137-A12012, do dia 11 de maio de 2012), e com uma maior eficiência nas margens dos artigos comercializados.
  - d)** Redução de postos de Trabalho e concentração das funções comerciais e administrativas nos postos de trabalho a manter, prevendo-se uma redução de custos de cerca de 280.000,00€ (valores estimados para 2013).
- 1.4.9.** No que especificamente respeita às medidas com incidência na estruturação e dimensão da organização produtiva, a mesma assenta numa nova e significativa redução da força de vendas e eliminação, na parte administrativas das funções que não sejam essenciais/determinantes para a execução da atividade – ainda que reduzida – da ...
- 1.4.10.** Esta medida é essencial não só para superar esta fase de maiores dificuldades que atualmente se verifica, mas também para garantir a própria viabilidade



*futura da empresa, já que as dificuldades que a ... enfrenta para atuar e concorrer no mercado nacional não são apenas fruto de uma situação conjuntural mas têm já uma natureza estrutural (nomeadamente face à regulamentação do setor dos genéricos acima descrita, que não tem caráter temporário) e, como tal, comprometem a viabilidade da empresa num futuro próximo.*

- 1.4.11.** *A reestruturação irá afetar as seguintes áreas nos seguintes termos: Rede Comercial, Apoio Marketing / Comercial / Apoio Logístico / Vendas.*
- 1.4.12.** *Face à reorganização do trabalho registado na zona norte (em que se integra a trabalhadora lactante ...) e a necessidade acima referida de reduzir os custos operacionais, a empresa decidiu diminuir a zona de atuação preferencial da área comercial que ficará centralizada no grande Porto e litoral Norte.*
- 1.4.13.** *Em função disso, serão extintos dois postos de trabalho de Delegados de Informação Médica da Zona Norte, permanecendo apenas um posto de trabalho cuja atividade ficará centralizada na zona do grande Porto e zona Litoral e será eliminado o posto de trabalho de Gestor de Área.*
- 1.4.14.** *A decisão de eliminar o posto de trabalho de Gestor de Área prende-se com dois fatores: por um lado a Zona Norte contará, apenas, com um DIM, o qual passará a reportar diretamente à Responsável da Unidade de Negócio — ... (que ficará, aliás, encarregue de controlar e gerir toda a equipa comercial da empresa). Por outro lado, o vencimento inerente ao posto de trabalho de gestor de área é substancialmente mais elevado do que o vencimento mensal do DIM (cerca de 35%), pelo que a poupança gerada com a extinção deste posto de trabalho é significativamente maior do que aquela que seria alcançada com a eliminação de todos os postos de trabalho dos DIMs e manutenção do posto de trabalho de gestor de área (sendo certo que, como acima se disse, o objetivo primordial que se pretende alcançar com a eliminação destes postos de trabalho é de redução de custos operacionais).*



- 1.4.15.** *A eliminação do posto de trabalho de gestor de área leva à inclusão, no presente procedimento de despedimento coletivo, o seguinte trabalhador: ..., Rede Comercial (zona norte) Gestor de Área.*
- 1.5.** Não tendo sido nomeada comissão representativa, a empresa remeteu a todos os trabalhadores, além do documento com a descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, o quadro de pessoal discriminado por locais e setores organizacionais da empresa, os critérios para seleção dos trabalhadores a abranger, o número de trabalhadores a abranger e categorias profissionais abrangidas, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, e o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho.
- 1.6.** Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores, a empresa diz que a escolha dos DIMs a incluir no processo de despedimento coletivo obedece, numa primeira linha, a um critério geográfico: DIMs zona norte, centro e sul, em função da qual se divide internamente a rede comercial.
- 1.6.1.** *Havendo dois ou mais DIMs na mesma zona geográfica – o que sucede – o critério utilizado pela empresa foi o da antiguidade (considerando que todos têm um vencimento mais ou menos semelhante, entende a empresa que este critério é o mais objetivo e mais justo).*
- 1.6.2.** *Sendo a decisão da empresa de centralizar a sua atividade comercial nas zonas do grande Porto e Litoral Norte, apenas se justifica a manutenção de um posto de trabalho na Zona Norte, o que leva à eliminação de dois postos de trabalho nesta área geográfica por redundantes.*
- 1.6.3.** *A escolha dos DIMs a incluir no processo de despedimento coletivo obedece a critérios de antiguidade. Assim, o despedimento implica a cessação do contrato*



*de trabalho dos seguintes trabalhadores: ... e ..., os quais têm menor antiguidade no posto de trabalho a extinguir (DIM/Zona Norte) do que a trabalhadora ...*

- 1.7. A empresa indica que a *compensação a pagar aos trabalhadores pela cessação dos respetivos contratos de trabalho será calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, correspondendo a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente.*
- 1.7.1. *Se da aplicação do critério mencionado no parágrafo anterior resultar uma compensação de montante inferior a três meses de retribuições base e diuturnidades, será assegurado o pagamento de uma compensação de valor correspondente a esse montante.*
- 1.8. À CITE foi ainda remetida a ata da reunião de negociação ocorrida em 6 de julho de 2012 entre a empresa e dois trabalhadores delegados de informação médica da zona norte, na qual não participou um representante da DGERT, segundo se diz na própria ata, por não ter sido nomeada comissão representativa de trabalhadores.
- 1.9. Nesta reunião, a empresa apresentou a explicou e deu informações sobre o procedimento, e da parte do mandatário dos trabalhadores foi assinalado que a trabalhadora ... era lactante, acrescentando que o *critério da antiguidade deveria cair perante o direito de proteção da amamentação.*
- 1.9.1. Acrescentou ainda o referido mandatário, que *não concordam com a compensação apresentada, considerando o princípio constitucional da igualdade e artigos 23.º e 25.º do Código do Trabalho – princípio da não discriminação e da igualdade – levado a efeito pela entidade patronal há cerca de meio ano atrás; de referir que na fundamentação agora usada – ponto 3.1. do Anexo 1 da comunicação inicial – constam elementos referentes ao ano de*



2010 e 2011 – também já usados na fundamentação do despedimento coletivo anterior – onde, segundo consta, foi aplicado o coeficiente indemnizatório de uma retribuição e meia de trabalho.

- 1.10. A empresa manteve quer os critérios definidos quer o cálculo do montante da compensação.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;* de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.



- 2.4. Conforme decorre da informação transmitida pela entidade empregadora aos trabalhadores, o procedimento de despedimento coletivo em apreciação decorre da *apresentação de um plano de reestruturação*, que implica *redução de postos de trabalho e concentração das funções comerciais e administrativas nos postos de trabalho a manter*.
- 2.5. A referida informação contém ainda todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
  - os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
  - o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
  - o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*
- 2.6. *Da reestruturação da organização produtiva da ... tornam-se excedentários sete postos de trabalho, o que conduz à eliminação dos mesmos, e à inclusão no presente procedimento de despedimento coletivo, sendo a seleção dos trabalhadores, feita aplicando o critério da menor antiguidade no posto de trabalho a extinguir.*
- 2.7. Nos termos do artigo 360.º n.º 2 do Código do Trabalho, compete ao empregador definir e aplicar os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, não tendo, por isso, sustentação legal a observação do mandatário da trabalhadora ... acerca da eventual priorização do direito de proteção da amamentação.
- 2.8. Assim, quando à regularidade do procedimento e quanto a eventual discriminação em função do estado de lactante da trabalhadora ..., não existem quaisquer indícios de discriminação na sua inclusão no presente procedimento de despedimento coletivo.

### III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE entende não se verificarem indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora lactante ..., no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Sociedade Comercial, Lda, e, por esse motivo, delibera não se opor à sua inclusão nesse procedimento.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 2 DE AGOSTO DE 2012**