

PARECER N.º 187/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com todas as alterações em vigor
Processo n.º 524 – DL-E/2014

I – OBJETO

1.1. Em 09.06.2014, a CITE recebeu da empresa ... Unipessoal, Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

“Exmos. Senhores

Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho / Parecer Prévio

No dia 14 de maio de 2014, a Sociedade ..., Unipessoal, Lda., com sede social sita na Avenida ..., ..., Edifício ..., ... Sintra, pessoa coletiva número ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Sintra sob o mesmo número, com o capital social de € 5.000, deu início a um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho.

A Senhora Dra. ..., trabalhadora que está afeta ao posto de trabalho que se pretende extinguir, tem o estatuto de trabalhadora lactante até setembro de 2014.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho,

enviamos em anexo cópia dos documentos que integram o processo de despedimento por extinção de posto de trabalho relativos à Senhora Dra. ..., conforme segue:

- a) Comunicação enviada à trabalhadora lactante em 14 de maio de 2014, nos termos do número 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho (Doc. 1);
- b) Cópia do Anexo A – Quadro de Pessoal da ..., Unipessoal, Lda. referente ao ano de 2013 (Doc. 2);
- c) Cópia do contrato de trabalho celebrado entre a ..., Unipessoal, Lda. e a Senhora Dra. ... (Doc. 3);
- d) Comunicação enviada pela mencionada trabalhadora à entidade empregadora evidenciado a sua não oposição ao presente despedimento por extinção de posto de trabalho (Doc. 4).

Face ao exposto e para os efeitos do artigo 63.º do Código do Trabalho, a ..., Unipessoal, Lda., vem, pela presente, solicitar a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento da Senhora Dra. ..., por este se fundamentar estritamente nos motivos indicados para o despedimento por extinção de posto de trabalho, para os quais se remete.

Com os melhores cumprimentos”

1.1.1. O pedido de emissão de parecer prévio solicitado pela empresa continha um anexo denominado “*Motivos para a extinção do posto de trabalho*”, que se transcreve:

“MOTIVOS PARA A EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

1. Introdução

A ..., Unipessoal, Lda. (... Portugal) é uma sociedade comercial por quotas com sede na Avenida ..., ..., Edifício ..., freguesia de ..., concelho de Sintra, que se dedica à comercialização de produtos relacionados a indústria farmacêutica e química, de todos e quaisquer produtos relacionados com a área da saúde, bem como ao desenvolvimento e condução de quaisquer atividades relacionadas com as mencionadas indústrias.

Constituída em 2009, a sociedade, que se integra no Grupo ..., foi até à

presente data objeto de diversas vicissitudes determinadas pela necessidade constante de assegurar capacidade de resposta e adequação por parte da empresa às exigências de mercado em que desenvolve a sua atividade.

2. Estrutura da ... Portugal

A ... Portugal encontra-se estruturada com relevância para a presente fundamentação de modo a atribuir à Senhora Dra. ... as funções de Delegada de Informação Médica.

A atual estrutura de informação médica da ... Portugal, tanto a nível interno/organizacional como externo/clientes, encontra-se dividida em 3 Zonas geográficas – Norte, Centro e Sul –, às quais se encontram alocados 3 postos de trabalho distintos do Departamento de Informação Médica.

Neste âmbito, a Senhora Dra. ... encontra-se exclusivamente alocada aos hospitais situados na Zona Centro de Portugal, especialmente ao Hospital de ... e ao Hospital de ..., dedicando-se, fundamentalmente, à apresentação e divulgação dos produtos farmacêuticos comercializados pela ... Portugal junto dos mencionados hospitais.

Por conseguinte, a Senhora Dra. ... integra o único posto de trabalho alocado à Zona Centro de Portugal.

3. Reestruturação

A situação económica, por todos reconhecida como estando em crise, afetou os resultados da ... Portugal. Em particular, o mercado onde esta opera revelou-se particularmente permeável ao declínio da economia portuguesa e à crise generalizada ... Unipessoal Lda. existente no âmbito das atividades desenvolvidas no seio das unidades ou setores de negócio desenvolvidos pela empresa em Portugal.

Na verdade, tem-se constatado que o declínio do mercado não se apresenta como meramente conjuntural mas claramente estrutural, conforme é publicamente reconhecido, pelo que é inevitável a redução de atividade da empresa.

A ... Portugal tem, atualmente, para comercialização e, conseqüentemente, apresentação e divulgação, apenas um único produto, "..." (...), cuja procura tem observado uma redução significativa na ordem dos 8%, desde o ano de 2012.

Efetivamente, a atividade da ... Portugal sofreu de uma evolução fortemente negativa, tendo-se constatado, no ano de 2013, um decréscimo em relação às vendas dos produtos comercializados pela empresa, sendo que a Zona Norte e Centro de Portugal registaram, em conjunto, somente a venda de 503 unidades e a Zona Sul registou valores referentes apenas a 459 unidades.

Neste contexto, foi observado pela ... Portugal um enorme decréscimo em relação aos valores de vendas registados, em particular, na Zona Centro que observou uma redução de 15%.

As más prestações a nível de vendas que têm afetado a empresa nos últimos anos, levaram o grupo a apostar na introdução no mercado Português de um novo produto denominado "..." (...).

Contudo, apesar de ter sido avaliado com sucesso em 2012 pela Agência Europeia de Medicamentos, tal produto ainda se encontra em fase de avaliação pelo Infarmed-Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde I.P., não tendo a ... Portugal expectativa de que tal avaliação esteja concluída antes do 2º semestre de 2015.

Estas circunstâncias e a forte previsibilidade de evolução negativa da sua atividade, obrigaram a ... Portugal a pensar medidas de reestruturação que permitissem a continuidade e sobrevivência da empresa em Portugal, tentando para o efeito alcançar melhores níveis de rentabilidade e racionalizar os seus recursos.

Por conseguinte, tanto em 2012 como no decurso de 2013, a ... Portugal decidiu reorganizar a sua estrutura de Informação Médica, centralizar funções de direção e gestão na subsidiária Espanhola do Grupo e externalizar funções técnicas em terceiros devidamente credenciados para o efeito. Esta política de reestruturação obrigou à redução de pessoal no Departamento de Informação

Médica, conduzindo à cessação dos contratos de trabalho de dois colaboradores da empresa, um Delegado de Informação Médica e o Diretor Técnico, o qual era igualmente responsável pela equipa de Informação Médica. Dada a evolução negativa da atividade, e conseqüentemente das vendas, ficou demonstrado que as medidas já adotadas não se mostraram suficientes, pelo que se impôs a necessidade de proceder a novo processo de reorganização, com o objetivo de alcançar melhores níveis de rentabilidade e racionalização de recursos.

Da análise exaustiva levada a cabo para efeitos de reestruturação, foi decidido proceder à reestruturação da organização interna da empresa através da reformulação e simplificação das suas zonas de atuação comerciais. Deste modo, tendo em conta as características de cada uma das Zonas geográficas que integram a estrutura de informação médica, nomeadamente a concentração de hospitais e volume de vendas, concluiu-se pela divisão do território continental em apenas duas zonas de atuação do Departamento de Informação Médica da empresa.

Por outras palavras, a referida reestruturação organizativa traduziu-se na concentração nas Zonas Norte e Sul de todas as funções afetas à Zona Centro de Portugal, a qual deixará de existir numa lógica de otimização dos recursos disponíveis. No fundo, as atividades de informação médica passarão a ser realizadas numa lógica territorial bipartida (Zona Norte e Zona Sul), ao invés da estrutura tripartida existente (Zona Norte, Zona Centro e Zona Sul), a qual não se justifica quer do ponto de vista económico-financeiro quer do ponto de vista comercial.

Esta medida implicou, por um lado, que se procedesse à extinção do único posto de trabalho dedicado à apresentação e divulgação dos produtos comercializados pela ... Portugal na Zona Centro de Portugal e, por outro lado, ao total esvaziamento funcional do respetivo posto de trabalho por este deixar de existir na empresa.

Em conclusão, o posto de trabalho da Senhora Dra. ..., bem como as funções

que esta desempenhava na ... Portugal, mais concretamente a apresentação e divulgação de produtos farmacêuticos na Zona Centro de Portugal, serão extintas por via da acima referida reestruturação.

4. Objetivos da reestruturação

A política de reestruturação da unidade de negócio da ... Portugal teve como principal objetivo ajustar a estrutura orgânica da empresa, reduzindo os custos de exploração e racionalizando os seus recursos, já que, conforme ficou patente acima, a atual estrutura comercial da empresa não se justifica em Portugal, quer do ponto de vista económico-financeiro quer do ponto de vista comercial.

Pretende-se com esta reestruturação reajustar os meios da empresa a uma nova realidade de mercado, bem como a uma nova realidade interna, sem pôr em perigo o futuro da organização como um todo.

A concretização de tal objetivo passará pela extinção do posto de trabalho da Senhora Dra. ...

5. Fatores determinantes da reestruturação

Nos últimos anos tem-se constatado um desenvolvimento dos mercados nacional e internacional em que o Grupo ... opera, aliado à criação de regras estritas de atuação nesses mercados, que requerem a existência de unidades económicas cuja dimensão lhes permita uma postura verdadeiramente concorrencial, tendo em conta a dimensão e o peso das congéneres nacionais.

Pretendeu-se, assim, dotar a empresa de condições de gestão adequadas e de perspectivas de rentabilidade necessárias à sua permanência no mercado e reduzir a estrutura de custos fixos, criando maior capacidade de a empresa manter a sua atividade em Portugal, adequando os recursos disponíveis às necessidades do mercado e invertendo a tendência negativa nas vendas que se verifica atualmente.

Da implementação destas medidas resulta um posto de trabalho excedentário: o posto de trabalho da Senhora Dra. ..., com a categoria profissional de "Delegado de Informação Médica", pela inutilidade superveniente das funções desempenhadas por esta colaboradora.

6. Conclusão

A Senhora Dra. ... detém a categoria profissional de "Delegado de Informação Médica" e desempenha as funções inerentes à mencionada categoria profissional que se traduzem na apresentação e divulgação de produtos farmacêuticos da empresa em diversos hospitais da Zona Centro de Portugal.

Acresce que a referida colaboradora integra o único posto de trabalho da empresa afeto à Zona Centro de Portugal, pelo que a supra exposta reestruturação afetará diretamente a posição e funções, única e exclusivamente, executadas por aquela.

Como ficou demonstrado, verificou-se uma redução da procura no mercado do tipo de produtos comercializados pela ... Portugal, estimando-se que no decorrer de 2014 esta redução se irá acentuar, atingindo um decréscimo na ordem dos 4%, com repercussão nos resultados financeiros.

Assim, com vista a obstar às condições de mercado adversas e a contrariar os resultados de vendas apresentados, foi decidido pela ... Portugal proceder à reestruturação da sua unidade de negócio.

A estrutura da empresa sairá valorizada e fortalecida da operação de reestruturação, já que esta traduzirá uma redução dos custos fixos e uma racionalização dos recursos da empresa, suscetível de gerar os meios necessários à sua manutenção no mercado em que desenvolve a sua atividade.

O redimensionamento da estrutura da ... Portugal irá, sem dúvida, ser um fator de primordial importância na tentativa de inversão da sua atual posição no mercado nacional.

Para a realização de tais objetivos toma-se necessário proceder ao despedimento da Senhora Dra. ..., por extinção do respetivo posto de trabalho na unidade de negócio que constitui a ... Portugal.

7. Requisitos legais

O despedimento da Senhora Dra. ..., por extinção do respetivo posto de

trabalho, cumpre os seguintes requisitos legais:

- a) Os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho não são devidos a uma atuação culposa do empregador ou da trabalhadora;*
- b) É impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- c) Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes à do posto de trabalho extinto;*
- d) Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo;*
- e) Será posta, nos termos legais, à disposição da trabalhadora a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.*
- f) Foram aplicados os critérios de seleção previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho.*

Face ao exposto, fica demonstrado ser impossível a subsistência da relação de trabalho.

CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DO TRABALHADOR A DESPEDIR

Foram aplicados os critérios previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho.”

1.1.2. A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada à trabalhadora em 14.05.2014, refere o seguinte que se transcreve:

“Carta Registada com Aviso de Receção

Exma. Senhora

Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho

Nos termos e para os efeitos previstos no número 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, e na sequência do processo de reestruturação que a sociedade ... Unipessoal, Lda. vem desenvolvendo, vimos pela presente comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

Juntam-se os seguintes documentos:

- a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com vista a justificar a necessidade dessa extinção e o despedimento em causa, bem como identificação da secção ou unidade equivalente a que respeita;*

b) *Indicação da categoria profissional e da trabalhadora abrangida;*

c) *Indicação dos critérios para seleção da trabalhadora a despedir.*

Nos termos do artigo 370.º do Código acima mencionado, poderá, no prazo de três dias úteis a contar da data da presente comunicação, solicitar a intervenção dos serviços competentes do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social para os efeitos previstos no número 2 desse normativo, bem como poderá, no prazo de dez dias a contar da data da presente comunicação, pronunciar-se nos termos previstos no número 1 desse normativo.

Com os melhores cumprimentos”

1.1.3. A trabalhadora respondeu à comunicação da intenção de extinção do seu posto de trabalho em 19.05.2014, nos seguintes termos:

“Assunto: Comunicação de Despedimento por extinção de posto de trabalho -

Resposta a notificação

Exmos. Senhores

Em resposta à vossa carta datada de 14.05.20014 em que comunicam ser intenção dessa empresa avançar para um processo de despedimento por extinção do meu posto de trabalho, e atendendo aos motivos aí invocados e bem assim a perceção informação que tenho da atual realidade da empresa e mercado em que a mesma opera, venho, nos termos do n.ºs 1 e 2 do art.º 370.º do Código do trabalho, comunicar que não me oponho na generalidade a indicação desses mesmos motivos, conforme o invocado, prescindindo da intervenção e relatório a elaborar pelo serviço inspetivo do respetivo ministério, e bem assim da nomeação de qualquer comissão de acompanhamento ao processo.

Por consequência, e confirmada que esteja a regularidade do presente procedimento, quer do ponto de vista formal quer substancial, venho também declarar prescindir dos restantes prazos processuais previstos na lei, incluindo o prazo respeitante ao período de aviso prévio para efetivação do

*despedimento, por forma a que possa o mais rapidamente possível diligenciar pela reorganização da minha vida pessoal e profissional
Com os melhores cumprimentos”*

1.1.4. De acordo com o mapa de quadro de pessoal enviado pela entidade empregadora à CITE, constata-se que existe um outro trabalhador na empresa com a mesma categoria profissional “Delegado de Informação médica”, sendo que a trabalhadora especialmente protegida foi contratada em 08.2011, e o outro trabalhador em 09.2011.

1.1.5. A trabalhadora ... não se opôs à extinção do seu posto de trabalho, aliás, concordando expressamente com a mesma.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. Do Direito

2.1. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “*considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa*”.

2.2. Nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com a redação atualmente em vigor:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) *Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*

d) *Não seja aplicável o despedimento coletivo.*

2 – *Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:*

a) *Menor antiguidade no posto de trabalho;*

b) *Menor antiguidade na categoria profissional;*

c) *Classe inferior da mesma categoria profissional;*

d) *Menor antiguidade na empresa.”*

2.3. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3.1. Um dos considerandos da referida Diretiva 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*”.

2.3.2. 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.

2.3.3. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “*o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*”, que é esta Comissão, conforme Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

2.3.4. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, *alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérp*

2.3.5. A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

2.3.6. Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade

III – APRECIÇÃO

3.1. De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade

empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorrerá por extinção do posto de trabalho, justificada por fundamentos de ordem estrutural e económica, designadamente o facto de as vendas dos produtos farmacêuticos comercializados pela entidade empregadora estarem a baixar anos após ano, nomeadamente na zona centro e norte, o que determinou uma reestruturação na empresa.

3.1.1. De acordo com o informado pela empresa, a zona norte e centro, em conjunto, apresentam vendas inferiores à zona sul, pelo que, foi necessário extinguir o único posto de trabalho existente na entidade empregadora afeto à zona centro, cuja atividade passará a ser realizada em cumulação, pelo posto de trabalho até aqui afeto à zona centro.

3.1.2. A trabalhadora foi informada sobre os motivos justificativos para a necessidade de extinção do seu posto de trabalho e concordou com os mesmos.

3.1.3. A entidade empregadora informou ainda a trabalhadora e comunicou à CITE que aplicou os critérios de seleção de extinção, previstos no n.º 3 do artigo 368.º do Código do Trabalho, que na presente data, são os constantes da versão original daquela disposição legal aprovada pela lei 7/2009, de 12 de fevereiro, após represtinação, por declaração de inconstitucionalidade das alterações introduzidas pela Lei n.º 12/2011.

3.1.4. Analisando o quadro de mapa de pessoal, e não sendo clara a existência de secções na empresa, mas apenas postos de trabalho afetos a zonas geográficas, constata-se que a trabalhadora especialmente protegida, cujo posto de trabalho se pretende extinguir, não é aquela que, exercendo as funções correspondente a “Delegada de informação médica”, apresenta menor

antiguidade, mas antes o trabalhador ...

3.1.5. Assim, muito embora a trabalhadora tenha apresentado expressamente concordância face à extinção do seu posto de trabalho, a CITE não pode deixar de referir o facto de, aparentemente, parecer existir incumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 383.º do Código do Trabalho, por o principal critério de escolha de extinção do posto de trabalho não ter sido observado.

Termos em que,

3.1.6. Sendo certo que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestionária da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo de instrução de decisão para emissão do presente parecer prévio, e sem prejuízo da concordância expressa da trabalhadora especialmente protegida, não se afigura afastada a hipótese de a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ... ter sido motivado por razões discriminatórias em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE, delibera não se encontrarem afastados indícios de eventual discriminação em função da maternidade da escolha da extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 2 DE JULHO DE 2014**