

PARECER N.º 30/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, por despedimento coletivo, 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 20 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 06.01.2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A. (...), pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de escriturária de 3.ª e com funções administrativas e de faturação, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais 9 pessoas;

1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- Cópia da comunicação inicial de despedimento rececionada pela trabalhadora em 06.01.2014, que continha ainda a convocatória para a fase de informações e negociação e informação, tendo sido designado o dia 16/01/2014 e de que igual comunicação havia sido enviada à DGERT;
- Anexos à comunicação inicial de despedimento:
 - Motivos do despedimento coletivo;
 - Quadro de pessoal da ... discriminado por setores organizacionais da empresa;

- Número de trabalhadores a despedir e respetivas funções ;
- Documento sobre critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;
- Tempo previsível para o despedimento;
- Método de cálculo da compensação;
- Anexo A do Relatório Único – Quadro de Pessoal, a solicitação da CITE.

1.3.A empresa indica como motivos para o despedimento, motivos estruturais, de mercado e financeiros, explicando a “*Atual recessão económica e efeitos no mercado farmacêutico*” e a “*Situação Financeira da Empresa*”, concluindo:

[...]

4.

Face à presente situação e às contingências expostas, não resta à empresa outra alternativa que não seja a alteração do atual modelo de negócio. Neste sentido, a alteração do modelo de negócio vai passar pelo licenciamento de um número reduzido de AIM's e alienação do restante portfólio de AIM's. Como resultado, grande parte das funções necessárias à exploração das AIM's licenciadas serão inteiramente desempenhadas pela entidade licenciada. As restantes funções, que se limitam às de controlo de cumprimento de obrigações contabilísticas e fiscais, serão asseguradas através de outsourcing.

Desta forma, a ... reduz a sua estrutura de custos operacionais, através da redução dos quadros de pessoal e custos associados. Foi igualmente deliberada a alienação de ativos e racionalização de consumíveis.

5. Conclusões

Em face do exposto, e tendo em conta os motivos supra referidos, a entidade

empregadora fará cessar todos os contratos de trabalho que se afiguram inadequados face à implementação do novo modelo de negócio. A implementação destas medidas adicionais vem na sequência de um plano de reestruturação que se manifestou insuficiente para a sustentabilidade das contas da Empresa.

1.4.A pedido da CITE, a empresa, através da sua mandatária, remeteu explicação sobre o ponto 4 do Anexo I - Descrição dos fundamentos invocados e que justificam o despedimento coletivo, que se transcreve:

A empresa repensou estrategicamente o seu modelo de negócio, passando a licenciar as AIM's dos seus produtos a outras empresas que já possuem redes comerciais e forças de vendas poderosas, quer em número de delegados, quer em número de visitas a clientes Médicos e Farmácias, como, por exemplo, a ... Estas empresas encarregam-se de toda a cadeia de circuito do medicamento (AIM), ou seja, desde o fabrico, logística de armazenamento e distribuição, promoção, comercialização e cobranças, pagando à ... uma percentagem resultante do lucro obtido com a operação. A ... deixará, assim, de comercializar diretamente os seus produtos, mantendo ainda e apenas residualmente (enquanto não procede ao seu licenciamento) a venda de alguns produtos, como a ...

- Em caso de resposta negativa, que atividade é que a empresa pretende prosseguir?

Para além do modelo de negócio atrás explicado, a empresa pretende focar-se na exportação através da atuação direta do administrador.

Com este modelo de negócio, todos os serviços administrativos e de contabilidade ficam substancialmente reduzidos (sendo desnecessária a força de vendas), pelo que serão tais serviços assegurados em regime de outsourcing, por ser a única forma de reduzir os custos operacionais da empresa e que a mesma não tem condições financeiras de continuar a suportar, conforme explicitado na comunicação aos trabalhadores oportunamente efetuada e enviada à CITE.

1.5. Em 20/01/2014, foi rececionada na CITE cópia da ata de reunião da fase de informações e negociação, ocorrida em 16/01/2014.

1.6. Em 31/01/2014, foi rececionado na CITE, a pedido, e-mail da mandatária com o seguinte teor:

[...]

informo o seguinte:

Os trabalhadores identificados no Anexo A do Relatório Único reportado ao ano de 2012 e que não constam do processo de despedimento coletivo, cessaram a sua relação laboral com a ..., S.A., nas seguintes datas e pelos seguintes motivos:

... - cessação em 23/05/2013, por rescisão de do contrato de trabalho por parte do trabalhador

... - cessação em 23/05/2013, por rescisão de do contrato de trabalho por parte do trabalhador;

... - transitou para a ..., no âmbito de projeto de fusão entre a ... e a sociedade ... que acabou por não se concretizar, tendo regressado à ... (empregadora de origem);

... - cessação em 31/10/2012, por caducidade do contrato de trabalho

... - cessação em 19/12/2012, por acordo fundamentado em extinção do posto de trabalho;

... - cessação em 31/12/2013, por rescisão de do contrato de trabalho por parte do trabalhador;

... - cessação em 31/10/2012, por caducidade do contrato de trabalho;

... - cessação a 31/12/2012, por caducidade do contrato de trabalho,

... - cessação a 19/10/2012, por acordo de revogação do contrato de trabalho.

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 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”
- 2.5.** Este artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:
- a) *“motivos de mercado – redução da atividade 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 atividade, 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 movimentação de cargas, bem como informatização dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*”

III – APRECIÇÃO

- 3.1.** A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de motivos de mercado e motivos estruturais, amplamente descritos no Anexo I, e do qual se transcreveram os pontos 4 e 5:
- 3.2.** O critério utilizado para a seleção dos 10 trabalhadores e trabalhadoras a incluir no despedimento coletivo foi [...] *De Forma a garantir a sustentabilidade da ... impõe-se uma reestruturação do negócio desenvolvido pela ... e, conseqüentemente, do seu quadro de pessoal.*
- Havendo necessidade de reduzir custos e face às alterações na actividade e no modelo de negócio a desenvolver pela ..., foi decidido extinguir todos os postos de trabalho atualmente existentes na empresa, com base nos fundamentos e critérios expostos no Anexo 1.*
- 3.3.** Considerando o Anexo A e o n.º de trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, a mandatária da empresa explica que todos os trabalhadores constantes do Anexo A e que não constam do processo de despedimento já cessaram a sua relação laboral com a empresa, pelo que, de acordo com os elementos fornecidos e carreados para o processo, o despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores e trabalhadoras.
- 3.4.** A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos,

conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
- b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
- c) *o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,*
- d) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- e) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

- 3.5.** Termos em que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na escolha da trabalhadora grávida ..., que integra o despedimento coletivo em análise, entre outros 9 trabalhadores e trabalhadoras (não especialmente protegidos/as), promovido pela ..., S.A.

IV – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora grávida ..., incluída no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2014**