

## PARECER N.º 572/CITE/2024

**Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.**

**Processo n.º 2280 - DG-C/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 18.04.2024, a CITE recebeu dos ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Sobre o processo de despedimento coletivo, a entidade empregadora, em 23.02.2024, comunicou à trabalhadora, objeto do presente parecer, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, comunica-se a intenção de proceder à cessação do seu contrato de trabalho por despedimento coletivo, o qual abrangerá 26 (vinte e seis) trabalhadores ao serviço da empresa.*
  - 1.2.2. *De harmonia com a referida disposição legal, dispõe V. Exa., em conjunto com os restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, identificados em anexo, da faculdade de*

*nomear comissão representativa, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, composta no máximo por 5 (cinco) elementos.*

- 1.2.3.** *A comissão a constituir será a interlocutora da empresa na fase de informações e negociação prevista no Código do Trabalho.*
- 1.2.4.** *A esta comissão serão enviados os documentos que fundamentam a natureza e o âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo.*
- 1.3.** Em 15.03.2024, a empresa enviou à Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, em apreço, entre outros documentos, os motivos do despedimento coletivo, que referem, nomeadamente o seguinte:
- 1.3.1.** *Em 13 de outubro de 2023, o ... anunciou a reestruturação da sua organização, modo de funcionamento e modelo de comercialização (“go-to-market moder) nas diversas localizações geográficas onde opera.*
- 1.3.2.** *A reestruturação, a executar a partir de fevereiro de 2024 em Portugal, visa recuperar e garantir a sustentabilidade do .... razão por que o projeto que a concretiza foi designado “...”.*
- 1.3.3.** *O ... adaptou a sua organização e dimensões exigências de investigação, desenvolvimento, produção, distribuição e comercialização daqueles produtos, com o inerente acréscimo de custos de estrutura e funcionamento.*

- 1.3.4.** *No período pós-pandemia, assistiu-se ao decréscimo acentuado das taxas de vacinação e de tratamento da mencionada doença, excedendo as previsões feitas, com impacto significativo nas correspondentes solicitações e encomendas dirigidas ao ..., cuja redução se situa atualmente em cerca de 41%.*
- 1.3.5.** *O que determinou, a um tempo, a subutilização dos recursos disponíveis e a depreciação significativa das receitas e dos resultados financeiros, por confronto com a subsistência de níveis elevados de despesas operacionais.*
- 1.3.6.** *Despesas que conheceram aumento significativo nos últimos anos também por efeito do número sem precedentes de novos produtos a introduzir no mercado e de outros lançamentos comerciais.*
- 1.3.7.** *Em contraponto, em 2023, o volume de faturação do Grupo a nível global diminuiu cerca de 42% face a 2022.*
- 1.3.8.** *Este contexto obriga, a nível global e até ao final do ano em curso, a reduzir custos em cerca de US\$4 mil milhões, face ao respetivo valor em 2023.*
- 1.3.9.** *Redução a obter através da reestruturação organizacional nos diferentes países em que o ... opera, capaz de alterar o modo de funcionamento e modelo de comercialização de produtos a nível mundial.*
- 1.3.10.** *Como parte integrante do Grupo, também a ... foi chamada a implementar plano de redução de custos, com projeção nas diversas áreas funcionais.*

- 1.3.11.** *Também porque, em Portugal, as vendas efetuadas pela Empresa diminuirão em 52% entre 2022 e 2023, estimando-se, para 2024, nova redução, agora de 19% face ao ano anterior.*
- 1.3.12.** *A estrutura da ... compreende atualmente 223 postos de trabalho.*
- 1.3.13.** *Estima-se com esta reestruturação a redução em 12% das despesas operacionais da Empresa, que representam cerca de 2 milhões e 800 mil euros das despesas totais daquela.*
- 1.3.14.** *As atuais áreas terapêuticas de ... serão agrupadas para constituírem a nova área terapêutica de Specialiy Care.*
- 1.3.15.** *A circunstância de a área terapêutica de ..., a nível global, perder autonomia organizativa e ser integrada na área de Specialty Care, conjugada com a criação da plataforma de ..., determinaram o esvaziamento das funções do posto de trabalho, único em Portugal, de ...*
- 1.3.16.** *Não se justificando a subsistência de posto de trabalho com este conteúdo funcional, o ... decidiu a sua extinção.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para

ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2.** 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.

**2.2.1.** 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;"

**2.2.2.** 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 14º 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.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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 alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

*“1 – Considera-se despedimento coletivo 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, respetivamente, 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 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 de serviços ou automatização de meios de comunicação”.*

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

*“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;*

*b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*

*c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva 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 receção 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 responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.*

- 2.6.** No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (26), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 223 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, particularmente, no que se refere à trabalhadora objeto do presente parecer, a empresa refere apenas o seguinte.
- 2.7.1.** “*Conforme explicitado no anexo 1, a circunstância de a área terapêutica de Medicina Interna & Doenças Raras, a nível global, perder autonomia organizativa e ser integrada na área de Specialiy Core, conjugada com a criação da plataforma de Medical Engageineni & Impact, determinaram o esvaziamento das funções do posto de trabalho de ....*

- 2.7.2.** *Importando a necessidade de cessação do contrato de trabalho mantido com a trabalhadora que ocupa aquele posto, ...".*
- 2.8.** Foram efetuadas 3 reuniões de informações e negociação entre a empresa e a comissão dos representantes dos trabalhadores a despedir, de que fazia parte a trabalhadora objeto do presente parecer, que, conforme a ata da reunião de 3 de abril de 2024, referiu, nomeadamente, o seguinte:
- 2.8.1.** *“A trabalhadora ... declarou que, como exemplo, ao contrário do afirmado nos documentos de fundamentação do despedimento entregues à CRT, não ocorreu esvaziamento das suas funções, nem as mesmas serão alocadas aos trabalhadores da sua equipa baseados nos Estados Unidos da América.*
- 2.8.2.** *A trabalhadora acrescentou que existe outro trabalhador sediado em Portugal a desempenhar as suas funções na mesma equipa global e que se encontram em curso processos de recrutamento para a mesma equipa.*
- 2.8.3.** *A trabalhadora ... requereu constasse em ata que, no caso das funções globais/regionais, e no seu caso em particular, atendendo ao facto de o seu posto de trabalho não constar do organigrama da Empresa e de se encontrarem em curso processos de recrutamento para a equipa que integra, gostaria que a Empresa esclarecesse se esses postos de trabalhos foram, de facto, extintos, em virtude da reestruturação.*
- 2.8.4.** *A trabalhadora ... manifestou a vontade de inscrever em ata a afirmação de que não fora, até à data, apresentado qualquer critério*

*justificativo do presente despedimento coletivo para os colegas com funções globais/regionais”.*

- 2.9.** Na mesma reunião a representante da empresa referiu, nomeadamente, o seguinte:
- 2.9.1.** *“Em resposta, a representante da Empresa declarou que o projeto ... teve impacto em todas as entidades do ... e que os documentos de fundamentação do despedimento colectivo servem apenas para explicar a extinção dos postos de trabalho existentes na organização portuguesa, não sendo possível, nem exigível, dar conta dos fundamentos da extinção de postos de trabalho pertencentes a entidades localizadas noutros países, ainda que pertencentes à mesma equipa.*
- 2.9.2.** *Desta forma, em relação às posições com âmbito de atuação supranacional, o que a Empresa fez foi identificar a estrutura que existia antes da reestruturação e a que haverá após a mesma.*
- 2.9.3.** *A representante da Empresa esclareceu que o fundamento da extinção daqueles postos é uma decisão do ..., cuja motivação foi descrita no anexo 1 (motivos do despedimento coletivo) quanto aos postos de trabalho existentes na estrutura em Portugal, não obstante saber que decisões idênticas tinham sido tomadas noutros países, não sendo este fenómeno localizado e exclusivo de Portugal”.*
- 2.10.** A empresa não comprova que o posto de trabalho da trabalhadora objeto do presente parecer seja um posto de trabalho único, pelo que se verifica não ter sido estabelecido pela empresa um critério de

seleção que permita aferir da inevitabilidade de ser aquela trabalhadora a despedir e não outro/a trabalhador/a da empresa.

- 2.11.** Assim, face ao que antecede, não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

**Face ao exposto, a CITE é desfavorável à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pelos ..., da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.**

**APROVADO EM 8 DE MAIO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**