



PARECER N.º 2/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1128 – DL-C/2011

I – OBJETO

- 1.1. Em 9 de dezembro de 2011, a CITE recebeu da ... – Produtos Farmacêuticos, Lda, cópia de um processo de despedimento coletivo de 37 trabalhadores, abrangendo a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.
- 1.2. Em 11 de outubro de 2011, na ausência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a entidade empregadora comunicou, individualmente e por escrito, a 37 trabalhadores, de um universo de 164, a intenção de proceder ao seu despedimento coletivo, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, incluindo à trabalhadora lactante suprarreferida, informando-os ainda sobre a possibilidade de estes virem a constituir comissão representativa com o máximo de cinco elementos.
 - 1.2.1. Na mesma data, a entidade empregadora enviou comunicação escrita à DGERT e à trabalhadora delegada sindical, informando sobre o início do procedimento de despedimento coletivo.
- 1.3. Em 14 de outubro de 2011, a entidade empregadora remeteu comunicação escrita a cada um dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, contendo a lista de trabalhadores abrangidos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.** Em 19 de outubro de 2011, a entidade empregadora remeteu comunicação à trabalhadora delegada sindical na sequência das solicitações formuladas pela mesma em 14 e 18 de outubro de 2011 relativas à entrega das informações previstas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, ou seja, a lista dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento e informação de que os critérios de seleção dos mesmos trabalhadores seriam fornecidos, nos termos da lei, à comissão representativa de trabalhadores, após a comunicação da sua constituição.
- 1.5.** Em 20 de outubro de 2011, a trabalhadora lactante remeteu à entidade empregadora comunicação informando sobre a necessidade de a CITE se pronunciar no âmbito do seu despedimento.
- Na mesma comunicação pode ler-se ainda que a trabalhadora entende não lhe ter sido comunicada a melhor proposta para cessação por acordo, tendo-lhe sido no entanto comunicado que se, após a data limite para o acordo, fosse criada comissão representativa de trabalhadores já não poderia usufruir das condições apresentadas.
- A trabalhadora refere que a imposição de curto prazo, com vista a pressionar os trabalhadores para concordarem com a cessação do contrato de trabalho minou a constituição da comissão representativa, impedindo a sua constituição e, por conseguinte, que tivesse lugar a fase de informações e negociação, inviabilizando a sua oposição ao despedimento em sede própria continuando sem ter conhecimento dos critérios para inclusão dos trabalhadores no processo.
- Mais entende a trabalhadora que o procedimento constitui, na prática, uma negociação individual de cessação dos contratos num contexto, alegadamente, de despedimento coletivo que não está nas suas expectativas por pretender manter o posto de trabalho.
- 1.5.1.** Em 31 de outubro de 2011, a entidade empregadora informou a trabalhadora sobre o momento processual em que deve ser solicitado parecer à CITE, ou seja após o encerramento da fase de informações e negociação,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

comunicando-lhe ainda que uma vez que não manifestou intenção de aceitar voluntariamente a cessação do seu contrato, irá prosseguir o processo de despedimento coletivo relativamente à sua inclusão cumprindo-se o estipulado nos artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho, ou seja será dada sequência à fase de informações e negociação, com conhecimento à DGERT, sem embargo de os restantes trabalhadores nela não participarem por terem manifestado expressamente o seu acordo na cessação dos contratos.

A entidade empregadora reitera que a todos os trabalhadores, sem exceção, foi apresentada uma proposta majorada de compensação, assente em critérios e pressupostos comuns, que lhe foi transmitida pessoalmente, através da diretora de recursos humanos, não tendo sido, em nenhum momento, objeto de tratamento discriminatório atenta a sua condição de trabalhadora em gozo de licença parental e/ou lactante.

- 1.6.** Em 3 de novembro de 2011, a trabalhadora informa que se fará representar pela advogada do seu sindicato – SITE Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente, manifestando estranheza pelo facto de apenas 20 dias após a sua interpelação anterior a entidade empregadora ter acusado a receção da mesma e informando ainda que continua sem dispor de informação sobre os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, mesmo após insistência da própria e da delegada do sindicato que a representa.
- 1.7.** Em 15 de novembro de 2011, na falta de aceitação voluntária da cessação do contrato, foi remetida à trabalhadora, comunicação contendo os fundamentos e demais elementos de informação, nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:
- Exma Senhora,*
- A ... – Produtos Farmacêuticos. Lda. (de ora em diante também designada abreviadamente por ...), na ausência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, manifestou a sua intenção de proceder a um despedimento coletivo, por escrito e individualmente a cada*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhador abrangido, no passado dia 11 de outubro nos termos do art.º 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Ainda nos termos da aludida comunicação a ... informou os trabalhadores que os mesmos poderiam designar de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção daquela, uma comissão representativa com o máximo de cinco dias elementos

Na mesma data, a ... enviou comunicação escrita à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), dando a conhecer a esta entidade o início de um procedimento de despedimento coletivo.

Foram abrangidos no presente procedimento de despedimento coletivo 37 trinta e sete) trabalhadores, conforme resulta do Anexo à comunicação subscrita pela ... em 11 de outubro de 2011.

Ora,

- (i) encontrando-se terminado, no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo, o prazo legal para constituição de comissão representativa ad hoc, previsto no art.º 360.º n.º 2 do Código do Trabalho*
- (ii) não se encontrando até à presente data constituída a referida comissão; e*
- (iii) tendo a ..., entretanto, logrado obter a aceitação individual de 36 trabalhadores, de entre um total de 37, relativamente à cessação dos seus contratos de trabalho no âmbito do presente processo de despedimento coletivo,*

a presente comunicação destina-se a assegurar o cumprimento relativamente a V. Exa, do disposto no art.º 360.º n.º 4, do Código do Trabalho, ainda que com as necessárias adaptações, dada a ausência de estrutura representativa de trabalhadores.

Assim nos termos e para os efeitos do art.º 360.º n.º 4 do Código do Trabalho, vem a ... remeter a V Exa. os elementos de informação discriminados no n.º 2 desta disposição legal.

Informa-se ainda que, na presente data será 'remetida cópia desta comunicação à Direção-geral do Empego e das Relações de Trabalho



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

(DGERT) a fim de se dar cumprimentos ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5 do Código do Trabalho

Mais se informa que fica desde já designada para o dia 17 de novembro de 2011, pelas 15.00 horas, na sede da ..., reunião com V.Exa a fim de se dar cumprimento ao disposto no art.º 361.º do Código do Trabalho.

Saliente-se a este propósito que V. Exa é, nesta fase, a única trabalhadora relativamente à qual a fase de informações e negociação no âmbito do procedimento de despedimento coletivo em curso se mantém aplicável, já que todos os outros trabalhadores declararam expressamente não participar na mesma, atenta a aceitação definitiva, por estes, da cessação dos seus contratos de trabalho.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, são juntos à presente comunicação os seguintes anexos que dela fazem parte integrante:

- Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- Anexo II: Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- Anexo III: Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento;*
- Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e das respetivas categorias profissionais;*
- Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, e*
- Anexo VI: Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida nos n.ºs 1 a 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho.*

1.7.1. No Anexo I, relativo à descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, a entidade empregadora procede a uma fase introdutória, na qual aborda a atividade principal da empresa; à contextualização da economia internacional e da economia portuguesa no âmbito do enquadramento geral macroeconómico; e à análise do setor farmacêutico face à conjuntura económica nacional.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

No que concerne aos motivos de mercado e estruturais, a entidade empregadora refere, nomeadamente:

- A quebra constante nas vendas das empresas farmacêuticas que, no seu caso em particular, se concretizam, designadamente no aparecimento de medicamentos genéricos que concorrem com os medicamentos que comercializa;
- Medidas implementadas pelo governo relacionadas com a promoção deste tipo de medicamentos que se traduzem num decréscimo progressivo e constante do volume de vendas dos produtos que a empresa comercializa, situado em cerca de 10% face ao ano transato;
- Necessidade de retirar do mercado um produto que representava aproximadamente seis milhões de euros de receita de vendas;
- Redução administrativa de 6% nos preços dos medicamentos em finais de 2010, representando uma quebra no volume de vendas da empresa no valor aproximado de quatro milhões de euros;
- Perda da patente de um produto em 2011, que deixou de ser comercializado pela entidade empregadora, cujas receitas anuais de vendas representavam cerca de cinco milhões de euros;
- Perda dos concursos públicos, relativos ao Plano Nacional de Vacinação, relativamente a três produtos, no valor aproximado de seis milhões de euros;
- Decréscimo de 1% no volume de vendas relativamente a um dos principais produtos comercializados pela empresa e colocação previsível de um genérico no mercado que se estima irá aumentar o referido declínio;
- Decréscimo de 4% no volume de vendas relativamente a outro dos produtos mais comercializados da empresa, devido à presença do correspondente genérico no mercado;
- Lançamento de um genérico no mercado que irá possivelmente determinar a curto prazo uma redução significativa na sua promoção pela empresa;
- A não concretização em 2011, do lançamento de um novo produto, por não ter sido obtida a comparticipação do Estado, o que representa um volume de vendas estimado de oitocentos e sessenta e nove milhões de euros.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.7.1.1. A entidade empregadora ilustrou a quebra constante do volume de vendas entre 2007 e 2011 através de um quadro no qual se verifica que entre os anos referidos houve um decréscimo de cerca de 38%, estimando-se que as receitas venham a descer 4,7% em 2012.

De igual modo, no que respeita aos resultados operacionais, a entidade empregadora apresenta um quadro no qual se verifica a quebra de 55,5% entre 2007 e 2010.

Ainda no que respeita aos quadros apresentados, que espelham os resultados líquidos antes e depois de impostos, é de notar um decréscimo de 33,6% e de 39,7%, respetivamente.

1.7.1.2. A entidade empregadora teve necessidade de tomar medidas de modo a identificar custos que, face ao contexto referido, se mostrem excessivos, tendo sido necessário reajustar a sua estrutura organizacional aos novos desafios, tendo recorrido a entidades externas que analisaram a força de vendas e a estrutura organizacional administrativa, concluindo que a mesma se encontra sobredimensionada. Assim:

1.7.1.3. No que respeita à equipa de vendas, composta por supervisores de informação médica e Delegados de Informação Médica (DIM), *foi realizado um estudo otimização de recursos vocacionado especificamente para o setor farmacêutico e baseado num modelo matemático assente essencialmente na identificação das (in)eficiências existentes na estrutura da ... tendo em conta a realidade do seu negócio, em particular o tipo de médicos a visitar, o tipo de produtos comercializados e os recursos existentes e necessários para promover os mencionados produtos.*

No que concerne à equipa administrativa, *a análise externa foi efetuada tendo como referência quatro parâmetros distintos e principais: estratégia, estrutura / tamanho, competências e processos.*

1.7.1.4. As medidas consideradas essenciais, relativas à reestruturação do modelo organizativo da entidade empregadora, são as seguintes:

a. Reconfiguração da organização territorial / geográfica da equipa de vendas.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

I. A equipa de vendas da ..., composta por 8 supervisores de DIMs e 90 DIMs no total, encontra-se atualmente subdividida em duas grandes unidades, a saber:

- 1. A Unidade de Ambulatório, que integra 7 postos de trabalho de Supervisor de DIM e 75 postos de trabalho de DIM e;*
- 2. A Unidade de Negócio Hospitalar que integra 1 posto de trabalho de Supervisor de DIM e 15 postos de trabalho de DIM;*
- 3. Tais unidades operam em três grandes áreas territoriais em Portugal - Zona Norte, Zona Centro e Zona Sul;*
- 4. No que respeita à Unidade de Ambulatório, a mesma vem operando nas mencionadas três grandes zonas, que, por seu turno, se encontram subdivididas em 26 territórios*

II. Ora, na Unidade de Ambulatório, o número de territórios que compõem as referidas grandes zonas Norte, Centro e Sul, será reduzido de 26 para 15.

b. Redefinição do atual modelo de vendas - Unidade de Ambulatório

i. Acresce que os DIMs que promovem produtos exclusivamente junto dos médicos de clínica geral e que atualmente se encontram integrados em equipas de 2 DIMs, afetos a um dos mencionados 26 territórios, com a incumbência de promover dois produtos (...) passarão a estar integrados em equipas de 2 DIMs sendo que cada DIM passara a ser responsável pela promoção de um produto apenas, (...).

II. Simultaneamente, uma vez que (um dos produtos) é fundamentalmente prescrito pelos médicos especialistas, foi decidido reduzir o número de DIMS que visitam clínicos gerais e que promovam esse produto.

III. De igual forma, uma vez que (outro produto) é fundamentalmente prescrito pelos médicos especialistas, foi também decidido reduzir o número de DIMs que visitam clínicos gerais (...)

IV. Relativamente à denominada “Task Force” composta por trabalhadores que desempenham as funções de DIM e cuja responsabilidade consiste em reforçar as vendas em toda a Unidade de Ambulatório a mesma será extinta, o que envolverá a supressão dos postos de trabalho de DIM integrados nesta equipa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

V. *As funções de Supervisor de DIM serão igualmente objeto da reestruturação, nomeadamente em articulação a reconfiguração da estrutura de DIMs.*

c. Redefinição do atual modelo de vendas Unidade de Negócio Hospitalar
i. O atual modelo de vendas sofrerá igualmente uma reconfiguração em consequência da qual, entre outros aspetos será redefinido o número de Supervisores de DIMs e de DIMs.

ii. A equipa Sistema Nervoso Central será extinta.

iii. As Equipas de Vacinas de Pediatria e Ginecologia (esta última anteriormente integrada na Unidade de Negócio Ambulatório) serão integradas numa única Equipa de Vacinas.

IV. *As Equipas de Oncologia / Hematologia sofrerão igualmente uma reorganização territorial e no modelo de venda.*

Em conclusão, relativamente à Unidade de Negócio Anulatório. a mencionada reestruturação envolverá a supressão de um (1) posto de trabalho de Supervisor de DIM e de vinte e quatro (24) postos de trabalho de DIM relativamente a Unidade de Negócio Hospitalar o número total de rostos de trabalho de DIM a suprimir será de quatro 4.

d. Critérios utilizados na equipa de DIMS que visitam médicos de clínica geral (DIMs integrados na Unidade de Ambulatório) (A fundamentação encontra-se no anexo III)

Pressuposto: Na seleção dos trabalhadores Supervisores de DIM e DIM que visitam clínicos gerais integrados na Unidade de Ambulatório a abranger no presente procedimento, a ... privilegiou a supressão dos postos de trabalho daqueles que por sua livre iniciativa já haviam manifestado à ..., previamente ao início do procedimento de despedimento coletivo, o seu interesse em cessar os seus contratos de trabalho.

i. Relativamente aos trabalhadores Supervisores de DIM e DIM cuja inclusão não resultou de incitava própria, foram aplicados os seguintes critérios pela seguinte ordem:

1. Supressão em absoluto da função.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2. *Conhecimento dos territórios resultantes da nova reconfiguração geográfica;*

3. *Avaliação de desempenho objetiva e qualitativa, com base no referencial “Market Index” relativo aos anos de 2009 e 2010.*

II. *No que respeita concretamente à Unidade de Ambulatório e relativamente aos DIMs cuja responsabilidade vinha assentando na promoção dos produtos (já referidos exclusivamente a médicos de clínica geral na Zona Centro), refira-se o seguinte relativamente às funções de DIM que vinham sendo ocupadas pela trabalhadora ...*

A trabalhadora ..., a par de outro trabalhador DIM (...) encontra-se integrada na Unidade de Ambulatório e afeta ao denominado Território 14 com vista a promoção (de dois produtos) exclusivamente junto de médicos de clínica geral, o qual abrange as seguintes áreas na Zona Centro:

Ferreira do Zêzere; Tomar; Vila Nova de Ourém; Alcanena; Vila Nova da Barquinha; Entroncamento; Torres Novas; Abrantes; Mação e Sardoal; Constância; Gaivão; Nisa; Castelo de Vide; Crato; Portalegre; Santarém; Alcanede; Golegã; Almeirim; Alpiarça; Chamusca; Coruche; Salvaterra de Magos Marinhais.

III. *Da nova configuração territorial resulta que o mencionado “Território 14” desaparecerá e será fundido com o atual “Território 16”, igualmente assegurado por dois DIMs o qual abrange as seguintes áreas na Zona Sul - Sobral do Monte Agraço; Arruda dos Vinhos; Vila Franca de Xira; Alverca Ribatejo, Póvoa de Santa Iria; Loures; Bucelas e Frielas; Pontinha; Odivelas; Moscavide; Sacavém.*

iv. *Assim, ambos os Territórios acima referidos passarão ainda que com eventuais adaptações a representar um único “Território 10” composto por 2 postos de trabalho de DIM no total - 1 DIM proveniente do anterior “Território 16” – os quais cobrirão as seguintes áreas: Ansão; Alvaiázere; Figueira dos Vinhos e Outros; Tomar e Outros; Alcanena; Torres Novas e Outros; Rio Maior; Santarém; Golegã; Almeirim e Outros; Coruche; Azambuja; Cartaxo, Arruda dos Vinhos e Sobral do Monte Agraço; Vila Franca de Xira; LRS - Sacavém e Outros.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- v. *Acresce que, como referido supra, as equipas de DIMs da Unidade de Ambulatório responsáveis pela promoção de produtos comercializados pela ... junto dos médicos de clínica geral (é o caso da trabalhadora ... deixarão de promover vários produtos (...)) e passarão a promover apenas um produto cada (...) e não ambos.*
- vi. *Houve que selecionar um DIM proveniente de cada um dos Territórios 14 e 16, respetivamente, para integrar o novo Território 10.*
- vii. *Na seleção do posto de trabalho de DIM a suprimir no Território 14 (um dos quais, como referido, ocupado pela trabalhadora ...), a ... recorreu ao critério do conhecimento geográfico de negócio do território melhor explicado no Anexo III.*
- viii. *Ora, no caso em apreço, verifica-se que a trabalhadora ... detém um conhecimento de parte do novo "Território 10" igual ao do trabalhador DIM que desempenha funções de conteúdo idêntico no Território 14 (...).*
- ix. *Assim sendo, houve que recorrer ao critério de avaliação baseado no denominado "Market Index", tendo a Trabalhadora ... sido aquela que revelou um resultado mais baixo, isto é com um "Market Index" inferior em comparação com o outro Trabalhador DIM cujo conteúdo funcional é idêntico.*
- x. *Saliente-se a este propósito que a comparação entre DIMs provindos de territórios diferentes v.g. DIMs provindos do Território 14 com os DIMs provindos do Território 16 não se mostra possível dado que uma equipa detém um conhecimento do novo território que é complementar entre si, situação que se pretende precisamente manter, ou seja no caso em apreço, os DIM afetos ao Território 14 não conhecem a mesma parte do novo território 10 que os outros DIMs afetos atualmente ao Território 16.*
- xi. *Em qualquer caso, ainda que tal comparação fosse por hipótese, possível, certo é que o Trabalhador DIM que estava anteriormente afeto ao território 16 e que permanecerá integrado no novo Território 10 possui igualmente uma avaliação superior à da Trabalhadora ...*
- xii. *O outro Trabalhador DIM afeto ao Território 16 passará a desempenhar as funções de DIM na Unidade de Ambulatório mas concentrando a sua atividade na equipa de Especialistas Respiratório, a qual pressupõe*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

competências específicas e o conhecimento mais aprofundado do produto que nenhum dos restantes três DIMs detém.

xiii. Termos em que, foi selecionada a Trabalhadora ... por aplicação rigorosa dos critérios de seleção fixados.

e. Critérios utilizados nas equipas de DIMs que visitam médicos especialistas Ginecologia e “Hospitalares” (DIMS integrados quer na Unidade de Negócio Hospitalar (A fundamentação encontra-se detalhada no Anexo III)

1. Supressão em absoluto da função;

2, Conhecimento dos produtos em articulação com a nova distribuição de DIMs por zona geográfica ou menor antiguidade no na equipa de especialidade médica.

B Áreas /Funções Administrativas

a. Direção Geral

i. Supressão de um (1) posto de trabalho de um total de oito (8) a saber o de Communication and Patient Advocacy Diretor;

ii. Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho.

b. Área de Marketing: Unidade de Negócio Ambulatório

i. Supressão de um (1) posto de trabalho, a saber, o de ‘Senior Brand Manager / Respiratory’

ii Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho.

c. Função de Sales Force Training / Scientific Training Manager – Unidade de Negócio Hospitalar e de Vacinas

i Supressão de um (1) posto do trabalho de um total de um (1)

ii Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho.

d Função de ETMS Salsa Technician

i Supressão de um (1) posto de trabalho de um total de um (1)

ii Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho.

e. Departamento Médico

i Supressão de um (1) posto de trabalho de um total de treze (13) a saber, o de ‘Secretária na área de Qualidade

ii Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho.

f. Área Financeira / Divisão de Logística



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

i Supressão de três (3) postos de trabalho de um total de quatro (4), a saber o de 'Empregado de Armazém (2) e o de Processamento de Pedidos de Clientes" (1).

ii Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

VI. Conclusões

Em face do exposto, e atentas as evidentes razões económicas, de mercado e estruturais supra mencionadas, a ... necessita de reduzir e adaptar o seu quadro de pessoal, o qual, no atual contexto se mostra manifestamente sobredimensionado

As medidas planeadas permitirão, previsivelmente reduzir custos e contribuir determinantemente para alcançar, como referido, o redimensionamento da sua estrutura de pessoal face às suas necessidades atuais e ainda procurar inverter os atuais rácios económico-financeiros da empresa.

Se a ... não tomar medidas de carácter estrutural, nomeadamente as ora previstas, que reconduzam, adaptem e ajustem a sua estrutura de custos e de pessoal para patamares compatíveis com o volume de atividade atual e previsional, existe o risco de os indicadores económico-financeiros se agravarem ainda mais, pondo em causa o equilíbrio da empresa e, no limite, a sua viabilidade e continuidade definitivas no mercado

O despedimento coletivo tem, assim, por fundamento motivos de mercado e estruturais.

Em face do exposto, o processo de despedimento coletivo realiza-se ao abrigo do artigo 359.º n.ºs 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.

1.7.2. O Anexo II corresponde ao quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa e contem os seguintes itens: Área / departamento; nome do trabalhador; atividade / função e categoria profissional.

1.7.3. O Anexo III equivale ao documento que contem a indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento, no qual se refere o seguinte:



Indicação dos Critérios:

Pressuposto: *Na seleção dos trabalhadores a abranger no presente procedimento a ... privilegiou a inclusão daqueles que por sua livre iniciativa, e sem para tal serem convidados a pronunciar-se, já haviam, manifestado à ..., previamente ao início do procedimento de despedimento coletivo o seu interesse em cessar os seus contratos de trabalho.*

Dada a transversalidade da redução de efetivos a realizar, bem como as razões económicas subjacentes houve necessidade de recorrer e conjugar diversos critérios de seleção, a saber:

- *Supressão em absoluto do posto de trabalho;*
- *Menor conhecimento geográfico / do negócio do território;*
- *Resultado da avaliação quantitativa e objetiva com referência aos anos de 2009 e 2010, apurada com base na média do coeficiente denominado Market Index;*
- *Conhecimento dos produtos em articulação com a nova reconfiguração do modelo de vendas;*
- *Menor antiguidade na equipa.*

2. Fundamentação e concretização

O critério principal utilizado para todas as áreas da estrutura organizacional da ... foi o da supressão em absoluto do posto de trabalho.

De facto, sempre que uma determinada função ou posto de trabalho atenta a reestruturação efetuada é suprimida em absoluto, os trabalhadores que as exerciam ficaram abrangidos no despedimento.

Nas situações em que apenas se pretendem suprimir parte dos postos de trabalho ou funções recorreu-se aos demais critérios de seleção supra mencionados, os quais foram, aplicados total ou parcialmente, consoante as áreas ou funções, nos seguintes termos e pela seguinte ordem:

Assim:

a. Área de Vendas (Supervisores de DIM)

i. Supressão em absoluto do posto de trabalho

b. Área de Vendas – DIMs que visitam médicos de Clínica geral (integrados na Unidade de Negócio Ambulatório)



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1. *Sempre que ocorre a junção de mais de um território, no novo território resultante dessa) junção deverá ser composta uma equipa com trabalhadores que, em conjunto, conheçam a totalidade do território. Para este efeito, deverão trazer-se os trabalhadores dos territórios que se juntam por forma a que, da sua complementaridade, se fique com um conhecimento de todo o território.*

2. *Na determinação dos trabalhadores a seleccionar do anterior território dá-se preferência à manutenção dos postos de trabalho daqueles que melhor o conhecem.*

3. *Caso se conclua que os trabalhadores de um determinado território o conhecem por igual, haverá que recorrer ao critério de avaliação seguidamente identificado.*

4. *Refira-se a este propósito que por melhor conhecimento do território se entende o conhecimento mais aprofundado não apenas da área geográfica a que o trabalhador esta afeto como também ao negócio atual prospetivo e potencial nessa área, bem como dos relevantes agentes de saúde.*

ii. Resultado de avaliação baseada no apuramento da média do coeficiente Market Index nos anos de 2009 e 2010.

1. *O Market Index consiste numa medida que permite apurar qual a quota de mercado com referencia a determinado produto num determinado espetro temporal e territorial.*

2. *Mais concretamente o Market Index permite comparar a quota de mercado de determinado(s) produto(s) numa área/território definida com a quota de mercado que o mesmo produto detém a nível territorial nacional.*

3. *O resultado da medição do Market Index é uma percentagem. Assim um Market Index de 100% significa que a quota de mercado que o produto detém no território objeto de análise é igual à quota de mercado que o produto detém a nível nacional. Já um Market Index inferior a 100% significa que o produto não está bem colocado/implantado no território objeto de análise pois a quota de mercado do mencionado território é inferior à quota de mercado a nível nacional. Quando mais baixa a percentagem, menor a colocação/implantação do produto naquele território, comparativamente ao território nacional no seu todo. Já um Market Index superior a 100% significa que o produto está melhor*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

colocado/implantado no território em questão do que a nível nacional, pelo que quanto mais alta a percentagem para além de 100, melhor a sua colocação/implantação face ao território nacional no seu todo.

4. A avaliação tendo por base o Market Index” foi assim utilizada relativamente aos produtos comercializados pelos trabalhadores num período temporal definido (anual).

5. Para efeitos do presente procedimento a avaliação dos DIMs incidiu sobre o apuramento da média do resultado do Market Index nos anos de 2009 e 2010, aplicado aos produtos comercializados por cada DIM nesse período.

6. O DIM que revelar uma percentagem mais baixa é abrangido na seleção dos trabalhadores a incluir no presente processo.

c. Área de Vendas – DIMs que visitam médicos especialistas em Ginecologia (integrados na Unidade de negócio Ambulatório).

No que respeita concreta e especificamente à equipa de Ginecologia a seleção dos DIMs a abranger no presente processo foi efetuada por aplicação do critério da antiguidade na equipa em função do número de DIMs necessários em cada Zona geográfica (Norte, Centro e Sul), o que significa que ficaram abrangidos no presente processo aquele(s) trabalhador(es) cuja antiguidade na equipa era (a) mais reduzida na(s) zona(s) geográficas onde o número de DIMs era excedentário.

d. Área de Vendas – DIMs que visitam médicos especialistas hospitalares (Integrados na Unidade de Negócio Hospitalar).

Dado que os DIMs integrados nestas equipas podem operar nos mesmos hospitais, mas promovem diferentes produtos e que, no âmbito do futuro modelo de vendas passarão a promover nos mesmos hospitais vários produtos simultaneamente, foi aplicado o critério do conhecimento dos produtos em articulação com a nova distribuição do número de DIMs por zona geográfica (Norte Centro e Sul).

e. Áreas / Funções Administrativas

1. Supressão absoluta do posto de trabalho.

1.7.4. O Anexo IV respeita ao quadro do qual consta a indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e das respetivas atividades /



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

categorias profissionais, integrando os itens seguintes: Nome do trabalhador; área/ departamento; atividade / função e categoria profissional.

- 1.7.5.** O Anexo V equivale ao que contem a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.
- 1.7.6.** O Anexo VI corresponde à indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho, no qual se refere que a entidade empregadora se mostra disponível para majorar a compensação legal a atribuir aos trabalhadores nos caso de aceitarem a cessação dos contratos de trabalho.
- 1.8.** Em 17 de novembro de 2011, realizou-se a reunião de informações e negociação, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, tendo a mesma sido interrompida, e prosseguido no dia 22 do mesmo mês, contando o seguinte das respetivas atas:
- 1.8.1.** *No dia dezassete de novembro de dois mil e onze, pelas quinze horas e trinta minutos, teve lugar na sede da ..., Produtos Farmacêuticos, Lda (de ora em diante designada por “...” ou “Empresa”), sita na Rua ..., n.º ..., em ..., Oeiras, reunião com o propósito de, relativamente à Trabalhadora ... cumprir, com as necessárias adaptações, a fase de informações e negociação prevista no Código do Trabalho, no âmbito de processo de despedimento coletivo, iniciado em 11 de outubro de 2011.*
- Estavam presentes, em representação da Empresa, a Dra ..., Diretora de Recursos Humanos da ... e ... e ..., na qualidade de advogados mandatados pela Empresa para participar na reunião de informações e negociação, conforme credenciais que se anexam à presente ata.*
- Estavam igualmente presentes a Trabalhadora ..., acompanhada da Dra. ..., advogada, conforme credencial que protesta.*
- Iniciados os trabalhos, tomou a palavra o Dr. ... o qual, como questão prévia referiu o seguinte:*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

No passado dia 11 de outubro de 2011, e na ausência de comissão de trabalhadores, comissão sindical ou comissão intersindical, a ..., em cumprimento do disposto no art.º 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, comunicou individualmente a cada trabalhador abrangido o início de um procedimento de despedimento coletivo, envolvendo um total de trinta e sete trabalhadores.

Aos trabalhadores abrangidos e objeto da referida comunicação, foi igualmente transmitido que os mesmos podiam, nos termos da lei, constituir uma comissão representativa ad hoc, no prazo de cinco dias úteis.

Os trabalhadores não se manifestaram quanto à constituição de comissão representativa ad hoc no aludido prazo de cinco dias úteis, tendo, entretanto, a ... obtido de trinta e seis trabalhadores a aceitação individual da cessação dos seus contratos de trabalho, a qual foi aliás confirmada por escrito em documento subscrito individualmente por cada trabalhador, tendo também os referidos trabalhadores declarado expressamente não ser sua vontade participar na fase de informações e negociação do presente procedimento, atenta a referida aceitação.

Deste modo, e não obstante não existir comissão representativa de trabalhadores e dado que nesta fase a Senhora ... é a única trabalhadora relativamente à qual a fase de informações e negociação é aplicável, foi à mesma enviada comunicação escrita datada de 15 de novembro de 2011, contendo os elementos previstos no art.º 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos do art.º 360.º n.º 4, do mesmo diploma.

Termos em que, a presente reunião se destina a dar cumprimento ao disposto no art.º 361.º do Código do Trabalho, ainda que com as necessárias adaptações, atenta a circunstância de, como referido, a Senhora ... ser a única trabalhadora relativamente à qual a presente fase processual se mantém aplicável.

Mais acrescentou o Dr. ... que, a Direção-geral do Emprego e das Relações de Trabalho, notificada igualmente da inexistência de constituição de comissão representativa de trabalhadores ad hoc e do envio à Trabalhadora ... da comunicação contendo os elementos previstos no art.º 360.º n.º 2, do Código do Trabalho, pronunciou-se formalmente por meio de telecópia datada



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de 17 de novembro de 2011, que se anexa, no sentido de a inexistência de estrutura representativa de trabalhadores ser, no seu entender, impeditiva da realização de reunião de informações e negociação nos termos previstos nos art.^{os} 360.º e 361.º do Código do Trabalho, impedindo, desta forma, a presença e participação da DGERT nesta fase.

Seguidamente, foi dada a palavra à Dra. ..., a qual referiu o seguinte: Grata pela deferência da comunicação recebida e pela reunião que hoje se realiza, esclarece-se que a análise dos documentos ontem enviados se relevou impossível de lograr por duas ordens de razão, a primeira porque a representante legal recebeu por email da douta colega ... os referidos documentos ontem ao final da tarde (mail enviado cerca das 17:30), e a segunda porque a Senhora ... terá recebido os mesmos por carta registada que não pôde levantar em virtude da entidade para tal designada se encontrar temporariamente encerrada (papellaria sita no Entroncamento).

Deste modo verificou-se impossível outra análise que não meramente perfunctória dos elementos enviados, pelo que se propõe a suspensão da presente reunião e sua continuação em data a designar ou a marcação de nova data para a sua realização.

Sempre se dirá, no entanto, que se estranha a estreiteza de tempo entre as comunicações quer à Trabalhadora e sua representante legal quer à DGERT, e a data designada.

Reitera-se ainda que, para o disposto no Anexo VI da comunicação datada de 15 de novembro de 2011, a trabalhadora ... jamais declarou a sua não aceitação relativamente à cessação do seu contrato de trabalho mas outrossim pretendeu tão somente que o disposto na lei fosse cumprido, nomeadamente com a designação da Comissão Representativa de Trabalhadores (o que lamentavelmente se revelou absolutamente impossível de concretizar em virtude de, com a comunicação de intenção de despedimento coletivo, não ter tido sequer acesso à lista dos demais trabalhadores abrangidos pelo mesmo) e, conseqüente realização da fase de informações e negociação. Bem se compreenderá a sua preocupação atenta a proteção legal de que dispõe na qualidade de lactante, sendo certo que o parecer da CITE apenas deverá ser pedido no final da referida fase prevista



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

no artigo 361.º do Código do Trabalho. Mais declara a Trabalhadora que, não obstante o seu reconhecimento da razoável bondade da compensação aceite pelos demais colegas e à Trabalhadora proposta, pugnará pela manutenção do seu posto de trabalho e tão somente perante a impossibilidade de tal, decidirá quanto à aceitação ou não aceitação da dita compensação.

Finalmente, estranha-se também a específica indicação do método de cálculo previsto no Anexo VI da mencionada comunicação por se entender que poderá indiciar a prática de assédio moral, de resto de acordo com outras práticas similares anteriores.

Tomando a palavra referiu o Dr. ... o seguinte:

Relativamente ao comentário acerca da não constituição da comissão representativa, esclarece-se que a constituição dessa estrutura depende em exclusivo da vontade dos trabalhadores abrangidos, não podendo a Empresa impor essa constituição ou substituir-se aos trabalhadores, com esse intuito.

Relativamente ao alegado assédio moral, ainda que referido de forma meramente indiciária, a Empresa refuta frontal e categoricamente essa acusação, a qual aliás se afigura difamatória. A ..., neste e em todos os procedimentos que tem desenvolvido, para além de cumprir a lei, trata com elevado sentido ético e humano todos os seus colaboradores. A circunstância da Trabalhadora ... ser, nesta altura, lactante, é compreendido e respeitado pela Empresa, mas não lhe confere direitos especiais face aos demais. A proteção legal para trabalhadores nestas circunstâncias será, e sempre foi, assegurada.

Relativamente ao pedido de suspensão ou designação de nova reunião, a Empresa acede na realização de uma nova reunião, desde já se designando o dia 22 de novembro de 2011, pelas 15.00, horas para esse efeito, data que teve a concordância da Trabalhadora e da sua ilustre mandatária.

Dada a palavra à Dra. ..., a mesma referiu que nessa medida e perante a aceitação da realização de nova reunião, a Trabalhadora reserva a sua resposta para a mesma data.

Seguidamente, foram suspensos os trabalhos, cerca das dezasseis horas e trinta minutos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A presente ata foi lida em voz alta e, após verificada e aprovada, irá ser assinada por todos os presentes.

1.8.2. *No dia vinte e um de novembro de dois mil e onze, pelas quinze horas e trinta minutos, teve lugar na sede da ..., Produtos Farmacêuticos, Lda, (de ora em diante designada por ‘...’ ou “Empresa), sita na Rua ..., n.º ..., em ..., Oeiras, reunião com o propósito de, relativamente à Trabalhadora ... cumprir, com as necessárias adaptações, a fase de informações e negociação prevista no Código do Trabalho, no âmbito de processo de despedimento coletivo, iniciado em 11 de outubro de 2011.*

Estavam presentes, em representação da Empresa, Dra ..., Diretora de Recursos Humanos da ... e ... e ..., na qualidade de advogados mandatados pela Empresa para participar na reunião de informações e negociação.

Estavam igualmente presentes a Trabalhadora ..., acompanhada da Dra. ..., advogada, conforme credencial que protesta juntar.

Iniciados os trabalhos, tomou a palavra o Dr. ... o qual referiu que a presente reunião constitui a continuação da reunião iniciada em dezassete de novembro de dois mil e onze.

Seguidamente, foi dada a palavra à Dra. ..., a qual referiu o seguinte:

Analisada a motivação geral do presente procedimento de despedimento coletivo contida no Anexo 1, verifica-se uma análise económica, quer internacional quer portuguesa, preponderantemente assente em factos ocorridos em 2011 que terão afetado de forma grave o desempenho da Empresa. Nessa medida, estranha a Trabalhadora que na definição dos critérios de inclusão para o despedimento plasmados no Anexo III, apenas sejam avaliados os resultados de 2009 e 2010, pelo que ora questiona a razão da exclusão de 2011.

Respondeu o Dr. ... que a fundamentação económica não teve só em conta 2011, houve o cuidado de trazer ao processo uma amostra representativa dos anos passados e do ano em curso; relativamente à exclusão do ano de 2011 no critério do Market Index, esclareceu que os DIMs trabalhavam os mesmos territórios e os mesmos produtos, pelo que esse método de avaliação não permitia diferenciações em termos quantitativos, já que cada dupla de DIMs



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

apresenta nesse período o mesmo resultado, porquanto, como referido, trabalhavam os mesmos territórios e os mesmos produtos; houve portanto que recuar a 2009 e 2010 para, com base no Market Index, obter avaliações quantitativas reais em função dos desempenhos e resultados; relativamente a 2011, apenas se poderia fazer diferenciações com base nos aspetos qualitativos da avaliação, mas atenta a subjetividade dos mesmos, a Empresa optou por não se socorrer dessa vertente.

Tomando a palavra a Dra. ..., a mesma referiu que, concordando em absoluto com a subjetividade patente nos elementos qualitativos da avaliação referidos pelo douto colega, questiona a Trabalhadora se, na mesma medida, os aumentos salariais de cada dupla revelaram a mesma similitude.

Questiona ainda o critério aplicado uma vez que, em rigor, o mesmo se revela pouco justo, isto é, excluindo-se os resultados efetivos do último ano de trabalho, olvidam-se quaisquer alterações, subidas ou descidas, no que respeita ao desempenho de cada DIM, nomeadamente aqueles envolvidos no presente despedimento.

Questiona-se ainda, ao mesmo respeito, se nos anos avaliados pelos índices de Market Index, foram sopesadas as alterações de zonas de trabalho, as alterações de duplas, as entradas e saídas de DIMs da Empresa, a título meramente exemplificativo. De outra forma, julgar-se-ia que, para a exclusão do ano de 2011, tivesse sido relevante o facto da Trabalhadora não ter exercido efetivamente as suas funções em virtude de se ter encontrado de baixa por gravidez de risco e seguidamente em licença de maternidade, o que, a provar-se, bem se compreende, configuraria ato discriminatório grave.

Relativamente aos aumentos salariais, respondeu o Dr. ... que os mesmos dependem de outros elementos de valoração que não estão em discussão no presente processo, pelo que, entende a Empresa ser irrelevante apurar-se quais os DIMs que tiveram revisão salarial e as respetivas variações.

Mais esclareceu que, como referido, relativamente à utilização do Market Index no período de 2009 e 2010 como um dos critérios de seleção, tal decorreu da circunstância de a Empresa entender que esse elemento era suficientemente objetivo para permitir diferenciar os trabalhadores visados,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

não havendo necessidade de introduzir elementos adicionais de ponderação desse critérios.

Finalmente, no que respeita à não inclusão de 2011 como período de referência para a aplicação do Market Index, tal decorre da razão acima mencionada, salientando-se aliás que, tendo a Trabalhadora ... estado ausente em virtude da sua maternidade, em longo período de 2011, a não consideração desse período em nada a prejudica, bem pelo contrário, já que, em tese, no ano de 2011, a mesma teria mais dificuldade em cumprir objetivos por comparação com trabalhadores que estiveram ao serviço durante todo o ano.

Tomada a palavra pela Dra. ..., a mesma disse que, sucintamente, refere apenas a Trabalhadora que, seguindo a mesma tese, outros trabalhadores seriam sempre prejudicados pela inclusão do ano de 2009 e 2010 na medida em que vários dos trabalhadores incluídos no presente despedimento, estiveram impedidos de desempenhar as suas funções, por razões análogas. Sendo certo que, entre a comunicação da intenção e a comunicação de 15 de novembro mediou mais de um mês e ainda que, pelo que se conhece, os acordos realizados com os demais 36 trabalhadores foram efetuados até 26 de outubro – facto cuja confirmação se solicita bem como a junção de uma minuta dos mesmos – gostaria a Trabalhadora de conhecer a comunicação escrita enviada à DGERT em 11 de outubro de 2011 mencionada na comunicação de 15 de novembro de 2011, questionando-se a razão pela qual desde logo no Anexo 1, ou seja na descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, nomeadamente na página 9 e seguintes, relativamente aos critérios utilizados nas equipas de DIMs que visitavam médicos de clínica geral, se encontra de forma reiterada, o exemplo da Trabalhadora ..., desconhecendo-se por que razão apenas ela é referida, não se querendo crer, mais uma vez, em qualquer prática discriminatória.

Tomada a palavra, respondeu o Dr. ... que será entregue no decurso desta reunião cópia da comunicação remetida à DGERT em 11 de outubro de 2011, cuja cópia se anexa. Referiu ainda o Dr. ... que se confirma que 36 dos 37 trabalhadores inicialmente abrangidos no presente procedimento aceitaram a proposta económica apresentada pela Empresa nos termos e prazos contidos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

na mesma. A Empresa irá remeterá ilustre mandatária da Trabalhadora um espécimen do documento que serviu de suporte à formalização das aceitações pelos trabalhadores que assim o decidiram, no prazo de quarenta e oito horas.

Relativamente à fundamentação económica, incluindo a identificação dos critérios de seleção, a Empresa esclarece que remeteu esses elementos no momento em que processualmente entendeu que o deveria fazer, e às entidades que nos termos legais entendia que deveriam ser destinatárias da mesma. Relativamente ao teor da fundamentação e dos critérios de seleção, bem como os demais elementos, a Empresa redigiu os respetivos documentos da forma que entende apropriada tendo em conta o tipo de processo em causa e a tramitação do mesmo.

Seguidamente referiu a Dra ... que, considerando a Trabalhadora que o vertido na ata não responde à questão por si colocada, questiona diretamente a Empresa e os seus representantes legais acerca da data da realização do documento no qual constam os motivos do despedimento e os critérios de inclusão dos trabalhadores.

Questiona ainda a existência de trabalhadores incluídos no presente despedimento que, previamente ao presente processo, se voluntariaram para, por acordo, fazer cessar o seu contrato de trabalho e, em caso afirmativo, quais os critérios por que foram integrados no mesmo.

Em resposta, a Empresa esclareceu que o documento em causa se encontra datado pelo que entende que tal é suficiente em sede de informação nesta fase. Relativamente à alegada existência de trabalhadores que “se voluntariaram para, por acordo, fazer cessar o seu contrato de trabalho”, é matéria que extravasa, no entender da Empresa, o âmbito desta reunião. Os critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos neste procedimento encontram-se vertidos em documento próprio, aliás já referenciado, pelo que, para aí se remete.

Tomando a palavra, referiu a Dra. ... que, a título meramente exemplificativo gostaria também a Trabalhadora de afirmar a inaplicabilidade dos critérios definidos no que respeita a alguns colegas, nomeadamente o Senhor ... ou o Senhor ..., ambos da Zona da Grande Lisboa. Finalmente, gostaria a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Trabalhadora de ser informada se o seu representante no Fórum Europeu foi, de acordo com os princípios da sua constituição, informado do presente processo e ainda se os trabalhadores nele incluídos foram esclarecidos acerca da possibilidade da presença do referido representante nestas reuniões.

Em resposta a Empresa esclarece que a afirmação feita pela Trabalhadora de que em seu entender existe uma situação de “inaplicabilidade dos critérios definidos no que respeita a alguns colegas” é uma mera convicção da própria, que no entender da Empresa não é correta.

Esclarece a Empresa também que o presente procedimento de despedimento coletivo se rege pela lei portuguesa, em particular pelo Código do Trabalho, pelo que apenas as estruturas representativas previstas na lei, caso existissem, deveriam ser chamadas a intervir. Como é do conhecimento da Trabalhadora, a Empresa convidou todos os trabalhadores abrangidos no presente procedimento a, querendo, constituir uma comissão representativa ad hoc, como previsto legalmente.

Seguidamente, referiu a Dra. ... que não pode a Trabalhadora deixar de referir que o convite para a constituição de comissão ad hoc não teve lugar, uma vez que, ao invés, mediante a comunicação de tal possibilidade prevista legalmente, a Empresa, de imediato e de forma reiterada, avisou os trabalhadores das gravosas consequências que adviriam da sua constituição, o que de resto se encontra plasmado no Anexo VI da comunicação datada de 15 de novembro. Reafirma ainda a Trabalhadora que jamais declarou a sua não aceitação da proposta que lhe foi apresentada, tão somente pugna pelos seus direitos legais, pelo que, cumpridas as fases previstas na lei, nomeadamente a presente, aguardará o competente parecer da CITE, necessário para a cessação do seu contrato de trabalho no âmbito do presente procedimento despedimento, sempre se tendo encontrado disponível para ponderar a aceitação da proposta referenciada, condicionada no entanto, ao resultado do parecer da CITE.

A este propósito esclareceu a Empresa que a proposta de compensação majorada apresentada aos trabalhadores assentava em pressupostos e condições que, entretanto, já não se verificam.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Seguidamente, não existindo mais questões ou esclarecimentos, foram terminados os trabalhos cerca das dezassete e trinta horas, dando-se aqui por encerrada a fase a que alude o art.º 361.º do Código do Trabalho relativa à Senhora ...

A presente ata foi lida em voz alta e, após verificada e aprovada, irá ser assinada por todos os presentes.

1.9. Em 20 de dezembro de 2011, a CITE solicitou telefonicamente à entidade empregadora o envio de informação concisa sobre os parâmetros aplicados na avaliação do Market Index obtida pela trabalhadora lactante face e pelo trabalhador ...

1.9.1. Na mesma data a entidade empregadora remeteu à CITE a informação considerada pertinente, tal como se transcreve:

A ..., Produtos Farmacêuticos, Lda (de ora em diante "...") vem, nos termos do art.º 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, e no âmbito do pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ... (de ora em diante "Trabalhadora"), trabalhadora lactante e incluída em procedimento de despedimento coletivo, prestar os seguintes esclarecimentos complementares, conforme solicitado telefonicamente pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (de ora em diante "CITE") na presente data:

1. Critério de Avaliação "Market Index".

Segue abaixo quadro contendo resultado da aplicação do critério de avaliação "Market Index" utilizado com referência ao período de 2009 e 2010 relativamente à Trabalhadora e ao seu colega de equipa ...

Tal como referido na Comunicação emitida pela ... datada de 15 de novembro de 2011, esclarece-se que:

1. O "Market Index" consiste numa medida que permite apurar qual a quota de mercado com referência a determinado produto num determinado espetro temporal e territorial.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2. Mais concretamente, o “Market Index” permite comparar a quota de mercado de determinado(s) produto(s) numa área/território definida com a quota de mercado que o mesmo produto detém a nível territorial nacional.

3. O resultado da medição do “Market Index” é uma percentagem. Assim, um “Market Index” de 100% significa que a quota de mercado que o produto detém no território objeto de análise é igual à quota de mercado que o produto detém a nível nacional. Já um “Market Index” inferior a 100% significa que o produto não está bem colocado/implantado no território objeto de análise, pois a quota de mercado do mencionado território é inferior à quota de mercado a nível nacional. Quando mais baixa a percentagem, menor a colocação/implantação do produto naquele território, comparativamente ao território nacional no seu todo. Já um “Market Index” superior a 100% significa que o produto está melhor colocado/implantado no território em questão que a nível nacional, pelo que quanto mais alta a percentagem para além de 100%, melhor a sua colocação/implantação face ao território nacional no seu todo.

4. A avaliação tendo por base o “Market Index” foi, assim, utilizada relativamente aos produtos comercializados pelos trabalhadores num período temporal definido (anual).

5. Para efeitos do presente procedimento, a avaliação dos DIMs incidiu sobre o apuramento da média do resultado do “Market Index” nos anos de 2009 e 2010, aplicado aos produtos comercializados por cada DIM nesse período.

6. O DIM que revelar uma percentagem mais baixa é abrangido na seleção dos trabalhadores a incluir no presente processo.

Conforme evidenciado no quadro abaixo e já referido na comunicação de 15 de novembro de 2011, da aplicação do critério de avaliação entre a Trabalhadora e o Senhor ... resulta que a Trabalhadora é a que detém a percentagem média de “Market Index” mais baixa (84,75% vs 94%), e consequentemente, aquela que ficou abrangida no processo de despedimento coletivo.

Market Index:

Nome	2009	2010	Média market index
...	SER_MI-79;AVY_MI-107	SER_MI-83;AVY_MI-107	94
...	BOM_MI-99;AVA_MI-71	BOM_MI-93;AVO_MI-84	86,75



Em que:

SER = ...

AVY = ...

BON = ...

AVA = ...

AVO = ...

MI = Market index

Do resultado comparativo apurado entre a Trabalhadora e o seu colega de equipa ... nos anos de 2009 e 2010 resulta que os critérios foram aplicados de forma idêntica, isto é, utilizando a mesma medida, em território idêntico, período temporal idêntico e em igualdade de circunstâncias.

2. Ausências por motivo de parentalidade em 2009 e 2010

Relativamente ao ano de 2009 nem a Trabalhadora nem o seu colega de equipa ... estiveram ausente da ... por motivo de parentalidade.

Relativamente ao ano de 2010:

- a Trabalhadora esteve em situação de baixa por gravidez de risco entre 20 de dezembro de 2010 e 31 de dezembro 2010, sendo que a partir do dia 24 de dezembro a ... encerrou para férias até ao 2 de janeiro de 2011. Logo, a trabalhadora apenas esteve quatro dias úteis de baixa por gravidez de risco.*
- o seu colega de equipa ... não esteve ausente da ... por motivo de parentalidade.*

1.10. Em 21 de dezembro de 2011, a CITE recebeu comunicação do Sindicato das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente, datada de 18 de dezembro p.p., nos termos seguintes:

A inclusão no despedimento coletivo da empresa farmacêutica ... da trabalhadora lactante ..., residente na Rua ..., n.º ..., Entroncamento, foi no nosso entendimento objeto de manifesta discriminação, vindo por tal este sindicato solicitar a competente apreciação da CITE, passando a enunciar o ocorrido:

1. Encontrando-se em pleno gozo de legítima licença de maternidade, após gravidez de risco devidamente comprovada que originara a sua substituição



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- temporária por outro colega de trabalho, atenta a importância da sua zona de trabalho para a empresa ... empreendeu esta o despedimento coletivo de 37 trabalhadores, entre os quais se encontrou a referida trabalhadora.*
- 2. A empresa fundamentou o aludido despedimento com constrangimentos de mercado, cuja razoabilidade não se questiona.*
 - 3. Não obstante, todo o procedimento se revelou enfermo de vícios e irregularidades várias, conforme melhor se compreenderá após análise das atas de fase de informações e negociação.*
 - 4. Registe-se, a propósito, que a comunicação de intenção de proceder ao referido despedimento coletivo foi entregue em mão pela Diretora de Recursos Humanos da ... à trabalhadora, no dia 12/10/2011 (que, encontrando-se no gozo de licença legítima, se disponibilizou para reunir com a Exma. Sra. Dra. ...), com a menção expressa do seu direito de designar a Comissão Representativa de Trabalhadores prevista no Código de Trabalho, a par de ameaça clara de “sofrer as devidas consequências” se por tal optasse – Saliente-se e pasme-se: seria (como veio a ser!) penalizada se, tão simplesmente, exercesse um direito legal!*
 - 5. Viria, ainda, a ter conhecimento de que a mesma ameaça havia sido feita a todos os colegas envolvidos no mesmo processo.*
 - 6. Ao ter conhecimento desta situação, contactamos de imediato a Diretora dos Recursos Humanos, que assumiu estar de facto a fazer essa ameaça.*
 - 7. Sendo admoestada de que essa situação configurava assédio moral, procurou justificar-se argumentando que a intenção era apenas apressar as coisas e assim poupar sofrimento aos trabalhadores.*
 - 8. 36 dos 37 trabalhadores abrangidos mostraram-se disponíveis para assinar o acordo. No dia em que foi conseguida a 36.ª assinatura, a 26 de outubro de 2011, a trabalhadora foi contactada mais uma vez para tentar angariar a sua anuência à proposta apresentada pela ...*
 - 9. Todavia, a trabalhadora tinha dúvidas, fundamentadas, de que a sua inclusão no dito despedimento coletivo tivesse sido motivada pela sua condição de lactante.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

10. Nesta medida, solicitou os critérios de inclusão, que lhe foram recusados, como foram recusados também, face às insistentes solicitações da delegada sindical deste sindicato junto da ...

11. De resto, a dita Delegada Sindical foi igualmente alvo de despedimento, em que se vislumbra não terem sido observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento coletivo, tendo-nos inclusivamente remetido o relatório que se anexa (Doc.1).

12. Pretendia aquela, tão-somente, melhor avaliar a sua condição, de modo a tomar uma decisão livre e esclarecida, conforme é seu direito.

13. Sendo o parecer da CITE considerado importante e fundamental em casos como o desta trabalhadora, não se entende porque razão é evitado, e protelado, a não ser que haja receio de que não haja de facto justificação para o despedimento desta trabalhadora, a não ser aquela que contraria as pretensões da empresa caso a CITE seja informada, ou seja, o facto de a trabalhadora ser lactante e com isso estar menos disponível para as atividades pós-laborais e de fins de semana que neste setor são tão valorizados, pese embora não serem remunerados.

14. Foi, pois, com estupefação que a trabalhadora se viu convocada para a 1.^a reunião da “fase de informações e negociação”, que se viria a realizar no dia 17 de novembro, dia seguinte ao da convocatória que nem sequer logrou levantar e sem a presença da DGERT.

15. Em virtude de não ter tido o necessário conhecimento dos documentos previstos no artigo 360.º do CT, foi agendada nova reunião para 22 de novembro.

16. Ora, perante os critérios de inclusão, pôde constatar-se que os mesmos haviam sido “feitos à medida”, salientando-se, a título meramente exemplificativo, as múltiplas referências ao seu nome.

37. De resto, datados a 15 de novembro, verifica-se a clara inadequação destes critérios particulares à pluralidade de trabalhadores abrangidos pelo mesmo processo e que entretanto aceitaram um a um acordos de cessação de contrato de trabalho, e a quem não foi comunicado qualquer critério de inclusão nem fundamentação para despedimento coletivo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Neste circunspeto, questionada a empresa acerca da data da definição dos critérios referidos e do conseqüente apuramento dos trabalhadores envolvidos, foi confirmada a data da sua elaboração: 15 de novembro, resultando claro, evidente, e inquestionável que os critérios só haviam sido pensados um mês após a comunicação da intenção.

19. Ou seja, numa absoluta inversão do vertido no normativo legal, primeiro foram escolhidos os trabalhadores, e depois de terem ido embora, então elaborou-se um critério porque foi preciso para urna trabalhadora. Logo, o apuramento dos trabalhadores a incluir no processo de despedimento coletivo não resultou da análise de qualquer critério, mas de escolhas subjetivas por razões inconfessas.

20. Mas se antes a intenção da empresa era não prolongar o sofrimento dos seus trabalhadores a despedir, agora já não existe essa preocupação, pois passados mais de 2 meses da comunicação da intenção de despedimento desta trabalhadora, e 27 dias depois da última reunião da fase de informações e negociação, a empresa não enviou sequer a comunicação à CITE, protelando o processo, decerto na expectativa de que a trabalhadora ceda à pressão e aceite a proposta que a empresa quer vender e também vão tendo ainda mais tempo para melhorarem a fundamentação e os Critérios de inclusão.

21. Aliás, este facto só por si merecia que o processo fosse conduzido com clareza e celeridade, por respeito para com a condição de lactante, e para minorar os efeitos prejudiciais no seu estado físico e psíquico.

22. Pura discriminação, pois mesmo estando a trabalhadora à espera do devido parecer da CITE, é colocada por escrito em Ata, a ameaça especificamente dirigida a esta trabalhadora em particular, de que sobre a compensação proposta anteriormente havia conseqüências dado não ter havido a anuência pretendida.

23. Ou seja, não tendo assinado quando a empresa quis, será discriminada.

24. Pelo exposto, antes de todos os procedimentos legais a que está obrigada, entende a empresa que a trabalhadora lactante deve assinar as propostas apresentadas, ou sofrerá daí as conseqüências discriminatórias, e havendo lugar a parecer da CITE, pois tanto pior para a trabalhadora.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

25. *Verificado tamanho desrespeito pelo preceituado na lei, viu reforçada a sua convicção de haver sido incluída no mencionado processo unicamente devido à sua condição de lactante.*

26. *Resta, pois, sublinhar a prática de notória discriminação, pelo que o presente despedimento não pode deixar de se considerar ilegítimo.*

27. *A lei coloca nas mãos do empregador a definição dos critérios de inclusão dos trabalhadores envolvidos em despedimento coletivo, crendo-se na responsabilidade social que lhe é inerente.*

28. *Porém, tal prerrogativa foi, in casu, possibilitadora de manifesto abuso.*

29. *Mesmo com todas as alegadas contingências de mercado estamos a falar de empresas que continuam a atingir os seus objetivos. Claro está, que não são os lucros absurdos de outrora mas continuam a ser lucros de milhões, quer na empresa mãe, quer em Portugal!*

Certos da V/ melhor compreensão, aguardamos o V/ douto parecer. Com os melhores cumprimentos, manifesta ainda este sindicato a sua integral disponibilidade para qualquer esclarecimento que V. Exas. entendam conveniente.

Em anexo: Doc.1 (Relatório da Delegada Sindical abrangida pelo despedimento coletivo.)

Na qualidade de Delegada Sindical venho pelo presente informar sobre os procedimentos empresa no Despedimento Coletivo que abrangeu trinta e sete trabalhadores da ...

1. *No dia 10 de outubro de 2011 fui informada pelo meu chefe que tinha voo marcado para nesse mesmo dia me deslocar a Lisboa a fim de me apresentar no dia seguinte na Sede da empresa;*

2. *Dia 11.10.11 fui recebida na empresa pelos senhores Dra. ... e ..., respetivamente diretora de recursos humanos e diretor de vendas, que me anunciaram que a empresa ia proceder a um despedimento coletivo no qual eu estava incluída;*

3. *Informaram-me das condições oferecidas pela empresa, de que destaco 2.2 meses por cada ano de antiguidade, e sublinharam que aquelas condições seriam válidas até ao dia 19.10.11 e não eram negociáveis, pelo que, se os trabalhadores constituíssem comissão representativa, haveria*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

consequências prejudiciais, sendo que as condições passariam a ser as que constam da lei, apenas e só.

E deram por finda a reunião.

4. Posteriormente, não viria a ser assim porque quando a empresa percebeu que, apesar das ameaças, nos estávamos a reunir para formar uma CRT, majorou a proposta inicial, provocando assim o desmembramento do grupo e a consequente anuência à cessação. Aqui, ficou claro para mim, a empresa estava disposta a tudo para não deixar ir em frente a CRT. Talvez por causa da ... ou porque não sabiam bem como nos encaixar a todos nos critérios de inclusão, tal era a incongruência. Pena foi, que os meus colegas não tivessem percebido isto!

5. Voltando ao relato, no dia 14.10.11, por e-mail, solicitei os fundamentos para o despedimento e os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;

6. Não tendo obtido resposta, repeti o pedido, também por e-mail, em 18.10.11, tendo recebido no dia seguinte (19.10.11), ao fim do dia, a seguinte resposta: “no seguimento das suas comunicações eletrónicas de 14 e 18 de outubro de 2011, serve o presente para informar que os elementos que V.Exa solicita nas mencionadas comunicações serão fornecidos nos termos legais, isto é, à comissão representativa de trabalhadores, após a comunicação da sua constituição à ...”.

7. Esta resposta, recebida ao fim do dia (19,01 horas) do dia 19.10.11, a data limite para os trabalhadores aceitarem as condições oferecidas pela empresa sob pena de a ... colocar em prática as suas ameaças e alterar as condições do acordo a apresentar, não é decerto alheio ao facto de que neste exato dia, 19.10.11, praticamente todos os trabalhadores, depois de pressionados e com medo de a empresa cumprir as ameaças, tinham já dado o seu acordo (via email ou presencialmente) à proposta da empresa, sem terem tido acesso quer aos fundamentos para o despedimento, quer aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;

8. Assim sendo, a resposta aos meus pedidos legítimos de Delegada Sindical foi um fait-divers, não tendo a empresa qualquer intenção de efetuar de facto um despedimento coletivo, dentro dos tramites legais estabelecidos para esse procedimento, já que cada elemento foi pressionado individualmente para



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

assinar um acordo com contrapartidas monetárias, sendo ameaçada de ter consequências irreversíveis e prejudiciais para os trabalhadores se constituírem em comissão trabalhadora, conforme é seu direito, sobretudo quando uma das trabalhadoras visadas está em licença de maternidade.

9. Depois de confirmado o assentimento dos meus colegas ao proposto pela empresa, senti não ter outro remédio senão declarar também a minha aceitação, por receio de outras represálias e cansaço de fazer face a ameaças.

10. Fiquei, assim, sem saber as razões que levaram a empresa a despedir mais 37 trabalhadores e também sem conhecer os critérios a que obedeceu a escolha destes trabalhadores.

11. É muito estranho que a empresa tenha escondido os seus fundamentos e os seus critérios de seleção dos trabalhadores para o despedimento.

12. É lamentável que a empresa persista na perseguição das trabalhadoras grávidas e jovens mães.

13. É ainda mais lamentável que este comportamento seja recorrente e impune, pois em 2009 ocorreu um outro despedimento coletivo, no qual foram incluídas duas trabalhadoras jovens mães, tendo anteriormente sido despedida uma outra, mas cuja comunicação à CITE foi efetuada meses depois, da cessação do contrato, em conjunto com estas duas trabalhadoras que estavam a lutar pelo posto de trabalho. Bastou a CRT solicitar o recurso à Comissão para a Igualdade, para a empresa encaixar esta trabalhadora com receio de futuras reclamações. De outra forma teria feito um despedimento individual, sem qualquer pedido de emissão de parecer à CITE.

14. Mais uma vez, é escolhida uma trabalhadora lactante para descartar, sem qualquer preocupação pelos efeitos prejudiciais que tal possa ter no estado físico e psíquico da mesma, pelo contrário, aproveitando-se do seu estado de vulnerabilidade para pressionar e chantagear com ameaças.

15. Como bem sabem, em 2009 fui eu, como jovem mãe, também pressionada a assinar a aceitação do despedimento, o que só não se concretizou porque tive o vosso apoio, não assinei e recorri à CITE.

16. Embora seja considerada a melhor delegada a nível nacional, numa área de Dermatologia que trabalho a 50% a par com os 50% ..., de ter dois



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

colegas de zona (um dos quais com menor antiguidade que a minha) a fazer o mesmo trabalho que eu ou até com menos responsabilidade, com salários mais elevados, escolheram-me a mim outra vez agora para pagar a fatura da minha resistência ao despedimento de 2009. Hoje já estou cansada de resistir de qualquer forma, não escondo a importância vital que tiveram estes dois anos de manutenção da permanência na empresa. O meu filho já está mais crescido, e eu seguramente mais preparada para seguir em frente do que estava em 2009, na fase de amamentação.

Julgo ter informado todo o desenvolvimento do processo e espero que a minha colega ... seja apoiada como eu fui na altura, pois sei que é uma situação desgastante e difícil.

Agradeço todo o apoio que me foi dado.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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.

2.1.1. 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. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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, 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 (reformulação).

- 2.3.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o ora preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.¹
- 2.4.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *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 e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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*, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 *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*

¹ Vd. Alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 Código do Trabalho:

“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 setores 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5.

2.6. No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento coletivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º.

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

2.7. Ora, no despedimento coletivo *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu os requisitos formais a que legalmente estava obrigada tendo apresentado,



nomeadamente, os fundamentos do despedimento coletivo, que se prendem essencialmente com os seguintes:

- Motivos de mercado – que se prendem fundamentalmente com o aparecimento de medicamentos genéricos concorrentes com os medicamentos comercializados pela empresa; com as medidas governamentais implementadas que promovem a utilização de medicamentos genéricos; com a necessidade de a empresa retirar um medicamento do mercado; com a redução administrativa de 6% nos preços dos medicamentos; com a perda da patente de um medicamento, o qual veio a deixar de ser comercializado pela empresa; com a perda de concursos públicos relativos ao Plano Nacional de Vacinação relativamente a três produtos; com o decréscimo do volume de vendas em relação a dois dos principais produtos comercializados pela empresa; com o lançamento recente de um genérico de um medicamento comercializado pela empresa, o que irá provocar, previsivelmente e a curto prazo, uma redução da sua promoção pela empresa e, ainda, com a não concretização, em 2011, do lançamento de um novo produto, por não ter sido aprovada a sua comparticipação pelo Estado.
- Motivos estruturais – ligados ao desequilíbrio económico-financeiro, influenciados pelos motivos de mercado, desde o ano 2007 (com projeção até 2011), que os quadros apresentados pela empresa refletem: O volume de vendas / receitas desceu cerca de 38%; os resultados operacionais apresentam uma quebra de 55,5% e os resultados líquidos antes e depois dos impostos decresceram cerca de 33,6% e 39,7%, respetivamente.

2.8. No que concerne à seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa esclarece ter optado pelos critérios seguintes:

Na seleção dos trabalhadores a abranger no presente procedimento a ... privilegiou a inclusão daqueles que por sua livre iniciativa, e sem para tal serem convidados a pronunciar-se, já haviam, manifestado à ..., previamente



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ao início do procedimento de despedimento coletivo o seu interesse em cessar os seus contratos de trabalho.

Dada a transversalidade da redução de efetivos a realizar, bem como as razões económicas subjacentes houve necessidade de recorrer e conjugar diversos critérios de seleção, a saber:

- Supressão em absoluto do posto de trabalho;*
- Menor conhecimento geográfico / do negócio do território;*
- Resultado da avaliação quantitativa e objetiva com referência aos anos de 2009 e 2010, apurada com base na média do coeficiente denominado Market Index;*
- Conhecimento dos produtos em articulação com a nova reconfiguração do modelo de vendas;*
- Menor antiguidade na equipa.*

2.9. De acordo com o exposto, verifica-se como opção gestionária do empregador a pretensão de fazer cessar a relação laboral com 37 trabalhadores, nos quais se inclui a trabalhadora lactante, cessação essa suportada em motivos de mercado e estruturais suficientemente circunstanciados e à qual são aplicados critérios de seleção que manifestam o nexo causal entre a opção tomada e o despedimento coletivo promovido, nomeadamente no que respeita à inclusão da referida trabalhadora.

2.9.1. No que concerne a critérios de seleção de trabalhadores a despedir, é pois de atender a recente jurisprudência, na qual se pode ler o seguinte:

“I – O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (crf. 403.º n.º 2), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II – Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexo entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”², servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”³

“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da

² Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

³ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado», ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex, o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).»⁵

2.10. Por último, cabe abordar a alegação da trabalhadora lactante, e do sindicato que a representa, sobre a eventualidade de, no âmbito do processo de despedimento em curso, esta estar a ser vítima de discriminação por motivo de maternidade e assédio.

Com efeito, da análise jurídica do processo remetido à CITE, não decorre que a trabalhadora esteja a ser discriminada pela sua condição de lactante. Na verdade, a entidade empregadora cumpriu o procedimento a que está obrigada, embora no que respeita à comunicação sobre os critérios de seleção de trabalhadores a incluir no despedimento se possa compreender que a trabalhadora pretendesse ter conhecimento da informação com mais celeridade o que, eventualmente, lhe permitiria dispor de um período acrescido de reflexão. Todavia, compete esclarecer que a reunião de informações e negociação foi interrompida, continuando cinco dias depois, precisamente com o propósito de a trabalhadora poder melhor aferir a documentação.

Por outro lado, tendo os restantes trabalhadores admitido a cessação dos seus contratos de trabalho, recebendo a compensação proposta pela entidade empregadora, é de salientar que, desde o início do procedimento, idêntica possibilidade foi dada à trabalhadora lactante que, tendo decidido tentar manter o seu posto de trabalho, levou a que a entidade empregadora viesse a socorrer-se do indicado critério da avaliação do Market Index, já anteriormente apontado.

⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

No que tange ao alegado assédio moral que, segundo a trabalhadora, poderia ter ocorrido pelo facto de a entidade empregadora especificar, na comunicação aos trabalhadores, que a compensação a receber pelos que aceitam a cessação dos contratos seria mais elevada, é de atender à circunstância de todos os trabalhadores terem sido colocados em igualdade de circunstâncias, podendo livremente decidir sobre a aceitação ou não, sabendo de antemão que, não aceitando, a entidade empregadora pagaria apenas a compensação legalmente prevista, não se afigurando ter havido prática de assédio por tal motivo.

- 2.11. Assim sendo, considera-se que a decisão de incluir a trabalhadora lactante no processo de despedimento coletivo não é considerada como discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela sociedade ... – Produtos Farmacêuticos, Lda.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

Declaração de voto da CGTP relativa ao processo n.º 1128 – DL-C/2011

Consideramos que há indícios de discriminação em função da situação de lactante da trabalhadora face ao momento em que lhe foram comunicados os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir os quais só foram



conhecidos após ter ocorrido o acordo de todos os restantes colegas, encontrando-se assim violado o disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, visto que a empresa desde o início do processo que conhece que não existe comissão de trabalhadores, ou comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores.

Por outro lado, os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, só puderam ser verificados já depois de ter ocorrido relativamente aos restantes trabalhadores o acordo de cessação dos seus contratos, portanto os mesmos não tiveram sequer conhecimento de quais os critérios que estavam na base da seleção de todos os trabalhadores a despedir, condição sine qua non de existência de um processo de despedimento coletivo.

Por outro lado, analisados os critérios que foram invocados pela empresa relativamente aos critérios adotados para realizar a comparação com o trabalhador ..., verifica-se que os mesmos assentaram na chamada Media Market Index, sendo que essa média encontrada diz respeito para cada um a medicamentos diametralmente opostos quanto aos seus destinatários porquanto o trabalhador ... trabalhava os medicamentos ... – medicamento nebulizador para as vias respiratórias; ... – nebulizador destinado às vias respiratórias, enquanto a trabalhadora ... trabalhava os medicamentos ... – que se destina ao tratamento de osteoporose; ... – que se destina ao tratamento da tensão arterial; ... – que previne a hiperplasia prostática benigna.

Avalizados estes critérios que a empresa teve por base para integrar a trabalhadora no processo de despedimento verifica-se que a percentagem encontrada não podia ser a mesma e fundamentar objetiva e concretamente a sua inclusão visto que os medicamentos trabalhados por cada trabalhador não se destinam ao mesmo universo de pessoas, sendo que os trabalhados pela trabalhadora abrangem um universo bem mais restrito e neste sentido, nunca a percentagem de medicamento trabalhado (volume de vendas) podia ser o mesmo.

Por aqui se verifica como o critério utilizado só pretensamente foi objetivo revelando uma evidente subjetividade na utilização do critério adotado.

Neste sentido a CGTP entende que existem, quer no plano formal, quer no tocante aos critérios adotados uma subjetividade para justificar a integração



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

da trabalhadora no processo de despedimento que indicia que tal está diretamente conexas com o seu estado de trabalhadora lactante.

Por todo o exposto votamos contra, por ocorrer uma evidente violação do princípio da boa fé.