



PARECER N.º 92/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., incluída no 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 441 – DG-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 10 de maio de 2012, a CITE recebeu, da Administração da ...,S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento coletivo de 13 trabalhadores, 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, no qual se encontra incluída a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Delegada de Informação Médica, desde 01.06.2004.

1.2. A entidade empregadora, neste requerimento, declara à CITE:

... 1.Em 18 de abril de 2012 a empresa signatária deu início a um processo de despedimento coletivo abrangendo 13 trabalhadores, entre eles, a referida trabalhadora ...;

2. Nos termos do art.º 360.º do Código do Trabalho, a referida trabalhadora foi notificada da intenção de despedimento por parte do seu empregador, conforme comunicação que consta do processo de despedimento coletivo que se junta.

3. Em 07 de maio de 2012 procedeu-se à reunião prevista nos art.ºs 361.º e 362.º do Código do Trabalho, conforme ata que consta do processo de despedimento coletivo que se junta.

4.Nessa reunião não foi suscitada qualquer questão ou dúvida respeitante à inclusão de trabalhadora grávida.



5. A trabalhadora ... está inserida no despedimento coletivo a realizar conforme relação dos trabalhadores a despedir constante do processo de despedimento coletivo e que se junta.

6. Por força da grave crise económico-financeira que tem afetado fortemente a indústria farmacêutica e das medidas governamentais de combate à crise orçamental do setor da saúde, que determinam uma forte quebra do volume de negócio da empresa signatária, esta teve de proceder a uma reestruturação da Unidade de Ambulatório, por forma a reduzir custos e equilibrar e ajustar a sua estrutura à atual conjuntura e necessidades da empresa, conforme motivos expostos no processo de despedimento coletivo que se junta.

7. A reestruturação da Unidade de Ambulatório, na qual a trabalhadora ... se integra, consiste na redução de quatro para três equipas de vendas, com eliminação da zona "Grande Lisboa" e redefinição das zonas de trabalho de forma a rentabilizar os seus recursos humanos e reduzir os custos da empresa, reduzindo-se 1 posto de trabalho de Chefe de Vendas e 12 postos de trabalho de Delegados de Informação Médica.

8. A trabalhadora em causa manterá todos os seus direitos e beneficiará, inclusive, de todas as regalias inerentes ao despedimento coletivo em curso, inclusive, em situação mais favorável do que a prevista na lei, caso subscreva as condições da respetiva compensação.

9. A empresa signatária não tem atualmente qualquer outro posto de trabalho compatível com as funções e as aptidões da trabalhadora em causa.

10. O despedimento da trabalhadora ... não constitui qualquer discriminação em função do sexo por motivo da maternidade, dado que, por um lado, foram abrangidos pelo despedimento outros profissionais que exercem funções semelhantes, e por outro lado, a inclusão da referida trabalhadora resulta unicamente da aplicação dos critérios objetivos de seleção adotados.

11. No caso em apreço verificam-se motivos de mercado e estruturais, que determinaram a reestruturação da Unidade de Ambulatório, tudo conforme motivos que constam do processo que se junta. ...

. ...



1.2.1. Para o efeito, anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- Carta com comunicação à trabalhadora de intenção de promover despedimento coletivo e da faculdade de nomeação de CRT;
- Carta enviada à Comissão Representativa de Trabalhadores (CRT)
- Carta enviada à DGERT;
- Motivos Invocados para o Despedimento Coletivo – art.º 360.º, n.º 2, alinea a), do Código de Trabalho;
- Critérios de Seleção dos Trabalhadores a Despedir – art.º 360.º, n.º 2, alinea c), do Código de Trabalho;
- Quadro de pessoal;
- N.º de Trabalhadores a Despedir e Categorias Profissionais art.º 360.º, n.º 2, alinea d), do Código de Trabalho;
- Período de Tempo de Despedimento;
- Método de Cálculo de Compensação - art.º 360.º, n.º 2, alinea f), do Código de Trabalho;
- Ata da reunião de informações e negociação realizada no dia 07.05.2012.

1.3. Porque da análise inicial do processo não consta comprovativo de que a trabalhadora ora em causa tivesse sido notificada da sua inclusão no despedimento coletivo, tivesse tido intervenção na nomeação da Comissão Representativa de Trabalhadores ou conhecimento da reunião de informações e negociação realizada no dia 7 de maio, solicitámos informalmente à entidade empregadora a remessa desta documentação, bem como da relacionada com a concretização dos critérios aplicados, nomeadamente aos DIM, pois que pareciam insuficientes e genéricos, como o da “ *... Produtividade, em função da performance individual face ao potencial do mercado em cada território e do crescimento individual face ao crescimento do mercado no mesmo território, referente ao ano de 2011 e ao período de janeiro e fevereiro de 2012, tendo em conta a distribuição geográfica nacional dos Delegados de Informação Médica ...* tendo-nos remetido:



- Documento relacionado com a aplicação dos critérios de seleção à trabalhadora ...;
- Comprovativo da notificação inicial do processo de despedimento coletivo;
- Declara a entidade empregadora que relativamente aos outros trabalhadores ... celebrou ... um acordo referente à renúncia recíproca de direitos e créditos ... nos termos do documento constante do processo denominado “ Método de Cálculo da Compensação”. ...

1.4. A entidade empregadora ..., S.A. (adiante designada por ... ou empresa) é uma sociedade comercial que tem como objeto a fabricação e comercialização de produtos farmacêuticos. ... *desenvolve a sua atividade através de duas grandes áreas: - Área da produção (manufacturing) de medicamentos, que inclui duas unidades fabris, através das quais a empresa produz e embala diversos medicamentos para terceiros e para comercialização própria, quer para o mercado nacional quer para exportação, e área de comercialização de medicamentos, que integra a promoção e comercialização de diversos medicamentos no mercado nacional, através de produtos próprios ou licenciados por terceiros, quer produzidos internamente, quer adquiridos a terceiros. Nesta área integra-se a Unidade de Ambulatório, que se dedica à promoção e comercialização de produtos farmacêuticos em ambulatório, integrando três produtos em promoção (B..., O... e C...); ... é uma pessoa coletiva, com sede em Lisboa centrando a sua atividade : “...essencialmente, na "Produção, importação, exportação e comercialização de produtos médicos, cirúrgicos e farmacêuticos", conforme certidão permanente do registo comercial com o número de acesso ... disponível em www...pt.*

1.5. A entidade empregadora, apresenta como motivação para a adoção do despedimento coletivo:

... vivemos atualmente uma grave crise económico-financeira, iniciada em 2008, com especial incidência na União Europeia e em Portugal, e que determinou a necessidade do Estado Português pedir ajuda externa em 2011. Esta crise e as duras medidas que têm sido tomadas, especialmente desde a intervenção externa



e impostas pela designada Troika, afetam todos os setores e intervenientes económicos. Também o setor da saúde está a ser fortemente afetado por esta crise económico-financeira, incidindo com especial relevância, direta e indiretamente, na indústria farmacêutica. As políticas governamentais de combate à crise orçamental no setor da saúde, iniciadas no referido ano de 2008, incidiram, sobretudo, na área da indústria farmacêutica, com redução dos preços de medicamentos, das margens de, comercialização e da comparticipação do Estado na aquisição de medicamentos. Verificou-se, assim, a introdução de novas políticas governamentais que afetaram a indústria farmacêutica e o preço dos medicamentos, destacando-se as seguintes:

-Portaria n.º 1016-A/2008, de 8 de setembro - Reduz os preços máximos de venda ao público dos medicamentos genéricos

-Decreto-lei n.º 48-A/2010, de 12 de maio - que introduz novas margens de comercialização (sem alteração do PVP), verificando-se o aumento das margens dos armazenistas e farmácias e a redução das margens das empresas farmacêuticas.

-Portaria n.º 283/2010, de 25 de maio - Quinta alteração à Portaria n.º 1016-/2008, de 8 de setembro, que reduz os preços máximos de venda ao público dos medicamentos genéricos

-Portaria n.º 312-A/2010, de 11 de junho - que introduz as seguintes medidas:

i. Acertos nas Margens de Comparticipação que tiveram impacto no PVA;

ii. Revisão anual de preços dos Medicamentos Genéricos pela comparação com o preço dos Medicamentos de Referência;

iii. Estabelece as regras de formação dos preços dos medicamentos, da sua alteração e ainda da sua revisão anual.

-Portaria n.º 1041-A/2010, de 7 de outubro - Redução de 6% nos preços para todos os medicamentos comparticipados.

-Decreto-Lei n.º 112/2011, de 29 de novembro - Estabeleceu o novo regime de formação de preços dos medicamentos sujeitos a receita médica e não sujeitos a receita médica comparticipados (introduz novo grupo de países de referência e novas margens de comercialização);



-Lei n.º 62/2011, de 12 de dezembro - Segunda alteração ao regime geral das comparticipações do Estado no preço dos medicamentos, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48-A/2010, de 13 de maio; estabelece que o PVP dos medicamentos genéricos a introduzir no mercado nacional, bem como dos que sejam objeto do procedimento previsto no n.º 3 do artigo 31.º do Decreto -Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto, tem de ser inferior, no mínimo, em 50 % ao PVP do medicamento de referência, com igual dosagem e na mesma forma farmacêutica.

-Portaria n.º 4/2012, de 2 de janeiro - Regulamenta o Decreto-Lei n.º 112/2011, estabelecendo as regras sobre a formação, alteração e revisão de preços;

-Lei n.º 11/2012, de 8 de março - Altera o Estatuto do Medicamento (Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto) e a Lei n.º 14/2000, de 8 de agosto, estabelecendo novas regras sobre prescrição e dispensa de medicamentos (prescrição por DCI);

Estas medidas governamentais de redução dos preços dos medicamentos, das margens de comercialização e da comparticipação do Estado na aquisição de medicamentos, inserem-se numa estratégia de redução da despesa pública com medicamentos e de incentivo à venda de medicamentos genéricos, com significativo aumento da quota de mercado destes.

Acresce que, o programa de assistência financeira prevê que a despesa pública com medicamentos no Serviço Nacional de Saúde corresponda a 1,25% do PIB em 2012 e a 1% do PIB em 2013. Para o ano de 2012, tal meta encontra-se já contemplada no respetivo Orçamento de Estado.

Deste modo, com vista ao cumprimento de tais metas, prevêem-se mais medidas governamentais de contenção da despesa pública com medicamentos.

Por outro lado, não se vislumbra uma saída iminente para a referida crise, que se arrastará e, inclusive, poderá agravar-se nos tempos mais próximos, não sendo possível, neste momento, prever-se quando poderá ocorrer a recuperação da economia nacional e, inclusive, se será possível, nos próximos anos, o regresso à situação económica anterior à crise.

Constata-se, assim, que, no atual contexto económico-financeiro, a atividade acima descrita defronta-se com especiais exigências determinadas pela intervenção governamental no setor e pelo próprio mercado, impondo-se, entre outras medidas, o redimensionamento dos recursos humanos afetos a esta atividade e ajustados às



atuais necessidades, com o objetivo de redução de custos e inerentes ganhos de produtividade.

Tal redimensionamento passa, necessariamente, pela reestruturação da Unidade de Ambulatório, unidade que está a ser fortemente afetada pelas circunstâncias referidas anteriormente, com adoção de uma nova organização interna e redução dos seus meios humanos, de forma a ajustá-la às atuais condições e necessidades impostas pelo mercado.

Os produtos integrados na Unidade de Ambulatório da empresa foram responsáveis em 2011 por um volume de negócios de € 17.512.161,07. Este valor é constituído pelo product mix baseado nos três únicos produtos que integram a referida Unidade, e que representaram as seguintes vendas:

- i.B... - E 12.028.886,01;*
- ii.O... - E: 3.239.816,83;*
- iii.C... - E 2.243.458,23.*

De entre as várias medidas governamentais conhecidas e referidas anteriormente, no passado dia 1 de abril de 2012, entrou em vigor o regime dos novos preços de referência, que tem um substancial impacto nos preços dos medicamentos, determinando uma forte redução do preço dos dois medicamentos mais vendidos pela empresa, o B... e o O...

No quadro seguinte é apresentado o impacto da alteração dos preços de referência no preço dos medicamentos C..., B... e O... comercializados pela referida unidade:

...

Por outro lado, os mercados das classes terapêuticas em que se inserem os produtos

B..., O... e C..., apresentaram em 2011 quebras consideráveis em valor face a 2010, que atingiram as seguintes percentagens:

- i.Antagonistas da Angiotensina em Monoterapia - 17.95%;*
- ii.Antagonistas da Angiotensina com Diuréticos - 8.71%;*
- iii.Inibidores da Bomba de Protões - 34.25%;*
- iv.Analgésicos / Antipiréticos - 5.21%.*

Para o corrente ano de 2012 e mesmo para os próximos anos, prevê-se nova evolução negativa para estas classes terapêuticas, condicionando as vendas dos respetivos medicamentos.

Acresce que, os produtos B..., O... e C... são produtos de marca, os quais são significativamente afetados pelas medidas de incentivo e pela forte promoção e divulgação dos medicamentos genéricos, bem como, por outras medidas governamentais referidas anteriormente, designadamente a alteração dos preços de referência, a prescrição por DCI e a receita eletrónica.

A atual conjuntura económico-financeira e as recentes medidas governamentais, especialmente a redução de preços constante do quadro anterior, têm um impacto significativo no volume de negócio dos medicamentos B... e O..., com forte diminuição das suas vendas, prevendo-se o seguinte impacto anual:

...Verifica-se, assim, que as recentes medidas governamentais, especialmente a introdução dos novos preços de referência, têm um forte impacto imediato nas vendas dos dois medicamentos mais vendidos na Unidade de Ambulatório. Estes dois medicamentos sofrerão uma redução de vendas anual de mais de E 4.200.000,00, representando mais de 23 % do volume de negócio, a saber:

i. B... – E 2.050.124,06;

li. O... - E 2.173.409,84;

Total - E 4.223.533,90

Os três medicamentos que integram a Unidade de Ambulatório têm um peso muito significativo na área de comercialização de medicamentos da empresa, tendo representando cerca de 80% do volume de negócio desta área em 2011. Deste modo, a forte redução do volume de negócio dos medicamentos que integram a referida Unidade tem um impacto direto e significativo nos resultados da área de comercialização de medicamentos da empresa.

Atendendo a esta evolução, a projeção do impacto em Vendas e Resultados na área de comercialização de medicamentos da empresa é a seguinte: ...Tendo em conta uma projeção de degradação das vendas de mais de E 3.400.000,00 e degradação dos Resultados em mais de E 945.000,00, resulta ser necessário proceder-se a uma reestruturação da unidade de negócio responsável por este agravamento de resultados, adequando os seus recursos humanos a este novo



contexto, procurando reequilibrar o desempenho das operações correntes da mesma.

A situação económico-financeira referida anteriormente, que se agravou pelo impacto da alteração dos preços de referência, torna impossível a manutenção da atual estrutura da Unidade de Ambulatório. A empresa procurou manter nos últimos anos a atual estrutura, pese embora os resultados negativos e o impacto negativo de medidas governamentais referidas anteriormente, tentando evitar as reestruturações com redução de quadros ocorridas no setor nos últimos anos, o que se verifica não ser possível atendendo à situação económico-financeira referida anteriormente, designadamente ao impacto da alteração dos preços de referência. Acresce que, o impacto da alteração dos preços de referência, põe em causa a viabilidade económica dos dois produtos mais vendidos na Unidade de Ambulatório, designadamente do medicamento O..., cujas consequências poderão ir além das referidas anteriormente.

A nova conjuntura económico-financeira impõe, portanto, uma reestruturação da Unidade de Ambulatório, de forma a estabelecer uma estrutura empresarial equilibrada, racional e sustentável. A estrutura da Unidade de Ambulatório estava dimensionada em função de outra realidade e baseada em condições de mercado que têm sido alteradas e que se prevê que se degradem nos tempos mais próximos.

Atendendo à referida conjuntura, prevê-se ser insustentável, económica e financeiramente, a manutenção da atual dimensão e estrutura de custos da Unidade de Ambulatório. Daí a necessidade de se reduzirem despesas, de redistribuir tarefas, de economizar meios e de reduzir, inclusive, o número de trabalhadores.

Tal reestruturação possibilitará uma redução de custos da Unidade de Ambulatório da empresa, equilibrando e ajustando a sua estrutura à atual conjuntura económico financeira, e permitindo a manutenção da sua atividade corrente, com inerente estabilidade para os seus restantes postos de trabalho e respetivos trabalhadores.

No contexto descrito anteriormente, é imperativo para a ... proceder a uma adaptação urgente dos seus postos de trabalho e meios humanos à atual situação económico-financeira e às atuais necessidades da empresa.



Assim, a atual conjuntura determina a necessidade da empresa reduzir os seus custos, redução esta que se pretende obter através da reestruturação da Unidade de Ambulatório, implicando a extinção de 13 postos de trabalho.

A reestruturação da Unidade de Ambulatório, consiste na redução de quatro para três equipas de vendas, com eliminação da zona "Grande Lisboa" e redefinição das zonas de trabalho de forma a rentabilizar os seus recursos humanos e reduzir os custos da empresa, reduzindo-se 1 posto de trabalho de Chefe de Vendas e 12 postos de trabalho de Delegados de Informação Médica.

A estrutura atual da Unidade de Ambulatório é composta por 46 elementos... distribuída conforme os dois gráficos, que aqui se dão por reproduzidos, apresentados antes da reestruturação e depois da reestruturação da Unidade de Ambulatório.

... Por outro lado, a empresa não dispõe de outros postos de trabalho compatíveis quer com a categoria profissional dos trabalhadores a despedir, quer com as suas experiências profissionais, não lhe sendo possível mantê-los ao seu serviço, pelo que se torna impossível a subsistência da relação de trabalho com os trabalhadores que constam da relação de trabalhadores a despedir.

Atendendo à descrita conjuntura económico-financeira do mercado e situação da empresa, verifica-se, atualmente, um desajustamento entre os recursos humanos existentes e os efetivamente necessários ao funcionamento da empresa.

A presente medida tem em vista assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos demais postos de trabalho, bem como não afetar negativamente as outras áreas de negócio, permitindo assim à empresa manter uma estrutura económico-financeira estável, que lhe permita enfrentar as dificuldades que se esperam e garantir a sua subsistência.

Deste modo, torna-se necessário proceder à redução dos postos de trabalho referidos anteriormente, de forma a reequilibrar estruturalmente a empresa.

Verificam-se, assim, motivos de mercado e estruturais que fundamentam o presente processo de despedimento coletivo ...



1.6. Como critérios a aplicar diz a entidade empregadora:

... CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR -art.º- 360.º n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho:

A seleção de trabalhadores a despedir foi efetuada de acordo com os seguintes critérios:

a) Para efeitos da seleção do Chefe de Vendas abrangido pelo presente despedimento coletivo foram considerados como critérios:

i. Geográfico, tendo em atenção a redistribuição resultante da eliminação da Zona da Grande Lisboa,

ii. Produtividade das equipas, em função da performance de cada equipa face ao potencial do mercado em cada zona e do crescimento face ao crescimento do mercado na mesma zona, referente ao ano de 2011 e ao período de janeiro e fevereiro de 2012;

iii. Avaliação de Desempenho.

b) Para efeitos da seleção dos Delegados de Informação Médica abrangidos pelo presente despedimento coletivo foram considerados como critérios:

i. Produtividade, em função da performance individual face ao potencial do mercado em cada território e do crescimento individual face ao crescimento do mercado no mesmo território, referente ao ano de 2011 e ao período de janeiro e fevereiro de 2012, tendo em conta a distribuição geográfica nacional dos Delegados de Informação Médica;

ii. Nos casos de produtividade equivalente, o critério da antiguidade no território;

iii. Nos casos de igual antiguidade no território, o critério da antiguidade na empresa.

c) Efetuada a avaliação de acordo com os critérios referidos anteriormente é intenção da empresa a extinção 13 postos de trabalho e, conseqüentemente, de se proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores constantes da relação prevista na alínea d) do n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho. ...

1.7. ATA DA FASE DE INFORMAÇÃO E NEGOCIAÇÃO ENTRE AS PARTES RELATIVA PROCEDIMENTO DE INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO COLETIVO PROMOVIDO PELA ... S.A. E ABRANGENDO TREZE TRABALHADORES



A reunião realizou-se nas instalações da empresa no dia 7 de maio pelas 15 horas. Foram presentes as seguintes entidades: ... Em representação do Ministério da Economia e do Emprego ...(DGERT) Aberta a sessão e dada a palavra em representação do MEE este inquiriu a representação da empresa no sentido de saber se esta teve em conta a possibilidade de aplicação de medidas alternativas ao pretendido despedimento coletivo, designadamente, as previstas, a título exemplificativo, nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho (C.T.) Dada aquela interpelação do representante do M.E.E., a representação da empresa respondeu nos seguintes termos: A empresa informou que não existem, nesta data, alternativas ao pretendido despedimento coletivo e que se mantêm também nesta data os pressupostos do referido despedimento coletivo

A CRT deseja colocar as seguintes questões à empresa:

1.A CRT coloca a questão do "porquê" do despedimento destes treze colaboradores?

2.Como é que a empresa reage despedindo funcionários quando estes mantêm o nível de faturação e ou o aumentam apesar da redução de preços decidida unilateralmente pelo Governo?

3.Sabendo que existem trabalhadores com muita antiguidade na empresa e que demonstram vontade para sair, porque razão não se aceita a substituição destes trabalhadores abrangidos pela presente intenção de despedimento coletivo por estes trabalhadores que demonstram vontade em sair?

4.Se esta reestruturação da empresa já era previsível desde o final do ano passado porque razão a empresa só agora tomou esta decisão, sabendo-se que a partir de 1 de abril entrou em vigor nova regulamentação de atribuição de subsídio de desemprego bastante mais penosa para os trabalhadores

5.A CRT pretende saber o que é que a empresa considera por "retribuição base?"

A empresa informa que a motivação do pretendido despedimento coletivo consta do documento "motivos invocados para o despedimento coletivo" (doc. n.º 1), já fornecido a todos os trabalhadores e à CRT, nada tendo a acrescentar.

A empresa esclarece que os fundamentos do pretendido despedimento coletivo podem e devem estar relacionados com a previsibilidade da evolução futura e que consta do documento "motivos invocados para o despedimento coletivo" (doc. n.º



1), para além da aplicação das medidas governamentais também constantes do referido documento, que têm um forte impacto nas vendas e resultados.

A empresa informa que a seleção dos colaboradores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo foi efetuado de acordo com os critérios constantes do documento "critérios de seleção dos trabalhadores a despedir" (doc. n.º 3), também fornecido a todos os trabalhadores e à CRT-, critérios estes que são objetivos e que estão de acordo com a lei. Mais informa a empresa que não tem conhecimento de qualquer vontade expressa por trabalhadores não abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo no sentido de saírem da empresa.

A empresa esclarece que, no final do ano de 2011, não estava prevista qualquer reestruturação e que tentou evitar a tomada de medidas de redução de trabalhadores, o que se revelou agora inevitável, atendendo aos motivos expressos no documento "motivos invocados para o despedimento coletivo" (doc. n.º 1), pelo que não foi possível antecipar eventuais alterações legislativas.

A empresa esclarece que por "retribuição base" entende que é a retribuição base mensal ilíquida devida pela empresa ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho.

A CRT colocou à empresa diversas questões de pormenor (horas de formação, etc.) tendo a empresa respondido de forma genérica e portanto segundo a CRT, nestas questões, devem ser analisadas caso a caso *por cada trabalhador envolvido no processo. Esclarece-se que não houve acordo expresso entre as partes relativamente a uma rescisão por mútuo acordo no âmbito deste processo, sendo certo que a empresa dispõe-se a pagar mais 50% que a compensação legal no caso dos trabalhadores individualmente rescindirem os seus contratos de trabalho por mútuo acordo no âmbito deste processo.*

Esta disponibilidade da empresa mantém-se até à comunicação da decisão final.

Com a presente reunião encerra-se a fase de informações e negociações entre as partes prosseguindo o processo por iniciativa da empresa nos termos da lei.

Nada mais havendo a decidir, achada conforme, pelos presentes vai ser assinada....

- 1.8.** ...O despedimento ocorrerá após cumprido o procedimento e respetivos prazos legais, prevendo-se para que seja concluído até 15 de junho de 2012... e o *MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO* – art.º 360.º, n.º 2, alínea f), do Código do Trabalho - ...1. ... a pagar a cada trabalhador será no valor correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade que, em caso de fração de ano, é calculada proporcionalmente, a qual não poderá ser inferior a 3 (três) meses de retribuição base e diuturnidades, conforme estabelecido no artigo 366.º do Código do Trabalho....
2. O trabalhador poderá proceder a acordo com a empresa referente à renúncia recíproca de direitos e créditos até à data da decisão de despedimento coletivo, recebendo como contrapartida uma compensação adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) do montante referido no número anterior....
- 1.9.** Da análise do processado verifica-se que a entidade empregadora, ..., SA, pretende proceder ao despedimento coletivo de 13 trabalhadores: um chefe de vendas e 12 delegados de informação médica (DIM), entre estes, incluída a trabalhadora grávida ..., DIM desde 01.06.2004. Este despedimento resulta da grave crise económico-financeira nacional e internacional que tem vindo a afetar a indústria farmacêutica – política da redução do preço do medicamento – amplamente desenvolvida e reproduzida no ponto 1.3 do presente parecer.
- 1.9.1.** Da documentação solicitada pela CITE conclui-se que a trabalhadora ora em causa recebeu, no dia 20 de abril, a comunicação da intenção do despedimento, e, a aplicação dos critérios de seleção foi correta face aos resultados atingidos no ano de 2011, janeiro e fevereiro de 2012, em confronto com os do colega de trabalho do mesmo território – Alentejo: que passará a contar com apenas um DIM (após a reestruturação).
- 1.9.2.** Para melhor aferição da concretização dos critérios utilizados solicitámos informação sobre a existência de faltas justificadas ou injustificadas da trabalhadora e do trabalhador afeto à área do Alentejo.



II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Constituição da Republica Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

2.2. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...)”.

2.3. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento“:

“(...) 1 – 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.(...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;



c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.(...)”:

2.4. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria” :

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”



2.5. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

“(…)1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação. (...)”.*

2.6. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

“(…) 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 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. (...).”

2.7. Relativamente a “Informações e negociação em caso de despedimento coletivo” epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 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) Reversão 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.

2.8. *A “Intervenção do ministério responsável pela área laboral” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:*

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (…)”.

- 2.9. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio à CITE, da análise do processo e das informações complementares que aqui se dão por reproduzidas quanto à aplicação dos critérios de seleção da trabalhadora a incluir no despedimento – critérios de produtividade, geográfico – tendo em conta que a zona Sul – território do Alentejo – passará a contar com apenas um DIM, não se vislumbra a prática de medidas discriminatórias em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., SA.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) E DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP), TENDO A CGTP EFETUADO A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO PARA O DESPEDIMENTO DA TRABALHADORA NÃO ESTÃO INDIVIDUAL E CONCRETAMENTE OBJETIVADOS DE MODO A PERMITIR QUE ESTE DESPEDIMENTO NÃO ESTEJA, RELATIVAMENTE À TRABALHADORA, FERIDO DE ILICITUDE POR PODER INDICIAR A EXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO.”