

## PARECER N.º 5/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 614 – DGP-C/2008

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 18.12.2008, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo noventa e dois trabalhadores de um universo de quatrocentos e dois.
- 1.2.** Em 14.11.2008 e em 17.11.2008, a empresa comunicou à trabalhadora puérpera e à trabalhadora grávida, respectivamente, a intenção de promover o despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:
- O processo de despedimento colectivo fundamenta-se em motivos de mercado, por redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens, e em motivos de carácter estrutural decorrentes do desequilíbrio económico-financeiro da empresa pela necessidade de reposicionamento da sua actividade comercial e reestruturação da sua organização interna;
  - Em 28.04.2006, a empresa ..., S.A., e a empresa ..., L.<sup>da</sup>, deram origem à sociedade ..., S.A.;
  - Esta nova sociedade decidiu promover todos os medicamentos que faziam parte dos portefólios das empresas de origem, como forma de manter o número de efectivos;
  - A entrada no mercado de novos genéricos e a descida de preços dos medicamentos, promovida pelo Governo, conduziram à decisão de reduzir o esforço comercial necessário à promoção de diversos produtos;
  - Tendo a empresa que manter os rácios de competitividade e produtividade mínimos para justificar a actividade em Portugal vê-se obrigada a reduzir o número de postos de trabalho, esforço que iniciou no ano passado;

- Na Europa, a indústria farmacêutica tem sofrido pressões para a redução dos preços dos medicamentos, para a crescente e rápida penetração dos medicamentos genéricos e para um reembolso de medicamentos, mais restritivo;
- O aparecimento de novos influenciadores para além dos médicos (farmacêuticos, enfermeiros, etc.) e o aumento da exigência dos pagadores e dos doentes tem operado transformações nesta indústria;
- Em Portugal, as primeiras medidas foram tomadas em 2003 e 2004 e implicaram a conversão das cópias em genéricos, o estabelecimento de preços de referencia, a publicar trimestralmente, o redimensionamento de embalagens, a restrição no acesso dos delegados de informação médica às instituições públicas de saúde e respectivos médicos, e a criação de diversas empresas de genéricos;
- A política de redução dos custos com a saúde, designadamente a redução dos preços dos medicamentos de ambulatório comparticipados pelo SNS teve um impacto de 8% relativamente à margem comercial da indústria, entre Setembro de 2005 e Fevereiro de 2007;
- Em 2007, a redução do preço de medicamentos hospitalares em 6%, totalmente absorvida pela indústria farmacêutica, afectou os produtos ..., ... e ...;
- A nova metodologia de cálculo para o preço dos medicamentos, determinada pelo Decreto-Lei n.º 65/2007, teve impacto nos seguintes produtos da empresa: ... (redução de 10% – 14 comprimidos e 6% – 28 comprimidos), ... (redução de 10% em algumas apresentações), ... (redução de 4,3% – 14 comprimidos e 2,9% – 30 comprimidos);
- As novas regras para o cálculo dos preços dos genéricos, de acordo com a quota de mercado, afectam os produtos ..., propriedade da empresa, designadamente a ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...;
- Os principais produtos originais da empresa que têm, neste momento, genéricos no mercado são: ... (Fev. 2005), ... (Mar. 2005), ... (Set. 2005), ... (Set. 2005), ... (Abril 2006), ... (Nov. 2006), ... (Nov. 2006), ... (Maio 2007), ... (Junho 2007), ... (Out. 2007), ... (Fev. 2008), ... (4.º Trimestre 2008) e ... (3.º/4.º trimestre de 2008) ;
- Para 2009, os produtos afectados com a entrada de medicamentos genéricos são o ... (1.º semestre de 2009), ... ( 4.º trimestre de 2009) e ... (2009);
- A empresa fez uma parceria com a empresa ..., com o objectivo de promover vacinas;
- A vacina ... implicou uma equipa de 32 Delegados de Informação Médica para a sua promoção;

- Em Outubro 2008, a ... foi incluída no Plano Nacional de Vacinação, e, em consequência, a ... não necessita da força de vendas da ...;
- O produto ... encontra-se em processo de comparticipação, desde Dezembro de 2003, e em Setembro de 2007 foi possível proceder à celebração de um contrato programa, onde se encontra definido um limite máximo de vendas do produto para o primeiro ano de comercialização;
- O impacto negativo nos preços, devido a um corte de preços generalizado, não é compensado pelo aumento de volume desde 2007;
- Existe uma constante diminuição das vendas devido a produtos completamente *generificados* e os principais produtos, anteriormente responsáveis pelo crescimento da empresa, ..., ... e ..., que representam 48% das vendas em 2008, serão *generificados* em 2008 e 2009;
- A não comparticipação do medicamento ... foi compensada com a promoção de ..., para manter o número de colaboradores;
- O ..., cujo genérico foi introduzido no 1.º trimestre de 2007, foi suspenso e foi promovido o ..., o que possibilitou a manutenção do número de efectivos;
- O ... deixou de ser promovido, e a promoção do ... (um dos produtos mais antigos da empresa) manteve o número de efectivos;
- O atraso no lançamento do produto ... obrigou a re-alocar 3 enfermeiros ao apoio ao produto ... e 10 Delegados de Informação Médica à força de vendas dos produtos ... e ..., de forma a manter o número de efectivos;
- Por motivo do atraso no processo de comparticipação de ... e no lançamento de ..., a equipa de 32 delegados exclusivamente dedicada à promoção de vacinas foi descontinuada;
- Da entrada do genérico do ..., no 4.º trimestre de 2008, resultará uma perda de vendas, pelo que será suspensa a promoção na clínica geral e os 32 delegados que trabalhavam o produto foram sujeitos a uma readaptação na grelha promocional de modo a manter o número de efectivos;
- A *generificação* do ... obrigou a uma diminuição das forças de vendas com o termo do acordo comercial celebrado com a ..., que contemplava a promoção através de 25 delegados;
- A entrada do genérico do ..., no 4.º trimestre de 2008 e em 2009, levará à consequente diminuição da força de vendas que promove a marca ...;
- A entrada do genérico do ..., no 1.º semestre de 2009, levará à consequente diminuição da força de vendas que promove este produto na especialidade;

- A entrada do genérico do ..., que ocorrerá em 2009, levará à diminuição da força de vendas que o promove;
- Em face destes condicionalismos, a empresa decidiu implementar um novo modelo de negócio nos seguintes termos:
  - A) Eliminação da actual estrutura de Unidades de Negócio – ... – e conversão numa estrutura de Marketing e de Vendas ;
  - B) Estruturação global da actividade comercial;
  - C) Passagem da promoção produto a produto à promoção de áreas terapêuticas;
  - D) Gestão global do negócio por distrito, através da regionalização;
  - E) Diminuição significativa do número de efectivos nas vendas – delegados, chefias de vendas, administrativos, etc.;
  - F) Reformulação das actuais funções.
- Assim, nas áreas terapêuticas:
  - 1 – Diabetes, de um total de 229 delegados internos, apenas serão necessários 160 para o ano de 2009, pelo que haverá uma redução de 69 efectivos;
  - 2 – Cardio, de um total de 32 chefes, apenas serão necessários 20 para o ano de 2009, pelo que haverá uma redução de 12 efectivos;
  - 3 – Medicina Interna, num total de 3 Directores de BU, apenas serão necessários 2 para o ano de 2009, pelo que haverá uma redução de 1 efectivo.
- Serão dispensados setenta e seis trabalhadores na área de vendas e em consequência, mais dezoito posições nas áreas de apoio administrativo, *marketing* e outras funções serão afectadas;
- Apesar de todo o esforço que a empresa tem feito para evitar saídas de colaboradores, tem o dever de conseguir alcançar um equilíbrio económico/financeiro que garanta a sua competitividade.

**1.2.1.** Para selecção dos trabalhadores que permanecem na empresa em detrimento dos incluídos no processo de despedimento, a empresa utilizou e combinou, sem qualquer peso específico ou factor de prevalência entre eles, os seguintes critérios:

- Maior ou menor antiguidade na empresa;
- Maior ou menor antiguidade no posto de trabalho;
- Maiores ou menores habilitações e qualificações profissionais;
- Maior ou menor capacidade ou possibilidade de adequação ao exercício de novas funções;
- Inexistência de posto de trabalho alternativo dentro da nova estrutura da empresa;
- Escalão de retribuição;

- Assiduidade;
- Pontualidade;
- Local de residência/Zona de trabalho;
- Produtos trabalhados;
- Avaliação de desempenho/produktividade.

**1.2.2.** O despedimento colectivo deverá estar concluído nos prazos legalmente estabelecidos.

**1.2.3.** O método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores a despedir será superior à estipulada legalmente de acordo com a seguinte fórmula:

- Cálculo da remuneração fixa e regular durante os últimos 12 meses (inclui diuturnidades, prémios de vendas, bónus por desempenho, subsídio de férias e subsídio de Natal);
- Divisão por 12 meses para encontrar o salário médio mensal global;
- Multiplicação pelo número de anos de antiguidade;
- Multiplicação pelo factor 2.

A empresa facultará a todos os colaboradores interessados um serviço de *outplacement* durante 6 meses e apoio psicológico.

**1.3.** O conteúdo das actas referentes às reuniões, ocorridas no dia 27 de Novembro e nos dias 3, 9 e 11 de Dezembro de 2008, é sucintamente o seguinte:

- A Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT) representa 55 trabalhadores;
- Esta Comissão solicitou informação escrita e objectiva sobre os critérios do *ranking* relativo a todos os trabalhadores da empresa e à escolha de cada um dos trabalhadores a dispensar, já anteriormente solicitada, sem a qual não poderia realizar qualquer negociação, uma vez que os critérios indicados são vagos e poderão servir para qualquer trabalhador;
- A empresa esclareceu que não existe qualquer *ranking* referente aos 402 trabalhadores. Foram utilizadas diversas comparações relativas à área de proximidade entre o local de residência e a zona de trabalho, o número de trabalhadores que promovia cada produto e perspectivas de vendas dos mesmos, no âmbito da função e equipa a produtividade e a antiguidade na empresa e na função, o escalão de retribuição, a possibilidade ou capacidade de adequação ao exercício de novas funções e avaliação de desempenho;
- As comparações entre os vários critérios usados foram feitas de forma combinada, procurando garantir uma maior objectividade, não sendo vagos os critérios indicados

na comunicação de despedimento, pois indicam os termos de comparação entre cada situação analisada;

- A empresa declarou estar disponível para avaliar eventuais propostas de reconversão e reclassificação profissionais, reformas antecipadas e a possível proposta de reintegração de alguns casos que se provem serem casos sociais delicados;
- A CRT pediu para serem incluídas nos casos sociais as trabalhadoras em pré-parto e pós-parto, os trabalhadores com neoplasias e o trabalhador que pretende sair da empresa e está em condições de reforma antecipada, com situação familiar complicada;
- Relativamente as estas situações, *a empresa entendeu não haver resposta em relação aos três colaboradores da força de vendas considerados casos sociais ou especiais, que nesta reunião ficou esclarecido que nenhuma se mostrou interessada em ocupar o lugar do outro colega – ..., aliás só a colaboradora ... mostrou disponibilidade em se manter na empresa; no entanto sendo administrativa não poderá ocupar o lugar de delegado;*
- Quanto ao cálculo da indemnização a pagar a cada trabalhador, ficou definida em dois meses de retribuição global por cada ano de trabalho ou fracção na empresa.

**1.4.** Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:

- Mapa referente às trabalhadoras, objecto de protecção;
- Carta dirigida à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, de 18.11.2008;
- Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, Anexo II;
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, Anexo IV.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.1.1.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

**2.2.** Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

**2.2.1.** São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os que vêm referidos no n.º 2 do citado artigo 397.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos de mercado relativos à redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens, bem como a motivos estruturais decorrentes do desequilíbrio económico-financeiro da empresa.

**2.3.** São juntos ao processo os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, e as actas das reuniões ocorridas nos termos do artigo 420.º.

**2.3.1.** Do universo dos/as noventa e dois/duas trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo, uma trabalhadora está grávida, detém a categoria profissional de Delegada de Informação Médica e está afectada à Direcção de ..., e outra é puérpera, detém a categoria profissional de Delegada de Informação Médica e também está afectada à Direcção de ...

Muito embora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho, a inclusão de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante num procedimento de despedimento colectivo não beneficie de uma presunção legal idêntica à prevista para os despedimentos por facto imputável à trabalhadora, a alínea c) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, prevê que *o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir.*

Neste sentido, torna-se necessário à empresa que promove um despedimento colectivo, no qual esteja incluído/a um/a trabalhador/a, objecto de protecção legal (trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em licença por paternidade), clarificar os critérios utilizados de forma a permitir compreender que a escolha foi objectiva e implicou a inclusão daquela/s trabalhadora/s em concreto.

Do processo remetido à CITE, designadamente da acta de reunião de dia 9.12.2008, decorre que *a empresa entendeu não haver ainda resposta em relação aos três colaboradores da força de vendas considerados casos sociais ou especiais*, e que nenhuma das trabalhadoras, com excepção da trabalhadora ..., se mostrou interessada em ocupar o lugar do colega ...

Não se sabendo a que colaboradores se refere a acta de 9.12.2008, pois constam cinco trabalhadoras incluídas nos designados casos sociais, a folhas 3 da acta de dia 3.12.2008, extrai-se das afirmações constantes das actas de reuniões que, relativamente às trabalhadoras grávida e puérpera, não existe qualquer acordo quanto à cessação dos seus contratos, quanto à decisão de reintegração ou quanto às suas eventuais reconversões profissionais dentro da empresa.

Neste sentido, ao não ser suficientemente demonstrado a aplicação prática dos critérios de escolha utilizados para a selecção destas duas trabalhadoras não é possível a CITE aferir se os critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir foram ou não os mesmos utilizados para seleccionar as trabalhadoras referidas, ou seja, desconhece qual ou quais os critérios utilizados na Direcção de ... para seleccionar os trabalhadores abrangidos.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE é desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora puérpera ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A., por falta de elementos que permitam total compreensão dos critérios utilizados e da sua aplicação, por forma a excluir indícios de discriminação.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 7 DE JANEIRO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP  
– CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**