



## **PARECER N.º 29/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Processo n.º 49 – DP-C/2011.

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 19 de Janeiro de 2011, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados, ... & Associados, em representação da empresa Laboratórios ..., Lda, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo 10 Trabalhadores (as), no qual se inclui a trabalhadora puérpera ..., titular da categoria de Delegada de Informação Médica, a exercer funções no território Amadora/Linha Sintra, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
  
- 1.2.** A empresa informa que “Sumariamente verificou-se uma quebra substancial do nível de volume de vendas e redução da margem da empresa, decorrente da introdução legislativa das medidas (...) nomeadamente (i) a dedução obrigatória de 6% nos PVP dos medicamentos comparticipados; (ii) redução das comparticipações; (iii) a introdução da prescrição electrónica de medicamentos e os mecanismos de sugestão de medicamentos sucedâneos aos pacientes”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3. “Face ao exposto, a administração da empresa considerou que os Laboratórios ... apresentam actualmente um quadro de pessoal descontextualizado e desproporcionado face à previsível quebra no nível de receitas, o que conduziria a um significativo desequilíbrio económico-financeiro da empresa.
- 1.4. Relativamente aos critérios de selecção “alega a empresa que para garantir o equilíbrio e sustentabilidade financeira, a empresa irá assegurar a sua actividade com apenas 2 DIM’s por cada área geográfica demarcada, devendo ser extintos os postos de trabalho que excedam esse número nas áreas geográficas de intervenção da empresa”.
- 1.5. “No critério de selecção dos trabalhadores a despedir a empresa adoptou critérios de exclusão designadamente trabalhadores que integram especialidades médicas ou que têm especificidades funcionais assim como critério de senioridade excluindo do âmbito do presente processo DIM’S admitidos no ano de 2000 ou em anos anteriores”.
- 1.6. Como critérios de introdução dos trabalhadores no processo a empresa adoptou como critérios preferenciais: 1º DIM’S como senioridade até 3 anos; 2º DIM’S que não trabalham produtos estratégicos; 3º Assesment.
- 1.7. Quanto ao “critério adoptado relativamente à trabalhadora ...” a empresa refere que no Território Amadora/Linha de Sintra, existiam 3 Delegados de Informação Médica (“DIMs”), entre os quais se incluía a trabalhadora ...
- 1.8. No referido território, foi adoptado como critério de exclusão a senioridade, isto é, os colaboradores ..., admitido em 01/09/1997 e ...,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

admitida em 07.09.1990, foram excluídos do processo de despedimento colectivo por terem uma admissão anterior a 2000.

- 1.9.** Nestes termos, e sendo a colaboradora ... a única DIM neste território admitida em data posterior a 2000, foi, por este critério, integrada no presente despedimento colectivo.
- 1.10.** A empresa informa que “Quanto à tramitação do Processo de Despedimento Colectivo “Processo iniciado a 15 de Dezembro de 2010 tendo, nessa data, sido apresentada aos trabalhadores a comunicação escrita da intenção de despedimento colectivo”.
- 1.11.** Que “No dia 20 de Dezembro de 2010 foi constituída Comissão Representativa de trabalhadores”;
- 1.12.** A empresa junta ao processo carta dirigida à trabalhadora, de 15.12.2010, contendo a intenção de proceder ao seu despedimento.
- 1.13.** A empresa junta o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais, que conta com 226 trabalhadores, bem como indica os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo e as categorias profissionais, abrangendo o presente despedimento colectivo um total de 10 trabalhadores/as.
- 1.14.** Realizaram-se reuniões de informações e de negociação ocorridas entre a empresa, comissão representativa e representante da DGERT nos dias 03 e 11 de Janeiro de 2011.
- 1.15.** Resulta da Acta da reunião (junta ao processo) que, relativamente ao “pacto de permanência da colaboradora ..., “a trabalhadora ... foi integrada no procedimento de despedimento colectivo anterior, tendo recebido a respectiva compensação”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.16.** “Posteriormente a empresa, por saída de um colaborador por sua própria iniciativa, necessitou de um colaborador para a zona oeste, tendo, por conseguinte, convidado a colaboradora ... a regressar à empresa”.
- 1.17.** “Tendo esta apresentado reservas quanto à sua nova admissão pelo impacto financeiro que representava na sua situação fiscal e, ainda, por se encontrar em fase final de um processo de recrutamento para uma outra entidade, a empresa decidiu, como forma de a persuadir a aceitar, assegurar-lhe o posto de trabalho por via da celebração de um contrato de trabalho sem termo e com um pacto de permanência que assegura a relação contratual por um mínimo de 12 meses”.
- 1.18.** Resulta igualmente da aludida acta que, “sobre se terá sido comunicada e em que termos à trabalhadora ... alguma alteração ao seu contrato de trabalho desde que se encontra em licença de maternidade”, alega que “não consta qualquer alteração ao contrato de trabalho desde que se encontra de licença de maternidade, nem de conteúdo funcional”.
- 1.19.** Em conclusão, resulta da acta que “pela comissão foi manifestado o interesse da trabalhadora ... em aceitar a proposta de acordo ora apresentada pela empresa. Os demais trabalhadores manifestaram a intenção de não aceitar a referida proposta”.
- 1.20.** “O despedimento colectivo tem, assim, por fundamento, motivos estruturais e de mercado, decorrentes das alterações legislativas ocorridas no sector, do qual resulta a redução acentuada do volume de rentabilidade com um conseqüente desequilíbrio económico-financeiro que, naturalmente, afecta o desenvolvimento da sua actividade. Em face do exposto, o processo de despedimento colectivo irá realizar-se ao abrigo do artigo 359º, nºs 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.21.** Assim, a empresa informa ainda que, relativamente à “Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, o presente procedimento de despedimento colectivo tem por base fundamentos de carácter estrutural e de mercado, sendo estes:

**“Perda de rentabilidade/volume de vendas decorrente das recentes alterações legislativas no sector.**

Com a publicação dos recentes diplomas legislativos - Decreto-Lei n.º 106-A/2010, de 1 de Outubro, regulamentado pela Portaria n.º 1041-N2010, de 7 de Outubro, Portaria n.º 924-N2010, de 17 de Setembro aditada pela Portaria n.º 994-A/2010, de 29 de Setembro - foram introduzidas uma série de regras e medidas que produziram alterações de fundo ao sistema de preços e de comparticipação de medicamentos.

Com base nestas alterações, a actividade comercial da empresa encontra-se seriamente afectada, porquanto tais mudanças são determinantes sobre a decisão dos médicos relativamente aos medicamentos a prescrever, o mesmo sucedendo no que se refere aos utentes que, tendencialmente, visam a escolha de outros medicamentos, de idêntico efeito terapêutico mas de custo inferior, comercializados por laboratórios de medicamentos genéricos e outros.

Face à actual conjuntura económica e financeira, há uma natural tendência para a aquisição de medicamentos mais baratos, medicamentos alternativos ou genéricos comercializados por empresas concorrentes, ou até mesmo, a dilação da compra de medicamentos não essenciais.

Relativamente à reestruturação interna, em face das medidas expostas nos pontos anteriores e da observação dos seus consequentes efeitos, estima-se que estes se consubstanciem numa quebra do volume de facturação da empresa na ordem dos 9,3 milhões de euros, o que corresponde a cerca de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

20% das vendas dos produtos actualmente comercializados, e, também, da sua margem relativa, uma vez que a redução dos preços de venda dos medicamentos ao mercado não é compensada por qualquer diminuição dos preços de compra/fabricação dos mesmos.

Fruto da quebra de rentabilidade explicitada, a empresa necessita adaptar a sua estrutura de custos aos novos constrangimentos económicos, impostos pelas recentes medidas legislativas que incidem sobre o sistema de comparticipação de medicamentos, assim como ajustar a equipa de vendas/marketing e áreas não comerciais à consequente redução de actividade. Para esse efeito, a empresa vê-se na contingência de reestruturar o quadro de pessoal, reduzindo-o, já que os trabalhadores representam uma parte significativa dos seus custos fixos”.

“Ao nível da Direcção de Vendas, de modo a rentabilizar os recursos da empresa à luz dos referidos constrangimentos, nas áreas da sua intervenção geográfica, a empresa decidiu reduzir para 2 o número de delegados de informação médica (adiante “DIM's”) por cada território definido.

Deste modo, em cada zona geográfica, à qual se encontrem associados mais do que 2 DIM's, serão extintos os postos de trabalho remanescentes.

“Ao nível da Direcção de Marketing, face à necessidade de reduzir custos, foi ainda decidido reajustar o departamento de marketing”.

Ao nível do departamento de marketing, o quadro de pessoal dos gestores de produto é composto por dois trabalhadores com a função de Group Product Managers (GPM), com categoria profissional de Chefe de serviços, que, por sua vez, supervisionam, cada um deles, o trabalho de três gestores de produto (GP).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em virtude das alterações do mercado, foi decidido reduzir para dois o número de GP por cada GPM.

Assim, vão ser extintos dois postos de trabalho associados à função de GP.

Ao nível das Direcções não comerciais - função administrativa, tendo em conta a necessidade de redução de custos, a empresa vê-se obrigada a reorganizar internamente a distribuição e afectação de algumas tarefas de natureza administrativa, de modo a que as mesmas tendencialmente deixem de ser exercidas autonomamente, isto é constituírem em si um posto de trabalho.

Em virtude de já terem ocorrido extinções de alguns postos de trabalho nas áreas administrativas em processos de reestruturação anteriores, constata-se que a direcção financeira é a única que apresenta condições de se reorganizar por forma a extinguir um posto de trabalho. Consequentemente, em face desta necessidade/decisão, as funções actualmente cometidas a uma trabalhadora administrativa serão repartidas por vários elementos dentro desta direcção.

“Em face do exposto, em particular, perante a quebra substancial do volume de vendas e redução da margem da empresa, decorrente da introdução legislativa das medidas melhor explicitadas supra, nomeadamente:

- (i) A dedução obrigatória de 6% nos PVP dos medicamentos comparticipados;
- (ii) Redução das comparticipações;
- (iii) A introdução da prescrição electrónica de medicamentos e os mecanismos de sugestão de medicamentos sucedâneos aos pacientes, a Administração da empresa considera que esta apresenta actualmente um quadro de pessoal descontextualizado e desproporcionado face à previsível quebra no nível e receitas e margem, o que levará, a curto prazo, a um significativo desequilíbrio económico-financeiro da mesma.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Relativamente ao critério para selecção dos trabalhadores a despedir, tendo em consideração os fundamentos subjacentes à motivação do presente Procedimento de despedimento colectivo, assim como as funções exercidas pelos trabalhadores nele abrangidos, foram adoptados diferentes critérios de selecção. A saber:

#### Critérios adoptados na selecção dos Delegados de Informação Médica

Fruto das adversas circunstâncias de mercado - que irão beneficiar empresas concorrentes que visam comercializar produtos de idêntico efeito terapêutico mas de custo mais reduzido - será fundamental para a sobrevivência da empresa a promoção dos seus produtos junto aos médicos especialistas.

Assim, é essencial à empresa dispor de DIM's alocados a estas equipas de especialidade, uma vez que, dada a formação científica mais aprofundada que dispõem, permite-lhes um diálogo mais adequado com médicos da especialidade, advindo dessa capacidade de comunicação uma percepção mais clara das reais valências dos produtos da empresa.

De igual modo, foi decidido que cada critério de exclusão do presente procedimento de despedimento colectivo os trabalhadores que do ponto de vista funcional acumulam as funções de DIM com outras cuja especificidade se revela determinante para o desenvolvimento diligente das funções de outros colaboradores.

Face ao exposto, a empresa decidiu que os DIM's afectos às áreas de especialidades, assim como os colaboradores com especificidades funcionais não serão incluídos no presente processo de despedimento colectivo.

**Senioridade: DIM's admitidos no ano de 2000 ou em anos anteriores.**





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A empresa apresenta um quadro de pessoal de senioridades diversificadas e consequentemente com diferentes níveis de experiência no mercado e competências adquiridas.

Face às necessidades que serão exigidas, fruto dos recentes constrangimentos que o mercado tem sofrido, a empresa terá de rentabilizar o seu quadro de pessoal, maximizar o grau de eficiência com que esta opera e os seus profissionais terão de estar dotados dos instrumentos e experiência para produzir o mais alto grau de valor acrescentado no desempenho das suas funções.

Assim, e tendo em conta que a empresa, para sobreviver no mercado competitivo onde se insere, terá de ser mais eficiente e eficaz que os seus concorrentes - que no caso dos genéricos comercializam produtos de semelhante efeito terapêutico mas de custo inferior - necessitará do contributo dos seus profissionais mais experientes e com maior conhecimento do mercado onde a empresa actua.

A Administração considera que os profissionais com uma senioridade de dez ou mais anos na empresa são aqueles que melhor estão preparados para, enquadrados na sua cultura, enfrentar adequadamente os novos desafios do mercado, garantindo a sua sobrevivência no futuro.

Por outro lado, o nível indemnizatório dos trabalhadores com maior antiguidade afigura-se mais oneroso para a empresa, a qual se vê confrontada com a imperiosa necessidade imediata de reduzir custos e, em termos financeiros, evitar saídas de avultadas somas para pagamento das respectivas compensações. Nesse sentido optou-se por cessar os contratos de trabalho com os trabalhadores com menor antiguidade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, os DIM's cuja admissão tenha ocorrido no ano de 2000 ou em anos anteriores, não serão incluídos no presente processo de despedimento colectivo.

## **CrITÉrios de inclusão dos trabalhadores no presente processo**

### **DIM's com senioridade até 3 anos**

De entre os DIMs admitidos após o ano 2000, a empresa decidiu incluir no presente processo de despedimento colectivo aqueles cuja senioridade  igual ou inferior a três anos, em virtude de a cessato da relato contratual com estes trabalhadores ser menos onerosa, porquanto a indemnizato  menor.

### **DIMs que não trabalham o produto estratégico - ...;**

De modo a que a empresa possa criar condioes de sustentabilidade no competitivo mercado onde se insere, considerou-se essencial que os colaboradores detenham experiência acumulada e conhecimento especializado sobre os produtos estratégicos para a mesma.

Com efeito, o produto mais estratégico para a empresa  neste momento o ...

Devido ao facto de a maior parte dos produtos da empresa se encontrarem sujeitos  concorrência dos genéricos (...), tal facto tem ocasionado uma perda de facturaco, assumindo o ... particular relevância, por se tratar de um produto de futuro, numa área de especial interesse e enfoque como  a Cardiologia. Com efeito, este produto está protegido por patente (data protection) até ao ano de 2016, não podendo, até lá, serem lançados produtos genéricos concorrentes desta substância.

O ...  um produto trabalhado em duas linhas de promoo e figura sempre em lugar de maior destaque promocional na visita médica.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao interesse estratégico deste produto para o futuro da empresa, foi decidido que, no caso de não existirem DIM's sujeitos ao critério 1.b.1., serão incluídos no processo de despedimento, os colaboradores que não trabalhem o produto estratégico ...

### **Assessment**

Havendo uma pluralidade de postos de trabalho idênticos relativamente a colaboradores que não se enquadrem em qualquer um dos critérios supra mencionados mas para os quais haverá necessidade de redução de trabalhadores, foi decidido adoptar um critério de manter a relação contratual com aqueles que, de acordo com um conjunto de competências valorizadas pela empresa, apresentam melhor perfil para o desempenho da função face aos novos desafios que agora lhe são exigidos.

Para o efeito, foi decidido contratar uma empresa externa para efectuar um conjunto de testes de diagnóstico que se traduzem na avaliação estandardizada de competências baseadas em múltiplos indicadores de observação, como por exemplo, simulações de situações relacionadas com o trabalho. Pretende-se, em síntese, identificar o potencial de adequação dos DIM's a sujeitar a assessment ao perfil de competências desejado e com maior impacto na actividade da empresa, a saber:

O assessment consiste numa técnica de avaliação, composta por múltiplos exercícios e múltiplos observadores, incorporando diversas provas simuladoras de situações reais que apelam às mesmas competências comportamentais exigidas para o desempenho proficiente de determinada função.

### **ANÁLISE POR ÁREA GEOGRÁFICA**



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Tendo em conta os critérios definidos supra, caberá agora a aplicação dos mesmos à realidade do quadro de pessoal da empresa, consoante as áreas geográficas concretamente estabelecidas, tendo presente a actual divisão interna do território por seis áreas distintas.

Relativamente à Área 5 onde se encontra afecta a Trabalhadora ..., objecto do presente parecer, nesta área de supervisão, existem dois territórios com 3 DIMs:

Haverá que reestruturar os territórios de Amadora/Linha de Sintra, assim como o da zona Oeste.

Relativamente ao Território Amadora/Linha de Sintra,

Critério de exclusão: Senioridade

Os colaboradores ..., admitido em 01.09.1997 e ..., admitida em 07.05.1990, são excluídos por terem uma admissão anterior a 2000.

Nestes termos, e sendo a colaboradora ... a única DIM neste território admitida em data posterior a 2000, será, por este critério, integrada no presente procedimento de despedimento colectivo.

Critério de inclusão: DIM's com senioridade até 3 anos

Ainda que a colaboradora ... pudesse, à partida, ser considerada face ao critério em análise, fica excluída do processo porquanto a empresa, por ocasião da sua contratação, obrigou-se contratualmente, por via de um pacto de permanência, a manter a relação contratual com a mesma por um período de doze meses. Assim, o critério da senioridade terá de ser excepcionado e, por conseguinte, a mesma não pode ser integrada no presente procedimento de despedimento colectivo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A empresa informa que, no que diz respeito à “Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

De acordo com a lei geral aplicável - n.º 1, 2 e 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho -, a entidade empregadora pagará, a cada trabalhador, uma compensação correspondente a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade e, no caso de fracção de ano, o valor calculado proporcionalmente, não estando previsto o pagamento de qualquer outra compensação genérica aos trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento colectivo”.

## **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 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 actividade profissional (reformulação).

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria, compete emitir Parecer*.

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

“1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 360º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva 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 recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 colectiva”.
- 2.6.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 15.12.2010, o despedimento *sub judice*, à trabalhadora puérpera, titular da categoria de Delegada de Informação Médica, a exercer funções no território Amadora/Linha Sintra, objecto do presente parecer.
- 2.7.** Ora, no presente processo de despedimento colectivo foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos estruturais e de mercado, decorrentes das alterações legislativas ocorridas no sector, do qual resulta a redução acentuada do volume de rentabilidade com um consequente desequilíbrio económico-financeiro que, naturalmente, afecta o desenvolvimento da sua actividade, indicou o número de trabalhadores/as a despedir (10) e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Foram realizadas duas reuniões de informações e negociação, em 3 de Janeiro e 11 de Janeiro de 2011, entre o representante da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, os representantes da empresa e os representantes da comissão dos trabalhadores, que não chegaram a acordo.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.** Relativamente aos critérios de selecção, a empresa irá assegurar a sua actividade com apenas 2 DIM's por cada área geográfica demarcada, devendo ser extintos os postos de trabalho que excedam esse número nas áreas geográficas de intervenção da empresa.
- 2.7.** No critério de selecção dos trabalhadores a despedir a empresa adoptou critérios de exclusão designadamente trabalhadores que integram especialidades médicas ou que têm especificidades funcionais assim como o critério de senioridade excluindo do âmbito do presente processo DIM's admitidos no ano de 2000 ou em anos anteriores.
- 2.8.** Ora, como critérios de introdução dos trabalhadores no processo a empresa adoptou como critérios preferenciais: 1º DIM'S com senioridade até 3 anos; 2º DIM'S que não trabalham produtos estratégicos; 3º Assesment.
- 2.9.** Relativamente à situação concreta da trabalhadora puérpera a despedir, ..., objecto do presente parecer, refere a entidade empregadora que foi seleccionada com base no critério da Senioridade, uma vez que sendo a única DIM no território Amadora, Linha de Sintra admitida em data posterior a 2000, será, por este critério, integrada no presente procedimento de despedimento colectivo.
- 2.9.1.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento colectivo.
- 2.9.2.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora  
puérpera.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela Sociedade Laboratórios ..., Ld<sup>a</sup> da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DOS  
REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES PORTUGUESES E UGT – UNIÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES**