



PARECER N.º 36/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio 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 132 – DL-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15 de Fevereiro de 2011, a CITE recebeu da sociedade ..., Lda, cópia de um processo de despedimento colectivo de 7 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. A entidade empregadora comunicou à trabalhadora lactante, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em 10 de Janeiro de 2011, a intenção de a incluir no despedimento colectivo, referindo o facto de a mesma se encontrar em fase de especial protecção legal, dada a sua condição de lactante, e aludindo ainda a eventual designação de comissão representativa dos trabalhadores para futuro envio dos elementos de informação discriminados no n.º 2, de acordo com o estabelecido no n.º 4, ambos do mesmo artigo 360.º.
- 1.3. Na mesma data, a entidade empregadora remeteu à DGERT / Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, a comunicação prevista no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, na qual informou sobre a pretensão de accionar o despedimento colectivo de 7 trabalhadores, aos quais referiu comunicar tal intenção dado não existir comissão sindical na empresa, juntando cópias das cartas enviadas a cada um e ainda cópia dos seguintes elementos:
 - a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
 - b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;



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

- c) Indicação dos critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) Método de cálculo para a indemnização.

1.3.1. Assim, no que respeita aos referidos elementos, transcreve-se o essencial:

Fundamentos técnicos, económicos e financeiros do despedimento colectivo (alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do CT).

Introdução.

(...)

A principal actividade da empresa é a venda de medicamentos genéricos.

(...)

Objecto social da companhia.

A companhia dedica-se à importação, distribuição e comércio de especialidades farmacêuticas, produtos químicos e produtos similares.

(...)

Objectivo da medida.

O objectivo do presente processo visa adequar os recursos humanos da empresa às condicionantes e perspectivas resultantes da implementação da nova política dos medicamentos e de mais uma medida governamental de descida de preços dos mesmos, na percentagem de 6%, sendo a mesma uma situação conservadora de postos de trabalho até ao limite.

Do negócio da venda de medicamentos.

Ao longo dos últimos seis anos, e no seguimento do retrocesso económico sentido em todo o mundo, e, obviamente, também em Portugal, registou-se uma forte queda nos lucros na companhia, fruto da conjuntura económico-financeira que se atravessa, e frutos das políticas governamentais sobre a venda de medicamentos, o que levou a uma retracção de todo o sector farmacêutico, não tendo as empresas de produtos genéricos sido excepção.



É inegável a redução das margens financeiras e, mais inquietante, o aumento dos custos operacionais.

Os dados disponíveis, relativos ao segundo semestre de 2010, não só não se mostram animadores, como os valores negativos a nível de return over sales (ROS) tornam a situação ainda mais preocupante e perene.

Ora, se é certo que, ao longo dos últimos anos, a empresa tem procurado ajustar, de forma lenta e gradual, a sua estrutura organizativa às mudanças conjunturais e estruturais que têm ocorrido no sector que está continuamente a mudar, certo também é que, dada a presente situação e perspectivas futuras, urge actuar de forma mais radical, ampla e célere, uma vez que as consequências das diversas alterações operadas por via legislativa, vêm exigir mudanças estruturais na empresa.

Das modificações operadas na política do medicamento ao longo dos últimos anos.

Ao longo deste período, as autoridades têm vindo a reforçar as medidas de redução da Despesa Pública com medicamentos dando prioridade ao estímulo e reforço do mercado de medicamentos genéricos, nomeadamente com a obrigatoriedade de prescrição pela denominação comum internacional, em vigor desde Janeiro de 2003, incluindo medidas de incentivo ao seu consumo e prescrição através de grandes campanhas publicitárias, com forte pressão junto da classe médica fazendo também um contínuo reforço dos mecanismos de revisão em baixa dos preços dos medicamentos, nomeadamente através de legislação de actualização dos preços administrativos à média dos preços de Espanha, França, Grécia e Itália (DL 65/2007, de 14 de Março) que introduziu reavaliações de preços dos medicamentos que poderão atingir os 10% anuais.

Ora mercado de genéricos – onde a empresa promotora se inclui e onde a concorrência é cada vez mais feroz – apresentou um crescimento a partir de 2004, roubando quota de mercado aos medicamentos não genéricos, apontando as últimas estimativas oficiais que estes medicamentos atingiram uma quota de mercado na ordem dos 20% em 2008 e 2009, certo é que, no entanto, e pela consecutivas baixas de preços nos medicamentos, a taxa de crescimento dos genéricos em valor está a descer desde 2005.



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

Com efeito, as políticas governamentais têm sido no sentido da dedução sucessiva dos preços dos medicamentos comparticipados, nomeadamente redução de 6% dos preços dos medicamentos de uso ambulatorio em 2007 (Portaria 30-B/2007, de 20/01) e o novo regime de flexibilização dos preços ao consumidor introduziu mais um factor de degradação do preço de venda praticado ao armazenista, situação que continua actual, atentos à redução das INN entre 5% e 12% em 2008 (Portaria 300-A/2007, de 19/03). Em 2008, reduziu-se novamente os preços dos medicamentos genéricos até 30%, havendo redução efectiva dos preços máximos de venda ao público dos medicamentos genéricos (Portaria 1016-A/2008, de 80/09). Já em 2010, após acertos nas margens de comparticipação, com impacto nos PVA (Portaria 312-A/2010 de 11/06) e a dedução de 6% para todos os medicamentos comparticipados (Portaria 1041-A/2010, de 07/10, a situação tornou-se inoportável.

Ademais, a introdução de sistemas conducentes à redução do preço pago pelo Estado na comparticipação de medicamentos nomeadamente através de um sistema de (...) preços de referência (implementados em Março de 2003, pelo DL 270/2002) estabelece o sistema de preços de referência na comparticipação pelo Estado dos medicamentos prescritos e dispensados aos utentes do SNS tendo por base no preço do medicamento genérico de preço mais elevado. Mais recentemente o Estado introduziu novas reduções dos escalões de comparticipação de 100% para 95% em 2006 e, em 2007, nova redução de 70 para 69% (escalação B), de 40 para 37% (escalação C) e de 20 para 15% (escalação D).

Por outro lado, foi realizado um protocolo (...) com a Industria Farmacêutica que introduziu limites ao crescimento da factura com medicamentos (crescimento zero em 2006-2007, com nova negociação para o período 2008-2009) implicando um regime de devoluções do excesso de crescimento por parte da Indústria.

A acrescentar a tudo isto, limitou-se o acesso de novos medicamentos hospitalares sujeita a avaliação prévia da entidade reguladora do medicamento (INFARMED), introduzindo um atraso no lançamento destes medicamentos não inferior a 6-9 meses, aumentando significativamente os



custos de lançamento dado o pré-requisito de realização de estudos económicos de custo-efectividade, havendo ainda um aumento do controle de gastos em medicamentos hospitalares e desenvolvimento de novos mecanismos de centralização de compras.

Para além de tudo isto, a modificação do modelo de distribuição, com a abertura de novos canais (medicamentos de venda livre em grandes superfícies), a redução da capitação e conseqüente número de farmácias de ambulatório, bem como a liberalização da actividade e concentração da propriedade de farmácias e ainda a criação de novas farmácias hospitalares de venda ao público foram factores relevantes para crise no negócio.

Como se não bastasse, já em 2009, uma das últimas medidas do Governo foi cortar em 30% o preço dos medicamentos genéricos, o que muito prejudicou o mercado e, em especial as empresas de genéricos, como a entidade promotora, já que, na maioria dos produtos, o preço por dose unitária ficou excessivamente baixo, limitando seriamente a sua comercialização.

Agora, com a nova portaria, que entrou em vigor no dia 15 de Outubro deste ano de 2010, e que decretou a baixa administrativa de 6% no preço dos medicamentos, a manutenção do status quo na empresa promotora tornou-se insuportável, e gerou-se a necessidade imperiosa de uma reestruturação para fazer face às despesas agora geradas por esta medida.

Da perda de negócio.

De facto, com a última medida governamental no corte do preço dos medicamentos, em 6%, tendo como objectivo a racionalização e o aumento da eficiência da política do medicamento no âmbito do Serviço Nacional de Saúde para beneficiar utentes com fármacos a um valor mais justo e equitativo, o que sucede é que a redução do preço está a ser suportada pela indústria farmacêutica, onde já se anunciam quebras desde Outubro de 2010, no valor de 12% a 13%, conforme avançou a Apifarma.

A entidade promotora não é excepção, tendo sofrido o inevitável aumento dos números negativos e a perda de rentabilidade, que, entre o primeiro e o segundo semestre de 2010 oscilou dos 54% para os 33%, após as novas medidas administrativas.



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

Este impacto é igualmente visível ao nível do resultado operacional, pois, se há maior número de unidades vendidas isso só sucede para procurar atingir o valor de vendas anterior, pois mais caixas têm de ser vendidas para atingir o mesmo valor de vendas.

A nível de resultados operacionais, o impacto ainda é mais visível. Embora a empresa tenha feito um esforço na redução dos seus custos de funcionais, esta redução não se revelou suficiente para compensar a perda de margem face à dedução administrativa.

E, se no primeiro semestre a empresa promotora apresentou um resultado positivo neste índice (836), neste segundo semestre o valor é negativo em - 807. Com ainda maior prejuízo apresentam-se os valores relativos a outros custos/proveitos, pois se o valor no primeiro semestre foi de - 7, no segundo semestre já desceu mais um ponto, apresentando-se actualmente em - 8.

E, enfim, as margens, como já supra avançado, estão a ser francamente prejudicadas, espelhando-se a baixa referida de - 21% numa diferença de 5.970 para 3.196 no segundo semestre, resultando no já indicado índice de 8% negativos no ROS no segundo semestre contra os 8% positivos do primeiro semestre de 2010.

Por fim, não se pode deixar de referir o derradeiro motivo pelo qual a conjuntura tornou insuportável para a empresa promotora não se reajustar: nota-se uma tendência avassaladora na indústria farmacêutica para recrutar elementos com experiência específica em mercados mais agressivos. A concorrência tornou-se mais hostil, tendo tido impacto nas quotas de mercado da ..., que concorre com cada vez mais empresas de genéricos a cada momento que passa.

Estas alterações conjunturais, tanto a nível económico e concorrencial, como a nível de vendas e forças de vendas obrigou a entidade promotora a equacionar a actual reestruturação, tendo-se apercebido da firme necessidade de adequação, tanto de vendas, como do Marketing à situação actual, pois a abordagem ao mercado torna-se cada vez mais feroz e competitiva, e os lucros cada vez mais exíguos face aos crescentes custos.

Postos estes resultados, que caíram abruptamente no presente semestre, constata-se a necessidade de acção e readaptação da empresa à realidade



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

de mercado, com a adveniente impossibilidade de manter a actual estrutura, o que poria em perigo, no futuro, outros postos de trabalho que se querem conservar, já que, também devido ainda à situação deficitária das contas públicas, prevê-se que os hospitais públicos continuem a constituir um problema financeiro de difícil resolução, dado o elevado atraso nos respectivos pagamentos a fornecedores.

Com estas perspectivas para o sector da saúde, prevê-se que o próximo ano continuará turbulento, sendo que as alterações dos modelos organizativos de gestão nas unidades de saúde (quer a nível hospitalar quer em ambulatório) fazem antever a continuação das restrições.

Necessitando conter custos, escudar-se contra novas descidas e deduções nos preços e reflexos negativos imediatos nas margens praticadas nas especialidades farmacêuticas, temos, portanto, uma situação estrutural e não meramente conjuntural, pois embora a empresa, no seu conjunto, já tenha sido lucrativa, facto é que, no passado ano, teve prejuízos significativos.

Em relação aos sectores a abranger, afigura-se conveniente reduzir os recursos humanos nas vendas, dado que a análise interna aponta para excesso de pessoal para o movimento verificado nos negócios da empresa e nas áreas de vendas a focar, tornando-se supérfluos, em cada um destes departamentos, um a três postos de trabalho, que resultam na contenção de custos imperativa.

Por isso mesmo, e porque a estrutura remanescente açambarcará o eventual trabalho anteriormente distribuído pelos sete trabalhadores a abranger, é, infelizmente, impossível a reconversão do pessoal abrangido para outros sectores da empresa: objectivamente, reduzindo o número de postos de trabalho como forma de contenção de custos, reestruturando a empresa, todos os postos de trabalho afins estão e continuarão ocupados.

Para além disso, e para prevenir urna situação mais crítica na empresa, o aliviar da estrutura de pessoal será uma mais-valia face aos prejuízos verificados, pois permitirá um controlo de custos e uma rentabilização da força laboral restante, optando-se, conforme indicado nos critérios de escolha, por reter elementos mais capacitados, experientes e com conhecimentos técnicos e capacidades de venda e negociação mais combativas e actuais, em



contraste com alguma inadequação técnica de alguns colaboradores aos novos desafios do mercado e organização interna, acima descritos.

Tentativas anteriores para colmatar essa situação e efeitos económicos do despedimento a promover.

Ao longo dos últimos anos, e, em especial, no último ano, tem-se tentado inverter a situação, mas sem sucesso, não se vislumbrando outra estratégia para inverter a situação, a não ser a redução de pessoal e custos, para fazer face aos aumentos de custos.

Esta acção visou a empresa no seu todo. Com as sete pessoas a reestruturar, conseguir-se-ão de imediato contenções de custos na ordem dos 350.000,00 € anuais, que possibilitarão a continuação e manutenção dos restantes postos de trabalho, já que as suas funções continuarão a ser feitas dentro da organização, adaptando-se a estrutura à nova realidade e originando um novo organigrama e acumulação de funções em pontos cirúrgicos da empresa.

Conclusão.

A situação não é meramente conjuntural, mas contorna a caracterização de uma situação estrutural, sendo a última e única solução a reestruturação em curso, da qual este despedimento colectivo é vital, para conter custos e garantir os restantes postos de trabalho, equilibrando a actividade e a sua rentabilidade e as margens, o que se conseguirá com a implementação da nova estrutura, possibilitando resposta aos novos desafios de mercado e às políticas administrativas.

Critério que serviu de base à selecção dos trabalhadores a despedir.

(alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do CT)

Os sete trabalhadores abrangidos foram escolhidos segundo a convergência de três critérios, sendo o primeiro o que resulta do facto de estarem integrados no sector a ser reestruturado, Marketing e Vendas, no seguimento da descrição dos fundamentos económicos, financeiros e técnicos verificados, e aqui também invocados, e que se prendem directamente com a quebra de lucros e com a constatação de excesso de capacidade instalada dentro de cada sector do departamento a reestruturar.



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

O segundo critério de eleição dos colaboradores abrangidos foi o da aplicação do critério de menor capacidade de adaptação às necessidades actuais da empresa dentro do sector a ser reestruturado, isto é, o critério consistiu numa avaliação de cada um dos trabalhadores, face às necessidades de flexibilidade e viabilização e rendimento de efectivos da empresa, dentro de cada área do departamento a reestruturar e adaptar às necessidades actuais, ou seja, a área de Marketing e Vendas.

Mormente, analisou-se os sectores desta área, ou seja, o sector de “Marketing & Sales” e os sectores que constituem as zonas de vendas (Norte, Centro e Sul), ou seja, na “North Area Sales”, a “Centre Area Sales” e a “South Area Sales”, resultando mister a redução de efectivos nas áreas do norte e centro e resultando excesso de recursos humanos na área de Marketing & Sales.

Em conjunto com este critério funcional, aplicou-se a essa análise global um terceiro e derradeiro critério, com base no poder negociar, na capacidade de planeamento, no nível de conhecimentos específicos de marketing do ponto de venda, no lidar com a autonomia, com a responsabilidade, na demonstração de visão estratégica, capacidade de comunicação, conhecimentos científicos e produtividade verificada dentro de cada uma das áreas do departamento a reestruturar, por cada um dos elementos, avaliando-se não só as vendas, como os acordos promocionais de material de ponto de venda e acções de visibilidade nos pontos de venda realizadas.

Estes critérios, combinados com as necessidades actuais e a reestruturação de funções a fazer, resultaram na conclusão da superfluidade de sete postos de trabalho face às necessidades e capacidade da empresa de fazer face às exigências actuais do mercado.

Efectivamente, no que respeita à determinação dos colaboradores abrangidos por este despedimento colectivo, dentro de cada uma das áreas do Departamento, optou-se, em primeiro lugar, por identificar aqueles com menor capacidade de planeamento, visão estratégica, autonomia e assumpção de responsabilidades, na adaptação à flexibilidade e posse de conhecimentos estratégicos e específicos na área, exigidos pela situação de crise que vivemos, nomeadamente a predisposição, tanto pessoal, como técnica, para



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

exercer as actividades e as funções necessárias na organização com autonomia, relevando ainda a ausência ou dificuldades de demonstração de capacidades de polivalência e de conhecimentos técnicos e científicos na área de marketing e vendas, e ainda aptidões de comunicação, planeamento e negociação, face às necessidades da empresa no futuro e face ao mercado de vendas e aos produtos promovidos.

Com a observação destes pontos em todos os elementos de cada sector a abranger, acabou por se de identificar os sete visados. Tal critério assentou, no fundo, na avaliação da experiência, aptidões e desempenho dos colaboradores, bem como a opinião comum da gestão, nomeadamente das chefias directas e Administração.

Concretizando, relativamente à área de GX Marketing & Sales, subtrai-se a única Delegada de Informação Médica adstrita a este sector, cujo posto se revela excedente, ou seja, a Senhora ..., continuando o sector em funcionamento com apenas três elementos, em vez de quatro, sendo eles um gestor de produto e dois técnicos.

No sector GX North Area Sales (área de vendas do Norte), são atingidos três postos de trabalho, e assim, três colaboradores, num universo de nove trabalhadores, sendo, portanto, atingidos, atendendo aos critérios expostos, o único Chefe de Secção de Vendas, (...), cuja função é absorvida pelo Director de Vendas, sendo ainda escolhidos, pela aplicação dos critérios supra mencionados, dois dos oito delegados de informação médica que constituem a força de vendas do Norte, o Senhor (...) e o Senhor (...).

Onde também a análise de reestruturação ditou a mudança e a diminuição da dimensão da força de vendas, atentos aos resultados e desafios financeiros, foi no sector GX Centre Area Sales (zona de vendas do centro do país), onde, entre nove delegados de informação médica, a empresa também se vê obrigada a cortar três destes postos de trabalho, recaindo a escolha nos Senhor (...), a Senhora (...) e na (...), atenta à aplicação dos critérios de selecção supra mencionados, face aos outros colaboradores do sector.

Assim optando-se por ajustar os seus efectivos à actividade actual, e tendo-se verificado que há que prescindir de sete elementos, aplicando os critérios de flexibilidade e produtividade aos sete colaboradores do departamento de



Marketing e Vendas, foram seleccionados estes sete trabalhadores, prescindindo-se dos seis postos de trabalho de Delegados de Informação Médica nas zonas Norte e Centro e de um chefe de Secção de vendas na zona norte.

E todos estes elementos identificados são aqueles que, no seu conjunto, e na sua ausência, e face às circunstâncias descritas, possibilitarão e garantirão o mínimo operacionalmente possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa com menos recursos humanos.

Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

(alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do CT)

O número de trabalhadores a despedir é de sete.

As categorias abrangidas e respectivos números por categoria são:

- *1 (um) Chefe de Secção:*

(...)

- *6 (seis) Delegados de Informação Médica:*

(...)

Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento.

(alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do CT)

É intenção da empresa efectuar o despedimento dos sete trabalhadores abrangidos no decorrer do mês de Janeiro e início do mês de Fevereiro de 2011, imediatamente após a fase de negociação, pois é sua intenção pagar o aviso prévio legal para cada caso.

Método de cálculo para a indemnização.

(alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do CT)

É intenção da empresa colocar à disposição de cada trabalhador, além das partes proporcionais e outros créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho, uma indemnização correspondente a 1,0 (um vírgula zero) meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade.

É sua intenção pagar o tempo de pré-aviso, fazendo, no prazo legal a respectiva comunicação para cada um dos trabalhadores.



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

Os valores da retribuição base e diuturnidades constam da sexta e sétima colunas da lista de pessoal organizada por sectores da empresa, que faz parte deste processo.

- 1.4. Em 14 de Janeiro de 2011, a composição da comissão representativa, composta por três trabalhadores, foi comunicada à entidade empregadora por intermédio de sociedade de advogados que, expressamente, indicou aguardar pelos elementos mencionados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.5. Em 23 de Janeiro de 2011, o representante legal da entidade empregadora comunicou a existência da comissão representativa dos trabalhadores aos serviços da DGERT e solicitou a presença de representante daqueles serviços na reunião de informações e negociação a ter lugar no dia 1 de Fevereiro de 2011.
- 1.6. Em 24 de Janeiro de 2011, a entidade empregadora remeteu os elementos discriminados no n.º 2 do artigo 360.º à comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, com indicações sobre a reunião de informações e negociação a realizar no dia 1 de Fevereiro de 2011.
- 1.7. Em 1 de Fevereiro de 2011 realizou-se a reunião de informações e negociação, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, cuja acta refere o seguinte:
- No dia 1 de Fevereiro de 2011, pelas 11 horas, reuniram (...), as seguintes entidades:*
- Representante dos Serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (DGERT/DSRP Lisboa) (MTSS):*
- Sr. Dr. ... (FC).*
- Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT):*
- Sr. ... (ET);*
- Sr. ... (MC);*
- Sr. ... (SV);*



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

Sr. Dr. ... (FR) – Perito;

Sra. Dr.^a ... (FG) – Perita;

..., Lda (SF):

Sr. Dr. ... (OS).

Abriu a sessão OS, que referiu estar constituída a Comissão Representativa dos Trabalhadores, o que lhe foi informado pelos Exm.^{os} Colegas, peritos da CRT, mas não foi entregue qualquer documento, ao que a CRT, referiu que traria tal documento na próxima reunião.

Quanto ao período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, a única excepção é o caso da Sr.^a D. ..., que goza de situação especialmente protegida por lei, sendo que após esta fase de informações e negociação, será pedido o parecer prévio à CITE, que como se sabe tem um prazo de 30 dias para o fazer.

Refere ainda no âmbito do disposto no artigo 361º do Código do Trabalho (CT), não estar a empresa disponível para qualquer das medidas aí preconizadas, pois a reestruturação que abrange estes trabalhadores é minimalista e foi feita depois de esgotadas todas as hipóteses de conservação de emprego dos restantes trabalhadores.

Para abrir uma hipótese de consenso, a promotora está disposta a pagar uma compensação com o factor de 1,80 sobre salário base e diuturnidades, sendo o limite negocial.

Esta proposta é condicional a acordo de cada trabalhador até 9 de Fevereiro de 2011, envolvendo o acordo a aceitação desse factor, também como uma compensação de carácter global, sendo que para os trabalhadores que legitimamente não aceitem esta proposta, valerá o factor de 1,0 que consta da documentação.

Foi ainda solicitado ao representante do MTSS, FC, para se pronunciar sobre a correcção formal deste processo, tendo este referido que não detecta irregularidades.

Tomou a palavra FR, perito da CRT, que disse anotar esta proposta e que nesta fase de informações solicita relativamente à transição da página 11 para a página 12, informação relativa a esta avaliação, pois é contraditória com o percurso dos trabalhadores abrangidos e contraditória com a própria



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

avaliação que a empresa foi fazendo destes seus recursos humanos, não só em anos passados, mas também no ano transacto.

Por outro lado a empresa afirma nos parágrafos subsequentes uma contenção de € 350.000,00 anuais, não explicitando de que forma é que seria eventualmente conseguida essa contenção.

A CRT considera e por isso solicita aprofundamento desta informação, por não estar explicitado convenientemente quais os critérios que estiveram na base da selecção destes trabalhadores, sendo certo que a única ou uma das poucas razões que se poderiam vislumbrar, poderiam dar origem a análises de outra natureza, mas que nunca envolveriam os trabalhadores em causa, mas sim superiores hierárquicos, uma vez que estes no cumprimento rigoroso do contrato de trabalho e já com invasão civilística, ou seja, sempre exercendo a sua actividade com exercício de boa fé, cumprindo ordens que eram transmitidas.

Tomou ainda a palavra a perita da CRT, FG que disse: mal compreende que a CRT, que seja invocado um decréscimo nas vendas em valor no ano de 2010, por várias ordens de razão a saber: nunca tais dados foram fornecidos a nenhum dos trabalhadores envolvidos no presente processo de despedimento colectivo, sendo certo que três deles assumem funções de chefia, para cujo bom desempenho eram regular e permanentemente informados dos resultados da empresa.

Por outro lado, estranha-se ainda a estratégia comercial delineada no 1.º ciclo de 2011 (em reunião de ciclo a que os ditos trabalhadores já não assistiram, impedido de realizar as suas funções), a qual fala explicitamente de: “novos lançamentos previstos para completar o portfolio”, “estabilidade comercial”, “maior crescimento em euros” e ainda com expressa menção aos 120 anos de mercado do grupo ...

A CRT faz ainda saber que em momento algum poderia adivinhar as dificuldades financeiras ora anunciadas, na medida em que os referidos trabalhadores eram reiteradamente estimulados a concluir negócios, estimulando-se por isso ofertas variadas, convites diversos e mesmo propostas de quaisquer outras actividades promocionais que pudessem



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

alavancar o negócio, repete-se, sem qualquer alusão à necessidade de contenção de custos.

A CRT, estranha ainda, atentos às principais linhas orientadoras do Código de Conduta da Empresa a que se encontram vinculados, que a mesma se mostre disponível para optar pelo despedimento de trabalhadores com vínculo permanente e duradouro, ao mesmo tempo que renova contratos precários de trabalho.

Tomou então a palavra OS que disse:

No respeitante ao que a CRT considera contraditório quanto à escolha dos trabalhadores e a sua avaliação, remete-se pura e simplesmente para a documentação dos autos, nomeadamente os critérios expressos com detalhe. Quanto aos € 350.000,00, como é óbvio, tal número resulta dos salários e encargos directos e indirectos com os trabalhadores envolvidos, durante um ano.

Passemos à “aparente contradição” referida pela perita da CRT, FG; a mesma não existe e está documentada.

No respeitante à alegada estratégia comercial para o 1.º ciclo de 2011, é matéria que não consta deste processo e são meras previsões que visam o futuro, sendo que este processo se cristaliza à data do seu começo, ou seja 10.01.2011.

Em resposta ao afirmado sobre alegadas “técnicas comerciais para alavancar o negócio”, a promotora não compreende onde se quer chegar com esta linguagem cifrada e de “tiro largo”, dizendo no entanto e muito claramente que as pessoas são livres, quer internamente quer externamente de denunciarem pelos meios que bem entenderem, o que julguem ser incorrecto ou ilegal; aliás tal é obrigação de qualquer cidadão, sendo que então, nas sedes respectivas e próprias se abrirá a investigação e o contraditório, com as legais consequências face às conclusões e prova produzida.

Finalmente a referência ao Código de Conduta, nada tem a ver com a selecção destes trabalhadores, estando-se na presença de um despedimento colectivo e não num processo formal de extinção e um ou vários postos de trabalho, onde aí sim, a lei preconiza uma série de condicionalismos para a selecção, o que não acontece num despedimento colectivo – os critérios



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

estão escritos com detalhe, explicitados e obviamente sujeitos a vários rateios, sendo no entanto certo que quem escolhe é a empresa promotora, que não abdica desse seu poder.

Aceitar discutir mais esta matéria seria um exercício estéril e que não tem cabimento nesta fase do processo.

Em suma, a promotora age na mais estrita das legalidades, salvo melhor e mais douta opinião, nada mais tendo a acrescentar ou informar nestas matérias, que o conteúdo dos autos.

Passou a ter a palavra FR, perito da CRT, que disse, não sem antes sublinhar que não é nesta fase que se avalia a legalidade dos procedimentos, mas, não deixando de apreciar a sinopse efectuada entre despedimento colectivo/extinção de postos de trabalho, sempre se dirá que o espírito da lei, também, salvo melhor e mais douta opinião, nesta fase de informações, não será o carrear toda a discussão para aquilo que já existe, neste caso nos autos, antes pelo contrário, o que se pretenderá e o que a CRT pretende é obter informações e tentar ser esclarecida relativamente àquilo que entende ser contraditório entre o que é escrito nos autos e o que é escrito noutros eventos, como é o caso do referido na reunião de ciclo.

Ou seja, o que a CRT pretende nesta fase, independentemente da cristalização ou não do procedimento de despedimento colectivo em 10.01.2011, é se a promotora na verdade transmitiu tudo o que atrás foi referenciado relativamente às previsões que visam o futuro.

Aliás, tais previsões que visam o futuro que anunciam uma boa performance da empresa, são na verdade compagináveis com o sucesso comercial que sempre foi atingido e sublinhado aos trabalhadores envolvidos no presente despedimento colectivo.

Ou seja, a CRT pretende ser informada se a promotora tem previsão para o seu futuro, naquilo que disse na reunião de ciclo ou aquilo que consta dos autos.

Quando o representante do promotor, como resposta ao pedido de informações refere que “a mesma está documentada”, a CRT solicita nesta fase de informações, então que se documente todos os prémios, toda a evolução salarial dos trabalhadores abrangidos, podendo assim verificar-se



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

que naquela cristalização do despedimento colectivo, os trabalhadores abrangidos tinham performances que a empresa reconhecia como excelentes e que motivaram todos os prémios e todos esses aumentos salariais.

Quando se diz que a mesma está documentada, a CRT solicita que seja mesmo documentada toda a contratação precária existente na promotora, porque e salvo melhor e mais douta opinião e não obstante a diferença entre despedimento colectivo/extinção de postos de trabalho, será sempre objecto primordial, por enquanto a manutenção das relações de trabalho estáveis e não precárias.

Quando se diz que a mesma está documentada, sublinhando-se mais uma vez o elencar dos direitos e deveres dos cidadãos relativamente à liberdade de denúncia, a CRT sublinha a existência de códigos de conduta, de práticas da empresa, de responsabilidade social, solicitando-se a junção aos autos de eventuais auditorias realizadas durante o ano de 2010, quer internamente, quer externamente – dito de outra forma – quer em Portugal, quer a nível europeu.

Quando se diz que está documentada, a CRT solicita a junção aos autos daquilo a que OS sempre se refere, dos eventos acompanhados pela ... no trimestre anterior à cristalização dos despedimento colectivo, bem como das previsões que visem o futuro dos mesmos eventos para o corrente ano.

Para terminar e para que fique também documentado, requer-se a junção aos autos de informação ao procedimento comercial no que a “rappel” e bonificações diz respeito, quer no trimestre anterior à cristalização quer na previsão do futuro, não se crendo numa política de venda abaixo do custo.

Face ao exposto, tomou a palavra OS que disse: com o respeito doseado e devido pela exposição que antecede, o representante da promotora não contribuirá para que esta fase de informações e negociações se transforme num palco de matérias laterais que não cabem neste processo.

Vejamos: logo no início desta reunião, foi afirmado que a entidade promotora não estava disponível para qualquer das medidas previstas no artigo 361º do CT e disse porquê, avançando com uma proposta muito acima do que a lei prevê e que mesmo o mercado farmacêutico está a aplicar neste momento a processos idênticos.



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

As referidas previsões para o futuro são isso mesmo e que só o tempo responderá pelas mesmas, em especial num momento difícil que o País atravessa.

O pedido da junção aos autos de prémio e evolução salarial dos trabalhadores representados pela CRT é deslocado, pois os referidos trabalhadores, melhor que ninguém têm esses elementos, pois são factos pessoais.

No respeitante à junção de documentos da alegada contratação precária da promotora, também é um pedido deslocado, pois a ... gere os seus RH no respeito das leis do País, não entrando em discussões de políticas de emprego.

Passando ao requerido para serem juntas auditorias internas ou externas, tal raia o inimaginável – não estamos perante um Tribunal que ordene tal junção, sendo a mesma totalmente deslocada e que nada tem a ver com o processo, na nossa modesta óptica – a promotora não entra nessa forma de espectáculo, o mesmo se dizendo para “eventos” do trimestre anterior ou para o ano de 2011.

Finalmente, refere-se que a promotora cumpre com rigor todas as normas de comercialização de medicamentos genéricos, não tendo que juntar qualquer documentação a esse respeito, o que aliás extravasa de todo em todo a matéria dos autos.

Sendo 13h, e tendo alguns dos presentes compromissos inadiáveis da parte da tarde, foi esta reunião suspensa e lavrada a acta que vai ser assinada pelos presentes, no início do retomar da reunião no próximo dia 8, pelas 11h.

- 1.8.** Em 8 de Fevereiro de 2011 foi retomada a reunião de informações e negociação, cuja respectiva acta refere o seguinte:

Representante dos Serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (DGERT/DSRP Lisboa) (MTSS):

Sr. Dr. ... IFCl.

Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT):

Sr. ... (ET);

Sr. ... (MC);



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

Sr. ... (SV);

Sr. Dr. ... (FR) – Perito;

Sr.^a Dr.^a ... (FG) – Perita;

..., Lda (SF):

Sr. Dr. ... (OS).

Abriu a sessão FR, que, em seguimento da posição exposta por OS na parte final da acta da última reunião, quer expressar a posição da CRT, no sentido de considerar que a recusa, infundada na opinião da CRT, constitui uma clara violação do normativo legal e uma subversão desta fase de negociação e informação, que, a ser como a empresa promotora quereria, bastar-se-ia com meras comunicações formais.

Sem necessidade, evitando assim, o prolongamento de solicitações e recusas, de um aprofundamento individualizado de todos os elementos solicitados, sempre se dirá que, mesmo naquilo que se refere a elementos considerados como pessoais, tratando-se de um despedimento em que alegadamente há critérios, tais dados eventualmente pessoais, deveriam, deverão ser alvo de confronto com os elementos respeitantes a outros trabalhadores.

No que concerne ao relatório de auditorias, fica registada a recusa, impossibilitando assim o que foi de início referido pela CRT relativamente aos reais fundamentos do presente despedimento e dos trabalhadores por eles abrangidos, ficando no entanto, a confirmação da sua existência.

Em resposta, diz OS que opiniões jurídicas, por mais doutas que sejam, não têm a real sede da sua exposição nesta fase. A promotora já justificou à exaustão, na sua óptica, o que junta e o que não junta e o que considera ser um desvirtuar desta fase do processo.

No respeitante às auditorias, repete na íntegra o referido na acta anterior, aqui dado por reproduzido, ou seja, havendo ou não havendo auditorias – o que o representante da promotora, para este processo, desconhece – nunca facultaria tais documentos, a existirem, numa fase destas – ou seja, não confirma nem desmente que existam, pois, pura e simplesmente, desconhece tal facto, nem tem que o conhecer, estando mandatado apenas para o despedimento colectivo.



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

Aproveita o uso da palavra para dizer que, na sua óptica, esta fase está encerrada definitivamente, afirmando, no entanto, que os trabalhadores que vierem a aceitar o despedimento terão, além do 1.8 de salário base e diuturnidades, o seguro de saúde nas actuais condições até Fevereiro de 2012.

É intenção da empresa proferir o despedimento, pagando o pré-aviso legal em 14 de Fevereiro de 2011, ficando a CRT disso informada, sendo os trabalhadores visados notificados para o efeito, valendo, até essa data, as condições atrás referidas.

A trabalhadora ... será notificada, após o parecer da CITE, que, nos termos da lei, agora se vai requerer.

E, nada mais havendo a tratar, é lavrada a presente acta, que vai pelos presentes assinada, pelas 12h30min.

- 1.9.** A entidade empregadora juntou ao processo, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais

III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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.



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

- 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 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 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.** 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 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 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 actividade da empresa provocada pela*

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

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;*
- 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 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



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

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 colectiva.

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.

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

1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto 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 colectivo 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 acta 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 contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

- 2.7. Ora, no despedimento colectivo *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu determinados requisitos formais a que legalmente estava obrigada tendo apresentado, nomeadamente: os fundamentos do despedimento colectivo, que se prendem essencialmente com motivos de mercado – consubstanciados na diminuição da procura de bens e na dificuldade de os colocar no mercado, fruto das *modificações operadas na política do medicamento ao longo dos últimos anos*, e ainda com motivos estruturais – ligados ao desequilíbrio económico-financeiro, expendidos no documento remetido à DGERT e à CRT e que nomeadamente se prendem com a perda de rentabilidade, tendo ainda apresentado o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa; a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como o cálculo da compensação a atribuir.
- 2.8. Porém, é de salientar que no que concerne à selecção dos trabalhadores a despedir, a empresa esclarece ter optado pela convergência de três critérios que, sucintamente, apontou como sendo os seguintes:
- O primeiro resultante do facto de os sete trabalhadores estarem integrados no sector a ser reestruturado (Marketing e Vendas), *no seguimento da descrição dos fundamentos económicos, financeiros e técnicos verificados (...) e que se prendem directamente com a quebra de lucros e com a constatação de excesso de capacidade instalada dentro de cada sector do departamento a reestruturar;*
 - O segundo como sendo o da aplicação do da *menor capacidade de adaptação às necessidades actuais da empresa dentro do sector a ser reestruturado, isto é, (...) consistiu numa avaliação de cada um dos trabalhadores, face às necessidades de flexibilização e viabilização e rendimento de efectivos da empresa, dentro de cada área de departamento a reestruturar e adaptar às necessidades actuais, ou seja a área de Marketing e Vendas (...);*



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

- O terceiro como sendo o da aplicação *com base no poder negocial, na capacidade de planeamento, no nível de conhecimentos específicos de marketing do ponto de venda, no lidar com a autonomia, com a responsabilidade, na demonstração de visão estratégica, capacidade de comunicação, conhecimentos científicos e produtividade verificada dentro de cada uma das áreas do departamento a reestruturar, por cada um dos elementos, avaliando-se não só as vendas, como os acordos promocionais de material do ponto de venda e acções de visibilidade nos ponto de venda realizadas.*

2.8.1. Ora, no que toca ao desaparecimento do posto de trabalho da trabalhadora lactante, cuja análise é o verdadeiro escopo do presente parecer, a verdade é que a entidade empregadora optou por critérios que se afiguram como eminentemente subjectivos.

2.8.2. Com efeito, a CITE não pode concluir pela não existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade com base em critérios de selecção que, embora apontados, não figuram comprovados pelo empregador no âmbito do processo de despedimento colectivo. Na verdade, embora o despedimento colectivo tenha por suporte uma opção gestionária do empregador, este, ao não demonstrar os entendimentos, juízos ou avaliações que alega sobre as características individuais dos trabalhadores, mormente da trabalhadora lactante – e em termos comparativos, face à colectividade que a todos integra, cria insuficiência na demonstração da necessária clareza da objectividade da inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento, ou seja, não deixa transparecer ou evidenciar o nexo causal entre os critérios de selecção que aponta e a opção que conclui pela necessidade de a despedir.

2.8.3. Em idêntico sentido, é de atender a recente jurisprudência que, relativamente aos critérios de selecção de trabalhadores a despedir, refere o seguinte:

“I – O Código do trabalho, no âmbito do despedimento colectivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (crf. 403.º n.º 2),



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

não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II – Mas os critérios de selecção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento colectivo e o concreto despedimento de 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 selecção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento colectivo 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 selecção 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 objectivas 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 selecção 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 selecção não obedeceu a motivações

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



puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objectivas invocadas para o despedimento colectivo.”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 actualmente 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 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 colectivo 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

- 2.9.** Assim sendo afigura-se que a decisão de incluir a trabalhadora lactante no processo de despedimento colectivo não pode ser considerada como não discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo promovido pela sociedade ..., Lda.

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

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

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



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2011**