



## **PARECER N.º 84/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida, puérpera e trabalhador no gozo de licença parental, incluídos em processo de despedimento colectivo, 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

Processos n.ºs 360 – 361 – 382 – DGPH-C/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 20.04.2011, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados, ... em representação da ..., Lda, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a Trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de Secretária de Direcção, a Trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de Delegada de Informação Médica, e o Trabalhador no gozo de licença parental ..., titular da categoria profissional de Gestor do Produto, para efeitos de emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.
- 1.2. Na carta enviada à Comissão de Trabalhadores, em 05.04.2011, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte, sobre os fundamentos do presente despedimento colectivo:
- 1.3. “Em cumprimento do disposto no artigo 360º, n.º1, do Código do Trabalho, comunicamos ser intenção da ..., Lda. (adiante designada abreviadamente "...") proceder a um despedimento colectivo englobando 111 trabalhadores”.



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

- 1.4. “A ... tem vindo a deparar-se com uma enorme concorrência por parte das demais farmacêuticas existentes no mercado, quer nacional, quer internacional e ainda, com dificuldades económicas, particularmente, em consequência do surgimento de novos medicamentos genéricos e da redução dos preços dos medicamentos imposta pelo governo português, não obstante os esforços desenvolvidos pela empresa nos últimos anos”.
- 1.5. “Com efeito, é do conhecimento público que a indústria farmacêutica em Portugal tem vindo a sofrer sucessivas restrições económicas, por via das várias medidas legislativas promovidas pelo governo, que impuseram, entre outros, preços de referência nos medicamentos, restrição aos promotores na área da saúde ao acesso a instituições de saúde e o crescente incentivo à criação de várias empresas de genéricos”.
- 1.6. “Ora, em face das referidas circunstâncias, que se têm vindo a verificar ao longo dos últimos anos, de forma constante e agravada, a ... vê-se forçada a tomar medidas e a proceder a alterações estruturais, com vista a assegurar a sua viabilidade futura, as quais, inevitavelmente, terão de atingir as diversas divisões e áreas de negócio da empresa”.
- 1.7. “Neste contexto, de dificuldades várias de natureza económica, de mercado e estruturais melhor detalhadas no Anexo I à presente comunicação, a empresa necessita empreender um conjunto de alterações e reajustamentos, a fim de preservar a sua competitividade e, em última instância, a sua viabilidade económica, vendo-se, pois, forçada a iniciar um procedimento com vista à redução dos seus efectivos”.
- 1.8. “A ... irá proceder à notificação da DGERT, em cumprimento da obrigação legal”.



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

- 1.9.** Relativamente à descrição dos Motivos Invocados para o Despedimento Colectivo - Motivos Económicos, de Mercado e Estruturais, alega a entidade que existe um novo paradigma de mercado.
- 1.10.** Menciona que “as modificações legislativas referidas, bem como a introdução dos genéricos de forma consistente e com tendência dominante no mercado farmacêutico, determinaram a necessidade premente de uma reestruturação do modelo de negócio existente”.
- 1.11.** “Com efeito, as decisões no tocante à compra de medicamentos deixam de estar apenas na esfera dos médicos e passam agora também para os doentes e farmacêuticos, sendo necessário reajustar as estratégias, quer de vendas, quer promocional, em conformidade”.
- 1.12.** “Na actual conjuntura, e atentas as razões acima referidas, em particular, relacionadas com o crescimento do mercado dos genéricos e com as medidas legislativas impostas ao sector, verifica-se não só uma generalizada redução de investimento por parte do Estado, o que determina uma drástica redução da procura dos produtos comercializados pela ..., e um decréscimo significativo nas margens de venda dos produtos da empresa”.
- 1.13.** “Ora, feitas as necessárias análise e avaliações, concluiu-se pela necessidade e conveniência de implementar as seguintes alterações de estrutura, a fim de adequar as respectivas áreas e departamentos aos actuais níveis de actividade:
- Alteração do portfolio promovido actualmente para produtos, por um lado dirigidos às especialidades médicas e, por outro, mais diversificados;
  - Adaptação da alocação de recursos ao potencial de crescimento do negócio, retirando recursos de algumas áreas do SNC (excepto Copaxone®), focando a promoção nos Especialistas, CHC/OTX e GX,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
desenvolvendo a área da Diabetes e preparando o lançamento de novos produtos na área da Oncologia e o lançamento Zentiva;

- Diminuir o número de delegados de informação médica, tendo em conta a quebra acentuada das vendas e de produtos a serem promovidos;
- Tornar mais leve a estrutura de direcção, reduzindo linhas intermédias de reporte;
- Reduzir as funções de suporte administrativo para o nível estritamente essencial, aligeirando também deste modo a estrutura de custos fixos;
- Aproveitar as sinergias do grupo, utilizando os recursos já disponíveis em Espanha e em França para apoio à estrutura portuguesa, eliminando a duplicação de tarefas”.

**1.14.** “Em face do exposto, e atentas as evidentes razões económicas, de mercado e estruturais supra mencionadas, a ... necessita reduzir e ajustar o seu quadro de pessoal, nos moldes acima aludidos”.

**1.15.** “As perspectivas para o sector farmacêutico em 2011 e para os anos subsequentes, atentos os indicadores económicos e de mercado disponíveis, não permitem concluir no sentido da inversão da situação supra identificada. Acresce que esta conjuntura é agravada pela circunstância de a ... sofrer uma forte concorrência de outras empresas, muitas das quais com organizações e estruturas de custos mais reduzidas e, por essa razão, com maior capacidade para reduzir preços ou oferecer condições comerciais mais agressivas, implicando, conseqüentemente, uma procura constante de optimização, incluindo no tocante às despesas com pessoal, que constituem um dos elementos mais significativos em termos de custos”.



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

- 1.16.** “Em face de todo o exposto, e para evitar situações limite de desequilíbrio financeiro, a ..., a exemplo das demais empresas do sector, vê-se obrigada a manter-se permanentemente atenta às vicissitudes do mercado e a privilegiar uma organização flexível e polivalente, e sobretudo, com custos de estrutura reduzidos e otimizados, para responder às constantes variações e exigências do mercado, nacionais e globais, bem como para manter a empresa competitiva e assegurar a sua viabilidade”.
- 1.17.** “O despedimento colectivo ora iniciado tem, assim, por fundamento motivos económicos, de mercado e estruturais”.
- 1.18.** Relativamente aos critérios objectivos que servem de base à selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento, alega a ... que “procedeu à avaliação das necessidades que prevê vir a ter no futuro próximo, em função da projectada reorganização da sua estrutura, de modo a conseguir atingir os objectivos propostos, designadamente de natureza económica e estrutural”.
- 1.19.** “De tal avaliação, e de molde a conseguir obter a estrutura mais leve e dedicada que se pretende afinal, resultou a necessidade de reduzir pessoal, tendo sido inicialmente prevista uma redução de cerca de 140 pessoas, de forma transversal a toda a empresa, afectando várias áreas e divisões”.
- 1.20.** “Embora a empresa se veja forçada a reduzir em cerca de 40% o seu quadro de pessoal, devendo a nova estrutura ser bastante mais leve, e reduzida ao mínimo, quer em termos de equipas de vendas, quer em termos de funções administrativas e de suporte, foi possível, na sequência dos diversos esforços levados a cabo pela empresa, recuperar alguns dos postos que inicialmente se previa ter de extinguir, tendo-se conseguido reduzir tal número para 111”.
- 1.21.** “Na selecção dos trabalhadores a afectar pelo presente despedimento, e de modo a poupar o maior número de postos de trabalho possível, foram tidos



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

em conta, num primeiro momento, aqueles que transmitiram à empresa que, por diversas razões, pretendiam sair”.

- 1.22. “Quanto aos demais, e tendo em conta a projectada redução da estrutura actual, os colaboradores que se mantiverem na empresa, sendo bastante menos, terão necessariamente de assegurar individualmente um maior número de tarefas, pelo que a empresa privilegiou uma maior polivalência, que geralmente se encontra associada a uma maior escolaridade e habilitação literária/académica”.
- 1.23. “A empresa procedeu igualmente a uma avaliação (assessment) realizada por uma entidade independente, de modo a assegurar uma maior justiça e transparência no processo de selecção, tendo determinado antecipadamente uma série de características (denominadas competências LEAD), a que deverão corresponder os trabalhadores a manter na empresa”.
- 1.24. “Os resultados de tal avaliação foram ainda devidamente ponderados pelas chefias respectivas, tendo em conta as especificidades de cada departamento em concreto, o que forneceu elementos adicionais essenciais para a determinação dos trabalhadores que deverão ser incluídos no presente despedimento colectivo”.
- 1.25. “Relativamente às forças de vendas em concreto, para além dos critérios acima enunciados, foi ainda tido em conta o perfil comercial de cada pessoa e, na medida do possível, a empresa tentou não deslocalizar pessoas da sua residência habitual e/ou da área geográfica que lhes está actualmente atribuída”.
- 1.26. “Atendendo à redução drástica do número de assistentes / secretárias de direcção, e ao facto de as que se vierem a manter na nova estrutura terem de assegurar a assistência a vários departamentos simultaneamente, esta



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

categoria profissional foi avaliada de modo transversal e independentemente do departamento que integra actualmente”.

- 1.27.** A empresa junta o quadro de pessoal existente, o qual conta com 275 trabalhadores, abrangendo o presente despedimento colectivo um total de 111 trabalhadores dos quais 59 Delegados de Informação Médica, 18 Chefes de Secção; 9 Chefes de Serviços; 5 Técnicos Especialistas; 8 Secretárias de Direcção; 7 Técnicos Administrativos; 2 Gestor do Produto; 3 Auxiliares de Serviços Gerais.
- 1.28.** Nas duas reuniões de informações e negociação em que participaram o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, foi obtido um acordo de cessação dos contratos de trabalho desses trabalhadores, em que ficaram definidas as respectivas condições, nomeadamente, a que diz respeito à compensação a pagar pela empresa aos referidos trabalhadores, tendo sido transmitido à Comissão de Trabalhadores que a empresa “aceita a proposta da comissão de trabalhadores de pagamento da importância adicional equivalente a 0, 2 meses de retribuição média, por cada ano de antiguidade, entendendo-a como uma medida social adicional aplicável transversalmente a todos os trabalhadores”.
- 1.29.** “A empresa reiterou que a aprovação deste valor adicional, embora representando um esforço adicional, tem como objectivo permitir a célere e eficaz conclusão das negociações”.

## 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
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 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.
- 2.4.** A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, é a entidade com competência para emitir o parecer.
- 2.5.** Nos termos do artigo 359.º 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

---

<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

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;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

**2.6.** Em conformidade com o artigo 360.º 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



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

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.

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”.

- 2.7.** Os 111 trabalhadores a despedir designaram uma comissão representativa, que participou nas duas reuniões de informações e negociação.
- 2.8.** A Empresa apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos económicos, de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, bem como os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.
- 2.9.** As trabalhadoras grávida, puérpera e o trabalhador no gozo de licença parental, objecto do presente parecer, não referiram, nomeadamente, através da respectiva comissão representativa, qualquer tipo de discriminação de que estivessem a ser alvo por parte da empresa, nem puseram em causa os critérios de selecção, que as/o incluíram no processo de despedimento colectivo *sub júdice*.



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

- 2.10.** Após duas reuniões de informações e negociação, os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir chegaram a um acordo de cessação dos respectivos contratos de trabalho, em que ficaram definidas as respectivas condições, nomeadamente, a que diz respeito à compensação a pagar pela empresa aos referidos trabalhadores.
- 2.11.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida, puérpera e do trabalhador no gozo de licença parental no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo, promovido pela ..., LDA da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora puérpera ... e do trabalhador no gozo de licença parental ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 13 DE MAIO DE 2011**