



PARECER N.º 87/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, incluída 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
Processo n.º 393 – DG-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 4 de Maio de 2011, a CITE recebeu dos mandatários da sociedade ..., Lda, cópia de um processo de despedimento colectivo de 7 trabalhadores, abrangendo a trabalhadora grávida ..., 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 grávida, nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 e no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em 1 de Abril de 2011, a intenção de a incluir no despedimento colectivo e referiu a eventual designação de comissão representativa dos trabalhadores; a compensação a receber pelos/as trabalhadores/as abrangidos/as; o prazo previsível de 90 a 120 dias para cessação dos contratos de trabalho; remeteu quatro documentos em anexo: I – Motivos do despedimento colectivo, II – Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, III – Critérios de selecção dos trabalhadores a despedir e IV – Indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, e informou sobre a comunicação a efectuar à DGERT.
- 1.2.1. Assim, no que respeita aos referidos elementos, transcreve-se o essencial:



1. Motivos do despedimento colectivo

(Artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho)

A ..., Lda, (adiante abreviadamente designada por "...") é uma sociedade comercial que se dedica à importação exportação, fabrico e comercialização do produtos farmacêuticos e dispositivos médicos em todo o território continental português, fazendo parte de um grupo internacional ("Grupo ...").

A ... possui um estabelecimento (...), e tem actualmente ao seu serviço um total de 61 (sessenta e um) trabalhadores, os quais prestam a sua actividade nas distintas Divisões que compõem a ... e nos respectivos departamentos de serviços financeiros e administrativos.

Especificamente, na Divisão de Surgical da ... prestam a sua actividade na presente data 19 (dezanove) trabalhadores distribuídos da seguinte forma:

(...)

A evolução, nos últimos anos, da actividade da Divisão de Surgical da ... acarretou a necessidade de procurar otimizar, ano após ano, a eficiência e eficácia produtivas, sob pena de perder capacidades e oportunidades fulcrais para a sua sobrevivência num sector que actualmente atravessa dificuldades acentuadas como é o da comercialização de dispositivos médicos.

A situação económica global actual, com impacto directo na comercialização de dispositivos médicos em Portugal e, igualmente, com directas consequências negativas no negócio da Divisão de Surgical da ..., em virtude da redução dos níveis de vendas, aconselha a implementação urgente e indispensável de uma reestruturação na organização desta Divisão da ..., visando uma optimização de recursos, como forma de rentabilização do negócio, numa perspectiva de crescimento sustentado, a qual exige uma política de racionalização de custos.

Na verdade, a situação económica global tem vindo a determinar uma gradual redução dos volumes de vendas tornando, conseqüentemente, a estrutura actual da Divisão de Surgical da ... desadequada à realidade económica actual, culminando num evidente sobredimensionamento da divisão, sendo que se prevê um agravamento da situação, pelo menos, até ao próximo ano de 2012, razão pela qual foram tomadas decisões com impacto directo na organização interna da Divisão de Surgical da ..., que será objecto de uma



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

reestruturação, a qual implicará a redução de determinados postos de trabalho, como adiante melhor se explicará.

2. Factores determinantes da redução de efectivos

A decisão inevitável da ... de proceder à redução dos custos com pessoal fundamenta-se tanto em motivos de mercado como estruturais, os quais se traduzem no seguinte:

2.1. Motivos de Mercado

Tal como tem sido amplamente divulgado, em termos internacionais, a economia mundial mantém-se instável, com a generalidade dos organismos internacionais a preverem a persistência de desequilíbrios macroeconómicos a nível mundial que assumem especial relevância num país com as características particulares de Portugal. De facto, e como tivemos oportunidade de referir, a evolução nos últimos anos da actividade da Divisão de Surgical da ... tem sido afectada por um panorama de redução gradual dos níveis de vendas desde o ano 2009, nos termos melhor descritos nos gráficos abaixo, correspondendo o primeiro destes aos produtos da Área de EMID comercializados pela Divisão e o segundo destes gráficos aos produtos da Área de Soft Tissue Implant:

(...)

Como é possível verificar, o volume de vendas dos produtos que assumem maior relevância na Divisão de Surgical da ... tem sofrido uma diminuição progressiva desde o ano de 2009. Relativamente aos produtos de SP Stapling Devices, constata-se que, desde o momento em que se verificava um volume de vendas na ordem dos Euros 1.800.000 (um milhão e oitocentos mil euros) até ao presente trimestre, no qual o volume de vendas se situou em cerca de Euros 1.600.000 (um milhão e seiscentos mil euros), a Divisão de Surgical da ... foi confrontada com uma redução de cerca de 11% do referido volume. Em igual período de tempo, e no que respeita aos produtos de LA Surgical Instrumentation – produtos que assumem igualmente maior relevância na Divisão em apreço –, existiu uma redução de cerca de 19%, resultante da descida do volume de vendas de cerca de Euros 1,200.000 (um milhão e



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

duzentos mil euros) para menos de Euros 1.000,000 (um milhão de euros). Esta situação assume especial gravidade atendendo a que nos reportamos apenas a um período de tempo inferior a dois anos.

Igualmente no que respeita aos produtos da Área de Soft Tissue Implant, e especificamente os produtos de ST Sutures, confirmamos a diminuição progressiva desde o ano de 2009, quando se verificava um volume de vendas de Euros 232.975 (duzentos e trinta e dois mil novecentos e setenta e cinco euros), até ao presente trimestre, no qual o volume de vendas se situou em Euros 180.518 (cento e oitenta mil quinhentos e dezoito euros), correspondente a uma redução de cerca de 23% do referido volume. Também nos produtos de MSMesh, observaram uma diminuição de Euros 172.080 (cento e setenta e dois mil e oitenta euros) para Euros 155.213 (cento e cinquenta e cinco mil duzentos e treze euros), em igual período de tempo, o que representa uma redução de cerca de 10% do referido volume.

Se a regressão dos volumes de vendas acima referidos, no período de tempo indicado, seria, por si só, suficientemente alarmante para a Divisão de Surgical da ..., esta situação assume especial gravidade perante a expectativa de evolução.

Da análise da evolução recente dos níveis de venda dos produtos que assumem maior relevância na Divisão de Surgical da ..., somos levados a concluir que se manterá a tendência de diminuição progressiva, situação que, a continuar poderá, naturalmente, colocar em causa a sustentabilidade de toda a Divisão de Surgical e, em última instância, da própria empresa, atenta a importância que esta Divisão assume no âmbito da mesma.

A título de exemplo, relativamente aos produtos de SP Stapling Devices, prevê-se uma diminuição do volume de vendas de cerca de Euros 1.800.000 (um milhão e oitocentos mil euros) no terceiro trimestre de 2009 para cerca de Euros 1.700.000 (um milhão e setecentos mil euros) no final do presente ano de 2011, o que representa uma redução na ordem dos 6%.

Já no que respeita aos produtos de LA Surgical Instrumentation, prevê-se uma diminuição dos volumes de vendas de cerca de Euros 1.200.000 (um milhão e duzentos mil euros) no terceiro trimestre de 2009, para cerca de



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

Euros 860.000 (oitocentos e sessenta mil euros) no final do presente ano de 2011, o que representa uma redução na ordem dos 28%.

Já no que respeita aos produtos da Área de Soft Tissue Implant e especificamente os produtos de ST Stutures, prevê-se uma diminuição do volume de vendas de Euros 232.975 (duzentos e trinta e dois mil novecentos e setenta e cinco euros) no terceiro trimestre de 2009, para Euros 200.000 (duzentos mil euros) no final do presente ano de 2011, o que representa uma redução na ordem dos 14%.

A tendência esperada de redução gradual e progressiva dos volumes de vendas resulta ainda de um outro factor de mercado que assume especial relevância na perspectiva futura de negócio da Divisão de Surgical da ..., relacionado com a necessidade de contenção orçamental dos principais clientes desta Divisão.

De facto, baseando-se a actividade da Divisão de Surgical da ... na comercialização de dispositivos médicos, os principais clientes da Divisão consistem, preferencialmente em hospitais, centros hospitalares ou outras unidades locais de saúde, sendo certo que estes, nos termos do Despacho n.º 10760/2010, de 29 de Junho de 2010, encontram-se, desde a data de entrada em vigor deste diploma, legalmente obrigados a elaborar e cumprir um plano de redução de despesa que lhes permita cumprir os objectivos económico-financeiros que o referido diploma define.

Atendendo às metas orçamentais que aí são fixadas, a redução de solicitações por parte dos principais clientes da Divisão de Surgical da ... constitui uma inevitabilidade – com tendência para se agravar progressivamente em virtude da probabilidade séria de definição de metas orçamentais mais restritivas na medida em que se mantenha ou agrave o panorama de crise económica vigente –, determinando uma situação da qual a Divisão não poderá refugiar-se, antes sendo obrigada a encontrar mecanismos que permitam adequar a sua estrutura às condições do mercado em que a mesma opera e à sua evolução provável.

Esta situação de redução crível de solicitações por parte dos principais clientes da Divisão de Surgical da ... encontra-se igualmente justificada pelo



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

facto de o referido diploma legal prever que as entidades aí mencionadas deverão passar a gerir com rigor a introdução de novos produtos.

Assim, os principais clientes da Divisão de Surgical da ... não apenas se vêem legalmente obrigados a definir medidas de contenção no que respeita à despesa com fornecimentos externos mas igualmente no respeitante à aquisição de novos produtos, a qual ficará sujeita a um regime de controlo rigoroso de custos.

De acordo com o plano interno de gestão que foi definido relativamente ao presente ano de 2011, a ... previa que 10% do objectivo estipulado fosse alcançado por intermédio da venda de novos produtos. Perante a determinação legal de uma política obrigatória de controlo rigoroso no que respeita à introdução de produtos novos nas entidades que apresentam os principais clientes da Divisão de Surgical da ..., a Divisão vê uma das suas áreas de actividade mais relevante ficar significativamente prejudicada, factor que assume, de forma necessária, um peso relevante no volume de negócios e nos objectivos que foram definidos no plano anual de gestão.

Por outro lado, e como decorrência natural da conjuntura de dificuldade económica actualmente vigente, a ... tem sido confrontada com o aumento do prazo médio de recebimentos no que respeita aos seus clientes, o qual passou de 225 dias em Janeiro de 2010 para 273 dias em Janeiro do presente ano de 2011. Este facto comporta um equivalente aumento do risco do negócio uma vez que durante um período de tempo substancialmente mais alargado, existe uma situação de indefinição relativamente ao recebimento das quantias correspondentes às facturas anteriormente emitidas, igualmente, é agora bastante mais dilatado o período de tempo em que é necessário definir a política de gastos em função da dilação de recebimento das quantias essenciais à liquidez necessária para que a actividade possa desenvolver-se normalmente, factor especialmente relevante no que respeita à Divisão de Surgical, em virtude do respectivo peso na estrutura da

A crescer à conjugação complexa de factores anteriormente descrita, que obriga à determinação de medidas que permitam assegurar a sustentabilidade económica da Divisão a curto prazo, no mercado em que a



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

Divisão de Surgical da ... opera tem-se verificado uma situação de pressão progressiva sobre os preços praticados em virtude do aumento da competitividade existente entre os seus principais concorrentes. Este factor é apto a determinar a perda de clientes habituais da Divisão que, confrontados com as medidas de contenção orçamental anteriormente referidas, optam por recorrer aos serviços que lhes garantam um menor custo, normalmente em patamares a que a Divisão de Surgical da ..., atendendo à respectiva estrutura, não consegue alcançar.

Importa ainda salientar que a ... pertence a um Grupo internacional, encontrando-se, como tal, sujeita a uma estratégia, objectivos e regras definidas internacionalmente. De acordo com a estratégia definida para todos os países onde o Grupo ... opera e onde se tem sentido mais acentuadamente os efeitos da crise económica internacional, entendeu-se que apenas a adopção de estruturas mais compactas, adaptadas às solicitações existentes e próximas das necessidades dos clientes, permitiria atingir maior harmonização de processos; ao mesmo tempo que estimulava o aproveitamento de sinergias e eliminava custos desnecessários, impedindo ainda a sobreposição de objectivos, tarefas e responsabilidades e o desaproveitamento injustificado de meios. A concretização deste objectivo no que respeita à Divisão de Surgical será melhor explicada no âmbito dos motivos estruturais que justificam a presente decisão de proceder à redução de custos com pessoal.

2.2. Motivos Estruturais

Face ao fraco desempenho económico e financeiro que tem vindo a afectar e se prevê que continue a afectar a Divisão de Surgical da ... – conforme acima descrito – foi decidido que a garantia da respectiva estabilidade económica passava necessariamente pela adopção de um plano de redefinição da sua estrutura organizativa.

Para este efeito, entendeu-se que o organigrama actualmente vigente na Divisão de Surgical da ... deveria ser alterado em consonância com a diminuição de solicitações por parte dos respectivos clientes que se tem verificado, até à presente data e, com toda a probabilidade, se acentuará nos



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

próximos tempos, adaptando-o às condições económico-financeiras da Divisão e às reais necessidades dos respectivos clientes.

Assim, uma vez concluída a redefinição organizativa planeada estima-se que a distribuição dos trabalhadores que prestarão a sua actividade na Divisão de Surgical será efectuada da seguinte forma:

(...)

Como se pode verificar no organigrama acima descrito, a estrutura da Divisão de Surgical actualmente existente na ... será adaptada de acordo com as reais necessidades existentes e com as circunstâncias que afectam os seus principais clientes – com os reflexos directos melhor descritos no âmbito dos motivos de mercado que justificam a presente decisão de proceder à redução de custos com pessoal.

Esta redefinição permitiu que a Divisão de Surgical da ... passe a funcionar como uma estrutura muito mais dinâmica, activa e direccionada para os interesses dos clientes actuais e para a procura de novos clientes, considerando o estado e características actuais do mercado em que a Divisão de Surgical da ... desenvolve a respectiva actividade.

Assim, a Área responsável pelos produtos de EMYD dentro da estrutura da Divisão de Surgical deixará de se encontrar distribuída por áreas geográficas dentro do mesmo país, como se verificava anteriormente, funcionando como uma estrutura uma para todo o território nacional. Esta alteração pretende atingir uma harmonização de processos na Área em causa através dos anteriormente mencionados aproveitamento de sinergias e eliminação de custos desnecessários.

Na verdade, após uma cuidada análise da estrutura organizativa da Divisão de Surgical, a ... entendeu que, na Área de EMID, a extinção dos cargos de Regional Sales Managers (a que corresponde a categoria profissional de Chefe de Secção, nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à ...) para as zonas geográficas de Norte e Sul e a criação de um cargo de Regional Sales Manager para todo o território nacional, directamente subordinado ao Sales & Marketing Director (a que corresponde a categoria profissional de Director, nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à ...), conduzirá a uma gestão e coordenação mais eficazes,



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

sobretudo tendo presente que a nova estratégia a implementar tem como corolário o estabelecimento de uma clara política de máximo aproveitamento de sinergias e aproximação às necessidades dos clientes, por ser esta a prática tida como mais conforme com o propósito de assegurar a sustentabilidade da Divisão.

Este objectivo de gestão mais eficaz passa ainda necessariamente por um controlo mais rigoroso dos custos e pela obrigatoriedade de evitar a existência de situações de esvaziamento de tarefas. Deste modo, e perante a situação de diminuição de solicitações por parte dos clientes da Divisão, melhor descrita acima, concluiu-se pela desnecessidade da manutenção de duas zonas geográficas distintas dentro do território nacional, trazendo esta decisão, além de claras vantagens numa perspectiva de organização interna e de unificação de tomada de decisões estratégicas, inegáveis vantagens económicas, especialmente tendo em conta o peso proporcional assumido pelo posto de Regional Sales Manager na estrutura de custos da Divisão de Surgical.

Com o objectivo de adequar a actual estrutura da Divisão de Surgical da ... aos novos desafios que se apresentam no mercado em que esta desenvolve a sua actividade, esta reestruturação irá ainda determinar o desaparecimento da figura do Regional Sales Mananager da Área de Soft Tissue Implant, de 4 (quatro) posições de Sales Representatives (a que corresponde a categoria profissional de Delegado de Informação Médica, nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à ...) e de 1 (um) Product Specialist (a que corresponde a categoria profissional de Delegado de Informação Médica, nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à ...) nesta mesma Área.

Como é referido, a evolução recente da rentabilidade da Divisão de Surgical tem demonstrado que a sua estrutura actual assume um peso proporcional demasiado elevado na organização da empresa, situação que não é manifestamente condizente com o clima de instabilidade económica que afecta actualmente o mercado em Portugal e que determina a necessidade das empresas optimizarem os recursos e racionalizarem os custos, como forma de rentabilização do negócio e numa perspectiva de crescimento sustentado.



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

Efectivamente, na presente data, os custos com a massa salarial da Divisão de Surgical correspondem a 35% do custo total com salários da

No que respeita ao volume de vendas dentro da Divisão de Surgical, podemos constatar a diferença de relevância entre Área de EMID (a azul) e a Arca de Soft Tissue Implant (a encarnado) relativamente ao período de tempo compreendido entre o segundo trimestre do ano de 2010 e o primeiro trimestre do ano de 2011:

(...)

Verifica-se, assim, que o peso proporcional que a Área de Soft Tissue Implant assume na Divisão de Surgical é consideravelmente menor do que o assumido pela Área de EMID, motivo pelo qual se entendeu que, considerando o número actual de clientes da Divisão, a situação vivida pelos mesmos e as respectivas repercussões na actividade da Divisão de Surgical da ... num futuro próximo, seria necessário reduzir o número de trabalhadores desta Área, adaptando-a às reais necessidades da Divisão e diminuindo os respectivos custos fixos.

De facto, no que respeita aos trabalhadores que desenvolvem a actividade de Sales Representative na Área de Soft Tissue Implant, verifica-se que estes têm como função geral assegurar a promoção, venda e distribuição dos produtos comercializados pela Divisão de Surgical da Considerando a diminuição dos volumes de vendas dos produtos comercializados pela Área de Soft Tissue Implant da Divisão de Surgical, entendeu-se que o número de Sales Representatives existente era manifestamente desproporcionado, tendo em conta o peso proporcional da Área de Soft Tissue Implant na Divisão em apreço. O mesmo princípio se aplica ao trabalhador que desenvolve a actividade de Product Specialist.

Adicionalmente, é de salientar que nesta Área se verifica um nível reduzido de eficiência de vendas por Sales Representative, comparativamente com a Área de EMID, uma vez que para o período de Outubro de 2010 a Fevereiro de 2011, a média de vendas por Sales Representative da Área de Soft Tissue Implant situou-se em cerca de Euros 109.000 (cento e nove mil euros), enquanto a média de vendas por Sales Representativa da Área de EMTD situou-se em cerca de Euros 598.000 (quinhentos e noventa e oito mil euros).



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

Verifica-se, assim, pela margem para dúvidas, uma rentabilidade incomparavelmente menor dos Sales Representatives da Área de Soft Tissue Implant, situação manifestamente incompatível com a necessidade de rentabilizar sinergias e evitar o desaproveitamento injustificado de meios.

Também no que respeita à percentagem de venda de novos produtos relativamente ao total de vendas da Divisão, verificamos uma grande discrepância entre as Áreas de Soft Tissue Implant e EMID, uma vez que, na primeira, o orçamento definido previa uma percentagem de venda de novos produtos de 11,76%, situando-se esta apenas em 3,89%, enquanto na segunda Área referida, o orçamento correspondia a 9,28% e aquela percentagem de venda situa-se em 9,22%. Como se verifica, a Área de Soft Tissue Implant encontra-se muito longe dos objectivos definidos, demonstrando, mais uma vez, a clara necessidade de adaptar a sua estrutura à realidade da Divisão, nomeadamente no que respeita às posições de Sales Representatives e à posição de Product Specialist.

Já no que respeita ao desaparecimento da posição de Regional Sales Manager da Área de Soft Tissue Implant, é de salientar que esta alteração se funda na decisão do que o Sales & Marketing Director irá assumir a parte substancial das funções que se encontravam anteriormente acometidas àquele.

O Sales & Marketing Director da Divisão de Surgical tem como função principal organizar, dirigir e coordenar as actividades de vendas e marketing desta Divisão. Considerando o menor peso que a Área de Soft Tissue Implant assume na Divisão de Surgical foi decidido que se tornava desnecessária a existência de uma função intermédia entre o Sales Representative e a pessoa que coordena a respectiva actividade. Adicionalmente, ficando estas funções acometidas ao Sales & Marketing Director permitir-se-á uma tomada de decisões mais uniforme em ambos as Áreas da Divisão, uma vez que o Senhor ... continuará a ser o principal responsável por toda a organização e definição última da estratégia a seguir na Divisão.

Como referido no que respeita à Área de EMTD, o desaparecimento do posto de Regional Sales Manager permitirá ainda o aproveitamento de sinergias e a eliminação de custos desnecessários, impedindo a sobreposição de



objectivos tarefas e responsabilidades e o desaproveitamento injustificado de meios, além de comportar inegáveis vantagens económicas, especialmente tendo em conta o peso proporcional assumido pelos Regional Sales Managers na estrutura de custos da Divisão de Surgical.

Este novo enquadramento da Divisão de Surgical permitirá lidar de forma mais próxima com os seus clientes, vendo os mesmos as respectivas necessidades serem atendidas de uma forma mais uniforme e harmoniosa no que respeita aos respectivos processos e procedimentos. Esta característica é especialmente relevante para efeito da tomada de decisões estratégicas relativas a esses mesmos clientes, as quais passarão a ser efectuadas directamente pelo Sales & Marketing Director para Área de Soft Tissue Implant e por parte de apenas um Regional Sales Manager para todo o território nacional relativamente à Área de EMTD (ficando a coordenação última desta Área igualmente a cargo do Sales & Marketing Director, o qual reportará apenas ao Director Ibérico da Covidien, responsável por toda a estrutura da Divisão na zona geográfica da Península Ibérica).

Com esta nova estrutura pretende-se que a Divisão de Surgical da ... seja mais competitiva relativamente aos respectivos concorrentes e atractiva da perspectiva dos respectivos clientes. Afastando-se deste percurso e mantendo a estrutura actualmente existente, ficaria a Divisão de Surgical da ... impossibilitada de alterar a tendência de descida progressiva dos volumes de vendas que a tem vindo a afectar e de acompanhar as evoluções que o estado do mercado da comercialização de dispositivos médicos exige.

Na perseguição dos objectivos anteriormente definidos, torna-se indispensável a redução do número de postos de trabalho da Divisão de Surgical, pois apenas assim se permitirá adequar a estrutura desta Divisão da ... às reais necessidades, de acordo com o cenário actual e futuro que se perspectiva, e assim alcançar uma acentuada redução de custos com o pessoal, a qual é essencial à respectiva viabilidade económica.

3. Conclusão

A decisão da ... de reorganizar a Divisão de Surgical e de adaptar a respectiva estrutura actual às necessidades e objectivos da empresa e dos



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

respectivos clientes determina a necessidade de proceder ao despedimento colectivo de 7 (sete) trabalhadores, estando esta decisão relacionada com a negativa evolução económica recente da Divisão de Surgical da ... e assentando na necessidade de assegurar a respectiva sustentabilidade económica num contexto de conjuntura económica desfavorável a nível nacional e internacional, conforme acima indicado.

Esta conjuntura tem vindo a afectar e prevê-se que continue a afectar a Divisão de Surgical da ..., motivando o progressivo decréscimo da sua actividade e níveis de facturação, e o conseqüente esvaziamento das funções de diversos trabalhadores cujos postos de trabalho se tornaram, por isso, excedentários, razão pela qual se decidiu ajustar a respectiva organização interna.

A cessação dos contratos de trabalho em causa possibilitará uma significativa redução dos custos operacionais, com o objectivo primordial de permitir que a Divisão de Surgical da ... continue a reunir as condições que lhe permitam apurar no mercado português de forma sustentada, pelo que é a única solução coerente do ponto de vista da gestão empresarial e a que permitirá à Divisão prosseguir a sua efectividade de forma equilibrada aumentando a sua competitividade.

Anexo III – Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º, n.º 2 alínea c) do Código do Trabalho)

A selecção dos trabalhadores a despedir teve por base a aplicação dos seguintes critérios:

A – Eliminação de funções

Na sequência da redução acentuada dos volumes de vendas, a Área de Soft Tissue Repair necessita de ser adaptada às circunstâncias dos respectivos clientes, tornando-se redundantes alguns postos de trabalho por existirem vários trabalhadores cujas funções deixarão, por completo, de ser necessárias na empresa.



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

B – Antiguidade

No que respeita aos trabalhadores com a categoria profissional de Sales Representatives, dentro da Área de Soft Tissue Repair, será dada preferência na manutenção ao serviço do trabalhador com maior antiguidade no seio da empresa.

C – Competências

Será dada preferência na manutenção ao serviço aos trabalhadores que revelem melhores níveis de competência, bem como àqueles que revelem melhores competências específicas em matérias relevantes para a empresa, como sejam, a relação com os clientes, e conhecimento do mercado e dos produtos comercializados e a experiência comercial.

Será dada preferência na manutenção ao serviço aos trabalhadores que revelem melhores níveis de competência em termos de soft skills, nomeadamente: espírito de equipa e de iniciativa; sentido de responsabilidade; adaptabilidade a novas situações; potencial de desenvolvimento.

Especificamente no que respeita à Área de General Surgery será dada prioridade ao trabalhador que presta a sua actividade na zona geográfica onde o negócio da empresa está mais concentrado, uma vez que a relação com os clientes actualmente existentes e o conhecimento das respectivas necessidades constituem factores fundamentais na actividade da empresa.

Adicionalmente, será dada prioridade ao trabalhador detentor, em termos de formação, de um nível de qualificações mais elevado e àquele que tem apresentado melhores resultados ao nível de penetração no mercado, nomeadamente no que respeita à introdução de novos produtos.

D – Centralização de funções

Na sequência da reestruturação organizativa da empresa, haverá funções que passarão a ser centralizadas num mesmo posto de trabalho.

Anexo IV



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

Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho)

Chefe de Secção – 2

Delegado de Informação Médica – 5

TOTAL – 7

1.2.2. Em 3 de Maio 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:

Aos três dias do mês de Maio de dois mil e onze, pelas onze horas e dez minutos, na sede da ... – Produtos de Saúde, Unipessoal, Lda. (“...”), (...), teve lugar a reunião entre a ... e a Comissão Representativa dos trabalhadores da ... abrangidos pelo procedimento de despedimento colectivo (“Comissão Representativa”), no âmbito do processo de despedimento colectivo iniciado em 1 de Abril de 2011, estando presentes:

Dra. ... e a Dra ..., em representação da ...;

Dra. ... e Dr. ..., Advogados, Peritos da ...;

Senhores ..., ..., ... e ..., na qualidade de membros da Comissão Representativa; Dra. ..., Advogada, ...; e Dr. ... da Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve (“MTSS”).

Aberta a sessão e dada a palavra ao representante do MTSS, este inquiriu a representação da empresa no sentido de saber se encarou a possibilidade de aplicação das medidas alternativas previstas a título exemplificativo nas alíneas a) a d) do número 1 do art. 361.º do Código do Trabalho.

A representação da empresa confirma ter ponderado tais alternativas, sendo que, nesse contexto concluiu ser possível a recolocação de um dos trabalhadores inicialmente abrangidos, concretamente o trabalhador ... no âmbito de outra Divisão da empresa.

Mais acrescenta a representação da empresa que irá propor a outro dos trabalhadores inicialmente abrangidos a manutenção do respectivo contrato de trabalho. Para este efeito, pondera a empresa propor aos trabalhadores ... ou ... tal manutenção.



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

A Dra. ..., em representação da Comissão Representativa, alertou a empresa para o facto de a trabalhadora ... se encontrar grávida, pelo que só poderá ser abrangida se não houver parecer negativo da CITE.

A Dra. ..., em representação da Comissão Representativa, entende que os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, alegadamente antiguidade e resultados e eficiência de vendas, tal como se encontram enunciados na carta de comunicação da intenção de despedimento, não podem concluir pela selecção dos trabalhadores afectos a este processo de despedimento colectivo, porquanto existe na mesma categoria profissional um outro chefe de secção com menor antiguidade e cujos resultados de vendas são inferiores aos chefes de secção afectos neste despedimento, a saber, o chefe de secção da região Norte ... e o chefe de secção...

A representação da empresa respeita a posição e o entendimento da Comissão Representativa relativamente a questionar os critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos mas, na sua perspectiva, tais critérios cumprem os parâmetros legais, os quais, em sede de despedimento colectivo, deixam à empresa uma margem de discricionariedade com base numa perspectiva de gestão, pelo que, nada tem a acrescentar àquilo que nesta matéria consta da comunicação inicial de intenção de despedimento.

Ambas as partes, depois de analisadas e discutidas as diversas posições, chegaram ao seguinte consenso quanto ao cálculo da compensação a pagar em virtude do despedimento colectivo:

A título de compensação, a empresa pagará o equivalente a 1,5 de retribuição global de cada trabalhador por cada ano de antiguidade. A acrescer, receberão os trabalhadores abrangidos, um prémio de bons serviços no valor correspondente a dois salários globais.

Na data da comunicação final ou no decurso do período de aviso prévio, é reconhecido pelos trabalhadores à empresa a faculdade de dispensar os trabalhadores da presença na empresa e da prestação da respectiva actividade, mantendo-se o pagamento da retribuição dos trabalhadores até final.

O despedimento prosseguirá nos termos legais por iniciativa da empresa e com os pagamentos dos montantes compensatórios acima referidos.



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

A empresa compromete-se a proporcionar serviços de outplacement aos trabalhadores que nisso mostrem interesse, em condições ainda a determinar.

Mais se quer referir que caso nenhum dos trabalhadores ... e ... aceite permanecer na empresa, esta ver-se-á obrigada a recorrer ao mercado externo para preencher o posto de trabalho que fica vago. Os trabalhadores comprometem-se a, num período máximo de oito dias após a comunicação com a definição das condições subjacentes à função em causa, a comunicarem a sua resposta.

Com a presente reunião e o presente acordo encerra-se a fase de informações e negociação entre as partes.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e elaborada a presente acta a qual vai ser assinada por todos os presentes.

II – 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.

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



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

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 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*

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

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 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.



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

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 os seguintes:

- Motivos de mercado – a redução gradual dos níveis de vendas desde o ano de 2009, que continuará a manter-se progressivamente e que poderá *colocar em causa a sustentabilidade de toda a Divisão de Surgical, e, em última instância, da própria empresa (...)*; a necessidade de os principais clientes (hospitais, centros hospitalares ou outras unidades locais de saúde) estarem *legalmente obrigados (nos termos do Despacho n.º 10760, de 29 de Junho de 2010), a elaborar e cumprir um plano de redução de despesa que lhes permita cumprir os objectivos económico-financeiros que o referido diploma define, e, ainda, o aumento do prazo médio de recebimentos no que respeita aos (...) clientes, o que qual passou de 225 dias, em Janeiro de 2010, para 273 dias, em Janeiro de 2011.*
- Motivos estruturais – ligados ao fraco desempenho económico-financeiro, que levaram à adopção de um plano de redefinição da estrutura organizativa, entendendo-se que o organigrama vigente na Divisão Surgical deveria ser *alterado em consonância com a diminuição de solicitações por parte dos respectivos clientes que se tem verificado até à presente data e, com toda a probabilidade, se acentuará nos próximos tempos, adaptando-o às condições económico-financeiras da Divisão e às reais necessidades dos respectivos clientes.*

2.8. Porém, é de salientar que no que concerne à selecção dos trabalhadores a despedir, a empresa esclarece ter optado pelos critérios seguintes:

- A eliminação de funções – pelo facto de vários trabalhadores exercerem actividades que deixam de ser necessárias à empresa;
- A antiguidade – sendo dada preferência na manutenção ao serviço do trabalhador com maior antiguidade no seio da empresa.



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

- As competências – sendo dada preferência na manutenção ao serviço dos trabalhadores que revelem melhores níveis de competência, nomeadamente a nível de relação com os clientes e de conhecimento de mercado e dos produtos comercializados e ainda experiência comercial. Será ainda dada preferência aos trabalhadores com melhores níveis de competência em termos de soft skills, nomeadamente: espírito de equipa e de iniciativa; sentido de responsabilidade; adaptabilidade a novas situações; potencial de desenvolvimento.

No que respeita à área de General Surgery, é dada preferência ao trabalhador que presta actividade na zona geográfica onde o negócio da empresa está mais concentrado; ao trabalhador detentor de nível de qualificações mais elevado e com melhores resultados na introdução de novos produtos no mercado.

2.8.1. Ora, no que toca ao desaparecimento do posto de trabalho da trabalhadora grávida, cuja análise é o verdadeiro desígnio do presente parecer, a verdade é que a entidade empregadora optou, *in fine*, por razões não determinadas.

2.8.2. Concretizando, de acordo com o que consta da acta da reunião de informações e negociação, e, embora saibamos que *a priori*, desapareceriam os postos de trabalho de delegados/as de informação médica da área na qual a trabalhadora presta a sua actividade, é dada a possibilidade de recolocação a um de dois dos trabalhadores inicialmente incluídos no despedimento colectivo, não sendo a mesma opção colocada à trabalhadora especialmente protegida, acrescendo ainda a circunstância de a mesma acta referir que, no caso de nenhum dos dois trabalhadores vir a aceitar a recolocação, a empresa ter que vir a proceder à contratação externa de novo elemento.

2.8.3. Com efeito, de acordo com o exposto, a CITE não pode concluir pela não existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade pois, embora o despedimento colectivo tenha por suporte uma opção gestionária do empregador, este, ao não concretizar quaisquer motivos para deixar de sugerir à trabalhadora especialmente protegida a possibilidade de a recolocar,



tal como fez em relação a dois trabalhadores homens, criou insuficiência na demonstração da necessária clareza da objectividade da inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento, não deixando transparecer o nexa causal entre a opção tomada e a alegada necessidade de a despedir.

2.8.4. No âmbito da jurisprudência recente, relativa a critérios de selecção de trabalhadores a despedir, é referido 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), 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 nexa 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

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



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 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.** Naturalmente, a mesma asserção se deve aplicar em relação à possibilidade de recolocar trabalhadores inicialmente incluídos no despedimento em detrimento de outros aos quais não é manifestada tal opção.

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

2.10. Assim sendo afigura-se que a decisão de incluir a trabalhadora grávida 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 grávida ... no despedimento colectivo promovido pela sociedade ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2011**