

PARECER N.º 151/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, por despedimento coletivo, 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 416 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 06.05.2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora..., especialmente protegida, por se encontrar grávida, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais cinquenta e nove (59) pessoas;

1.2. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

“A ..., S.A., (de ora em diante também designada abreviadamente por "...”) vem, nos termos do art.º 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitar a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ... (de ora em diante designada abreviadamente por "Trabalhadora"), grávida, e incluída em procedimento de despedimento coletivo, iniciado pela ... em 28 de abril de 2014.

I. Enquadramento legal

Em 28 de abril de 2014, e na ausência de comissão de trabalhadores, comissão

intersindical ou comissão sindical, a ... comunicou por escrito, à Trabalhadora e a mais 59 trabalhadores a sua intenção de fazer cessar os respetivos contratos de trabalho, nos termos do art.º 360.º n.º 3 do Código do Trabalho;

A Trabalhadora rececionou a referida comunicação no dia 28 de abril de 2014.

A ... ignorava, na data do início do processo de despedimento coletivo que a Trabalhadora se encontrava grávida. Só no dia 2 de maio de 2014 ao fim do dia, a Trabalhadora se dirigiu à Diretora de Recursos Humanos da ..., comunicando-lhe encontrar-se grávida de cinco semanas e apresentando o respetivo comprovativo (cf. documento que se junta).

Não foi constituída a comissão representativa ad hoc a que se refere o art. 360.º n.º 3 do Código de Trabalho, encontrando-se a ... a promover negociações individuais com cada um dos trabalhadores que manifeste vontade de o fazer.

II. Documentação anexa à presente comunicação

Para efeitos do disposto no mencionado art.º 63.º, n.º 3, alínea b), do Código do Trabalho, juntam-se em anexo à presente comunicação, os seguintes documentos:

a) Cópia de comunicação da intenção despedimento da Trabalhadora, datada de 28 de abril de 2014, entregue á Trabalhadora abrangida, dada a inexistência de estrutura representativa de trabalhadores, e bem assim cópia dos respetivos (8) Anexos.

III. Esclarecimentos adicionais

Para efeitos de análise da documentação acima listada e de emissão do parecer ora requerido, esclarece-se ainda o seguinte:

- Trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção especial previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho. À data de início do procedimento de extinção de posto de trabalho movido pela ... não existiam outros trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção especial previsto no art.º 63.º do Código do Trabalho;

- Fundamentação que serviu de base à extinção do posto de trabalho o despedimento coletivo iniciado pela ... realiza-se ao abrigo no artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2, alíneas a), b) e c) do Código do Trabalho, assentando, pois, em razões

económicas de mercado, estruturais e tecnológicas, conforme detalhado no Anexo I da Comunicação datada de 28 de abril 2014, dirigida à Trabalhadora (melhor identificada no ponto II, alínea a) supra da presente comunicação).

Remete-se, para os devidos efeitos, para o teor da referida Comunicação, sem prejuízo de se referir sumariamente que:

A ... é uma sociedade comercial que tem como objeto a produção e comercialização de princípios ativos para a indústria farmacêutica, que se encontra inserida no grupo económico...

O principal produto da ... é a substância ativa "... " a qual, em 2013, representou 62% da faturação total da empresa.

Os resultados obtidos pela ... nos últimos cinco anos têm tido uma evolução negativa que se cifram em cerca de - sete milhões de euros de prejuízos acumulados no período.

Em dezembro de 2013, a ... foi informada, por um dos seus principais clientes do produto "... " no mercado dos EUA, que este iria deixar de produzir e comercializar o produto farmacêutico final onde a "... " ... era incorporada. Este cliente representa cerca de 30% das vendas totais da ... A sua perda vem acentuar o problema da baixa taxa de utilização da capacidade produtiva instalada e tornar excedentária uma parte significativa dos recursos humanos da empresa.

Adicionalmente, não é possível identificar oportunidades de aumentar as vendas através de outros clientes. A procura é limitada, sendo que um dos potenciais clientes se encontra contratualmente vinculado a outro fornecedor até final de 2015.

O conhecimento do mercado e análises muito exaustivas permitem concluir que a ... produzida na ...(e que é um dos seus principais produtos de exportação) deixou de ser competitiva mercados internacionais por virtude de: (i); redução da procura; (ii) incremento do custo de produção; (iii) descida dos preços médios de venda, e que, como referido anteriormente, tem contribuindo significativamente para os resultados negativos da ..., principalmente nos

últimos três anos.

Neste âmbito, concluiu-se ser adequado, de acordo com princípios e critérios de boa gestão, descontinuar a linha de "Síntese Química" da ... onde o produto "... " é produzido, bem como abandonar a produção de "... " e, conseqüentemente, encerrar as atividades na linha de "Fermentação Industrial" da

O encerramento destes setores envolve a necessidade de redução de pessoal a elas afeto assim como daquele que, noutros setores da ..., por virtude da conseqüente diminuição do volume de trabalho, se torna também excedentário em vários setores, nomeadamente Controlo de Qualidade; Engenharia e Manutenção; Planeamento, Operações e Logística, Gestão da Qualidade Ambiente e Segurança.

A redução de pessoal afeta também de forma significativa a estrutura de custos: com efeito, a atual estrutura de pessoal representa um custo anual de cerca de 3.820.000 euros. A reestruturação da estrutura produtiva projetada permitirá reduzir esses custos para cerca de 800.000 euros anuais.

A redução da atividade produtiva e de colaboradores, permitirá à... equilibrar os resultados líquidos da empresa para valores positivos. Por outro lado, a contínua produção em menor escala permitirá à ... alcançar resultados operacionais já em 2014 e almejar resultados líquidos positivos em 2015.

Para além das medidas enunciadas e com o objetivo de inverter os resultados operacionais da empresa até ao final de 2014, a ... decidiu apostar na introdução de novos produtos no mercado. Para o efeito celebrou parcerias com duas empresas relativamente a produtos que se encontram na fase de transferência de tecnologia (Projeto ... e Projeto ...), com vista a assegurar a robustez e o crescimento futuro da empresa.

Contudo, dada a fase incipiente do desenvolvimento dos projetos em causa, bem como a incerteza sobre se a ... virá a ser a empresa escolhida, a final, para a respetiva produção, e ainda sobre o acolhimento do mercado relativamente a tais produtos, não poderá, entretanto, manter-se a atual estrutura produtiva.

Acresce que a aposta em produtos dos parceiros, mediante a transferência Know-how torna redundantes em grande medida a atividade do Setor de Investigação e Desenvolvimento, que será extinto.

- Critérios que serviram de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento coletivo:

O racional e explicação do critério que serviu de base à seleção dos trabalhadores abrangidos no procedimento de despedimento coletivo consta do Anexo III da Comunicação datada de 28 de abril de 2014 (melhor identificada no ponto II, alínea a. supra da presente comunicação) e que se traduz na:

- Supressão em absoluto do posto de trabalho

De facto, sempre que uma determinada função ou posto de trabalho, atenta a reestruturação efetuada, é suprimida em absoluto, os trabalhadores que as exerciam ficaram abrangidos no despedimento.

No que respeita à Trabalhadora, dado que a mesma exercia funções de Técnica de Laboratório no setor de Investigação e Desenvolvimento que vai ser extinto, pelo que o posto de trabalho respetivo tornou-se redundante.

Com efeito, no setor de Investigação e Desenvolvimento existem nove postos de trabalho com as seguintes funções

- Um Chefe de Departamento;*
- Dois Técnicos de Laboratório;*
- Um Técnico de Business Development;*
- Dois Analistas;*
- Três Operadores.*

A empresa vai extinguir o setor, que se tornou redundante, eliminando os dois postos de trabalho de Técnicos de Laboratório, os dois postos de trabalho de Analistas e os três postos de trabalho de Operadores.

Será mantido o posto de trabalho do Chefe de Departamento, que é o único que gere e domina o Know-how existente, sendo também o único elemento detentor de Doutoramento e passará a ser alocado ao projeto... (uma das novas parcerias).

O Técnico de Business Development é o único elemento na ... que exerce as atividades de Business Development e será alocado ao projeto ... (o segundo projeto de parceria).

A Trabalhadora é uma das duas Técnicas de Laboratório cujo posto de trabalho vai ser extinto, na sequência da extinção do setor de Investigação e Desenvolvimento, sendo certo que a decisão dos trabalhadores a abranger pelo processo de despedimento coletivo foi tomada antes sequer que a ... tivesse conhecimento do estado de gravidez desta trabalhadora.

Atento todo o exposto, o posto de trabalho de Técnica de Laboratório ocupado pela Trabalhadora vai ser extinto, por se terem tornado redundantes as funções que à mesma cabia desempenhar, por virtude da reestruturação da estrutura produtiva da ..., em consonância com o seu novo modelo de atividade produtiva.

- Compensação a pagar pela pela ... no âmbito do procedimento de despedimento coletivo:

A ... propõe-se pagar à Trabalhadora a compensação legalmente prevista no art. 366.º do Código do Trabalho, tendo em atenção o disposto no art. 6.º da Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, ou seja, a compensação corresponderá ao valor legal, ou seja, 30 dias por cada ano de antiguidade ou fração até 31 de outubro de 2012, 20 dias por ano de antiguidade ou fração entre 1 de novembro de 2012 a 30 de setembro de 2013 e 12 dias por ano de antiguidade ou fração desde 1 de outubro de 2013 até à data da cessação do contrato de trabalho.

IV. Situação da Trabalhadora

Relativamente à Trabalhadora, a ... irá, nos termos da lei, prosseguir com todas as formalidades e trâmites até final, nomeadamente a colocação à sua disposição da compensação legalmente prevista e a observância do aviso prévio aplicável.

V. Conclusões

Em face de todo o exposto, requer-se a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento da Trabalhadora, nos termos do art.º 63º, n.ºs 1 e 3, alínea b) do

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, porquanto a inclusão da Trabalhadora no procedimento de despedimento coletivo em referência decorre das razões económicas, tecnológicas e estruturais aludidas, bem como da utilização de critérios objetivos e não discriminatórios designadamente em função da trabalhadora ser grávida.”

- 1.3.** A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, foi entregue à trabalhadora especialmente protegida e aos restantes cinquenta e nove trabalhadores e trabalhadoras no dia 28 de abril de 2014, nos seguintes termos que se transcrevem:

“..., S.A., (de ora em diante designada, abreviadamente, por "...”), vem, na qualidade de empregador, comunicar a V. Exa., para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º, do Código do Trabalho, que é sua intenção promover um processo de despedimento coletivo, no qual V. Exa se encontra incluído.

Para os devidos efeitos anexa-se a informação a que se alude no art.360.º n.º 2, do Código Trabalho, designadamente:

- (i) Os motivos invocados para o despedimento coletivo (Anexo I)*
- (ii) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo II);*
- (iii) Os critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento (Anexo III);*
- (iv) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas (Anexo IV);*
- (v) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Anexo V);*
- (vi) O método do cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento (Anexo VI);*

Não se encontra constituída na ... comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical representativa dos trabalhadores abrangidos. Assim, nos termos da referida disposição legal, solicita-se a V. Exa. para, em

conjunto com os demais trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento coletivo, designarem, querendo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da presente comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de 5 (cinco) elementos.

Para os devidos efeitos anexa-se quadro com os trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento coletivo (Anexo VII).

Esta comissão representativa terá como objetivo participar na fase de informações e negociação a que alude o art.º 361.º do mesmo diploma. A constituição da comissão representativa deverá ser comunicada à ... através do envio de documento conforme minuta. Em anexo (Anexo VIII) ou outro com teor equivalente.

Não obstante, a ... irá promover reunião individual de esclarecimentos, a fim de lhe ser explicado o quadro de compensação (com base em critério comum) e demais créditos, bem como a data planeada de cessação do contrato de trabalho.

Dado que não se mostra conveniente para a ... que V. Exa. continue a exercer as funções e tarefas inerentes à sua atividade profissional e a fim de lhe ser conferida maior disponibilidade para acompanhar o processo, informa-se que, salvo posterior indicação em sentido diverso, ficará V. Exa. dispensado de prestar serviço e de comparecer no seu local de trabalho, sem perda de remuneração, desde a presente data e até à data da decisão final.

Anexo I

MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

Em cumprimento do disposto no artigo 360.º n.º 2 al. a), do Código do Trabalho, cumpre descrever dos motivos do despedimento coletivo.

- Das condições financeiras gerais nacionais

O quadro de défice excessivo e de elevado nível de endividamento da economia portuguesa, com as suas implicações em todos os domínios sociais e económicos, dominou o panorama macroeconómico nacional desde 2010 e assim previsivelmente continuará nos anos subsequentes.

A desconfiança na apreciação internacional sobre a capacidade do país para ultrapassar este quadro e evitar cenários de incumprimento ou de reestruturação do serviço de dívida soberana, implicou um aumento substancial do risco-país por parte das agências internacionais de notação de risco (rating), consubstanciando-se em incrementos significativos das taxas de juro sobre a dívida soberana e na penalização das condições de financiamento internacional da economia portuguesa.

A quase absoluta incapacidade de financiamento das instituições portuguesas (em particular, do Estado e do sistema financeiro) nos mercados internacionais conduziu, em 2011, a um pedido formal de ajuda à União Europeia, no âmbito do qual foi negociado um novo pacote de severas medidas de austeridade, cuja implementação está em curso.

No plano interno, foram sendo sucessivamente tomadas medidas de agravamento fiscal, de redução do investimento público e de controlo de despesa pública, visando a diminuição do défice orçamental que se traduziram de forma acentuada, no Orçamento de Estado para 2013 com o Governo a admitir um elevado aumento da carga fiscal.

Ao nível do produto, o reforço do processo de ajustamento dos desequilíbrios macroeconómicos acumulados ao longo de mais de uma década, implicaram uma grave contração da atividade económica em 2011, com a redução do PIB em 1,6%, redução acentuada em 3,2% em 2012 e de 1,4% em 2013 (dados do Banco de Portugal), estimando-se uma modesta recuperação de 0,8% em 2014, refletindo uma contração de todas as componentes da procura interna. Esta redução faz-se sentir mais fortemente no consumo privado, resultante da acentuada deterioração do rendimento disponível das famílias, tendo a procura interna decrescido ainda 2,7% em 2013.

Por outro lado, o Banco de Portugal estima que "o fraco dinamismo da procura interna e a continuação de condições desfavoráveis no mercado de trabalho deverão contribuir para a manutenção da moderação salarial" ao mesmo tempo que a evolução da inflação aponta para uma aceleração de 1,1% em 2014.

Assiste-se, em geral, ao forte abrandamento da atividade económica que se refletiu, como é evidente, na atividade e no volume de negócios das empresas.

- Da situação da Empresa

A ..., S.A., (daqui em diante designada abreviadamente por "... " ou "Empresa"), é uma sociedade comercial que tem como objeto a produção e comercialização de princípios ativos para a indústria farmacêutica, que se encontra inserida no grupo económico

O principal produto da ... é a substância ativa "... " a qual, em 2013, representou 62% da faturação total da empresa.

Os resultados obtidos pela ... nos últimos cinco anos têm tido uma evolução negativa que se cifram em cerca de – sete milhões de euros de prejuízos acumulados no período.

Tais resultados negativos têm vindo a ser condicionados pelo conjunto de fatores que em seguida se elencam:

- Evolução negativa dos preços de venda, em parte motivada por uma estratégia agressiva por parte da concorrência que tem fortes ligações em termos de infraestrutura produtiva e financeira aos países do sudeste asiático;

- Redução de vendas, em particular no mercado dos EUA do produto ..., devido à forte concorrência referida no ponto anterior;

- Aumento do preço das matérias-primas;

- Aumento do preço da energia e combustíveis;

- Todos estes fatores têm contribuído para uma erosão progressiva das margens de comercialização (mais de 95% das vendas da ... são efetuadas em US dólares) e colocando em terreno negativo os resultados líquidos da Empresa.

Estes resultados seriam ainda mais negativos, não fora o suporte dado pela sociedade "Laboratórios ..., S.A." (doravante "... "), também inserida no grupo económico ..., à empresa, no suporte financeiro e nos serviços administrativos.

Sucedem que, em dezembro de 2013, a ... foi informada, por um dos seus principais clientes do produto "... " no mercado dos EUA, que este iria deixar de

produzir e comercializar o produto farmacêutico final onde a "... " ... era incorporada.

Este cliente representa cerca de 30% das vendas totais da A sua perda vem acentuar o problema da baixa taxa de utilização da capacidade produtiva instalada e tornar excedentária uma parte significativa dos recursos humanos da empresa.

Adicionalmente, não é possível identificar oportunidades de aumentar as vendas através de outros clientes. A procura é limitada, sendo que um dos potenciais clientes se encontra contratualmente vinculado a outro fornecedor até final de 2015.

O conhecimento do mercado e análises muito exaustivas permitem concluir que a...produzida na ... (e que é um dos seus principais produtos de exportação) deixou de ser competitiva mercados internacionais por virtude de: (i) redução da procura; (ii) incremento do custo de produção; (iii) descida dos preços médios de venda, e que, como referido anteriormente, tem contribuindo significativamente para os resultados negativos da ..., principalmente nos últimos três anos.

Toda esta conjugação de fatores impôs a necessidade de reestruturação da ... com o objetivo de inverter a tendência de evolução negativa que se tem vindo a registar nos últimos exercícios. Neste sentido, foi decidida a implementação de medidas de simplificação da sua operação tendo em vista o aumento da eficiência e a redução de custos.

Neste âmbito, concluiu-se ser adequado, de acordo com princípios e critérios de boa gestão, descontinuar a linha de "Síntese Química" da ... onde o produto "... " é produzido, bem como abandonar a produção de "... " e, conseqüentemente, encerrar as atividades na linha de "Fermentação Industrial" da...

Tal decisão foi tomada após uma avaliação detalhada da estrutura de custos associada a cada uma daquelas linhas, e do impacto que estes custos têm no custo dos produtos principais que a ... produz e exporta.

O encerramento das linhas de "Síntese Química" (...) e de "Fermentação Industrial" (...) surge também na sequência dos elevados investimentos necessários para cumprimento de exigências ambientais, sendo que os continuados resultados negativos do negócio impossibilitam o retorno do investimento no médio a longo prazo.

Com efeito, a contínua produção nos setores de "Síntese Química" e de "Fermentação industrial" implica o investimento numa segunda fase de alargamento da Estação Pré-tratamento de Águas Residuais Industriais (EPTARI), acrescida dos custos de tratamento associados. Se se adicionarem os investimentos necessários para acudir às restantes exigências ambientais, o custo de investimento esperado, a ocorrer no espaço de menos de um ano, seria de cinco a seis milhões de euros.

*No que respeita aos custos das matérias-primas, a não produção de "..."
(produto com menores margens, quer por via da pressão sobre o preço de venda, quer por incremento dos custos das matérias-primas, quer por perdas de produtividade por redução do volume produzido) permitirá à ... aumentar a margem bruta do negócio que, historicamente, se situa nos 50% a 53%, para margem bruta mais sustentadas de 80%.*

A cessação da atividade dos referidos setores produtivos tem, igualmente, impacto direto na componente variável de custos de energia e combustíveis, a rubrica com maior peso na estrutura de fornecimentos e serviços externos. A ... gastou em 2013 cerca de 4.303.163 euros em fornecimentos e serviços externos, sendo 40% referente a energia e combustíveis. Espera-se uma redução para cerca de 1.000.000 euros na rubrica de fornecimentos e serviços externos. O encerramento destes setores envolve a necessidade de redução de pessoal a elas afeto assim como daquele que, noutros setores da ..., por virtude da

consequente diminuição do volume de trabalho, se torna também excedentário em vários setores, nomeadamente Controlo de Qualidade; Engenharia e Manutenção; Planeamento, Operações e Logística, Gestão da Qualidade Ambiente e Segurança.

A redução de pessoal afeta também de forma significativa a estrutura de custos: com efeito, a atual estrutura de pessoal representa um custo anual de cerca de 3.820.000 euros. A reestruturação da estrutura produtiva projetada permitirá reduzir esses custos para cerca de 800.000 euros anuais.

A redução da atividade produtiva e de colaboradores, permitirá à... equilibrar os resultados líquidos da empresa para valores positivos. Por outro lado, a contínua produção em menor escala permitirá à ... alcançar resultados operacionais já em 2014 e almejar resultados líquidos positivos em 2015.

Para além das medidas enunciadas e com o objetivo de inverter os resultados operacionais da empresa até ao final de 2014, a ... decidiu apostar na introdução de novos produtos no mercado. Para o efeito celebrou parcerias com duas empresas relativamente a produtos que se encontram na fase de transferência de tecnologia, com vista a assegurar a robustez e o crescimento futuro da empresa.

É neste quadro que se insere a aposta num projeto inovador na área da nutrição infantil em colaboração com uma empresa europeia cujo objetivo é o desenvolvimento e produção de uma série de produtos (HMO) através de tecnologias fermentação inovadoras utilizando um microrganismo geneticamente modificado (classe 1).

Esta tecnologia apresenta 2 fases de inóculo com controlos in-process rigorosos e acompanhamento constante e intensivo. Os meios de cultura são muito diversificados sendo necessária a preparação de várias soluções separadamente, cujas concentrações e condições de preparação são criteriosamente controladas.

Durante a fermentação várias variáveis são controladas in-line e amostras retiradas para controlo in-process. Todas estas variáveis necessitam de uma

correta interpretação de modo a atuar nos parâmetros da fermentação de forma eficaz ao longo do processo fermentativo.

Este projeto envolve uma equipa multidisciplinar composta por elementos da ... e do parceiro nas áreas da fermentação, nanofiltração e desenvolvimento analítico. Os recursos humanos envolvidos neste projeto são especializados. De facto, só com quadros qualificados, com as competências necessárias e uma postura pró-ativa é possível garantir o sucesso deste projeto.

A ... participa, igualmente no projeto ..., que é uma joint-venture entre o Grupo ... e a ... subsidiária da empresa indiana ..., que visa o fabrico de APIs na ... e posterior formulação dos mesmos e comercialização via a sociedade Laboratórios ..., S.A.

No âmbito desta colaboração a ... encontra-se atualmente em processo de produção de lotes de validação de 4 ingredientes farmacêuticos ativos – 3 moléculas da família dos opiáceos utilizados no tratamento de toxicod dependência e dor crónica, e uma molécula da família dos fármacos beta bloqueantes, utilizada na terapêutica da hipertensão.

Este projeto envolve uma equipa multidisciplinar composta por elementos da ... e do nosso parceiro nas áreas da síntese química e desenvolvimento analítico. Os recursos humanos envolvidos neste projeto e aqueles que ainda terão de ser alocados, são especializados e têm uma grande experiência na área da síntese química. De facto, só com quadros qualificados, com as competências necessárias e uma postura pró-ativa é possível garantir o sucesso deste projeto e a satisfação do cliente.

Contudo, dada a fase incipiente do desenvolvimento dos projetos em causa, bem como a incerteza sobre se a ... virá a ser a empresa escolhida, a final, para a respetiva produção, e ainda sobre o acolhimento do mercado relativamente a tais produtos, não poderá, entretanto, manter-se a atual estrutura produtiva.

Acresce que os produtos a desenvolver exigem tecnologia distinta para a sua produção, tendo os parceiros da... exigido a qualificação da estrutura produtiva existente alocada a estes projetos.

Com efeito, os clientes atuais e alvo da ... na área do "Contract Development and Manufacturing" trazem processos produtivos complexos que têm de ser desenvolvidos em ambiente regulado, ou seja, com cumprimento estrito das boas práticas de fabrico. Isto exige grande capacidade técnica, flexibilidade e capacidade de aprendizagem por parte do pessoal que fica.

Procura-se com esta reestruturação assegurar a manutenção de colaboradores, com uma formação de base sólida ao nível da licenciatura e em paralelo colaboradores que embora não sendo possuidores de uma licenciatura deram provas "on-the-job" e no decorrer das formações internas organizadas pela empresa, de serem capazes de desenvolver trabalho com a qualidade e produtividade necessárias ao reforço da competitividade da

Por outro lado, a aposta em produtos dos parceiros, mediante a transferência Know-how torna redundantes em grande medida a atividade do Setor de Investigação e Desenvolvimento, que será extinto.

Verifica-se, assim, a necessidade de uma profunda reestruturação da organização produtiva da ..., o que constitui motivo estrutural para despedimento coletivo. Esta reestruturação visa atingir dois objetivos primordiais:

- (i) Diminuir o número de recursos afetos à produção visando, por um lado, diminuir os custos da empresa e, por outro, otimizar a estrutura produtiva.*
- (ii) Requalificar o tecido produtivo, designadamente os trabalhadores, por forma a corresponder quer às exigências dos clientes, quer às exigências tecnológicas dos novos processos produtivos a implementar.*

A reestruturação passará, em suma, pela reavaliação, otimização, requalificação e racionalização de recursos, produtos e processos, como forma de reequilíbrio do negócio, com o objetivo último de assegurar a viabilidade e sobrevivência da

Conclusões:

Em face do exposto, e atentas as evidentes razões económicas de mercado, estruturais e tecnológicas supra mencionadas, a ... necessita de reestruturar a

sua organização, o que, entre outros aspetos, implicará a redução e adaptação do seu quadro de pessoal, o qual, no atual contexto se mostra, manifestamente, desajustado e sobredimensionado.

Se a ... não tomar medidas de carácter estrutural, nomeadamente as ora previstas, que reconduzam, adaptem e ajustem a sua estrutura de custos e de pessoal para patamares compatíveis com o volume de produtos/negócios atual e previsional, existe o risco de os indicadores económico-financeiros se agravarem ainda mais, pondo em causa, em definitivo, a sua viabilidade e continuidade.

As medidas planeadas permitirão, previsivelmente, reduzir custos e contribuir para alcançar o reequilíbrio dos indicadores e rácios económico-financeiros da Empresa, bem como adaptar a estrutura produtiva às novas condições do mercado. O despedimento coletivo tem, assim, por fundamento motivos económicos de mercado, estruturais e tecnológicos.

Em face do exposto, o procedimento de despedimento coletivo realiza-se ao abrigo do disposto no artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2, alíneas a), b) e c) do Código do Trabalho.

Anexo III

Crítérios de seleção de trabalhadores

Os motivos subjacentes ao presente procedimento de despedimento coletivo, melhor descritos no Anexo I supra, importam a necessidade premente de reestruturar o quadro de pessoal da ..., tendo em conta o seu sobredimensionamento.

A reestruturação em causa será materializada na redução de efetivos, atendendo a que os indicadores económicos, financeiros e de mercado, que a ... dispõe não refletem, pelo menos a curto / médio prazo, uma tendência de retoma que permita alocar os atuais recursos humanos às necessidades de produção expectáveis. A reorganização consistirá na eliminação dos postos de trabalho cuja subsistência não é essencial à prossecução da atividade da Empresa,

procurando-se, em simultâneo, assegurar as exigências de qualificação do tecido produtivo.

A) Contratos a termo

Na ... prestam atualmente serviço dez trabalhadores com contratos de trabalho a termo certo. Estes dez trabalhadores serão abrangidos pelo despedimento coletivo, deixando de existir situações de contrato a termo na empresa.

B) Síntese Química

A necessidade de descontinuar a produção de ... origina extinção da totalidade dos postos de trabalho neste setor (Síntese Química).

A empresa decidiu, contudo, manter os quatro Encarregados e uma Técnica de Engenharia os quais, devido às respetivas qualificações poderão, no futuro, manter a instalação operacional caso venha a ser reativada ou alocada à produção de novos produtos naqueles equipamentos.

Os trabalhadores cujos contratos de trabalho se vão manter são os que, pela sua função, detêm um conhecimento mais amplo e mais completo, quer teórico quer prático, de como operar com toda a instalação.

Os trabalhadores em causa serão alocados à Unidade de Conversões.

C) Controlo de Qualidade

No setor de Controlo de Qualidade existe um posto de trabalho com funções de chefe de setor, um posto de trabalho de com funções de técnico, sete postos de trabalho com funções de analistas e um posto de trabalho com funções de administrativa. A empresa vai eliminar cinco postos de trabalho de analistas. Contudo, tem que garantir que os analistas cujos postos de trabalho são mantidos têm experiência que abranja os quatro sub-setores do controlo de qualidade: (i) HPLC - Cromatografia Líquida de Alta performance; (ii) Físico-Químicos; (iii) Microbiologia; (iv) Cromatografia Gasosa.

Assim, determinou-se manter o posto de trabalho do analista com maior antiguidade e que assegura o sub-setor de HPLC.

O segundo posto de trabalho de analista a manter corresponde ao do único trabalhador que tem experiência nos três restantes sub-setores.

O posto de trabalho do administrativo será extinto.

D) Gestão de Qualidade e Segurança Ambiental

Neste setor existem sete postos de trabalho, com as seguintes funções:

- Um Chefe de Setor;*
- Um Técnico Superior de Ambiente;*
- Um Técnico Auxiliar/Administrativo;*
- Dois Operadores de EPTARI;*
- Dois Operadores de Ambiente.*

A empresa vai extinguir o posto de trabalho de Técnico Auxiliar.

É, igualmente, extinto um posto de trabalho de Operador de Ambiente, tendo sido selecionado o trabalhador com menor antiguidade na empresa.

E) Microbiologia

O setor da Microbiologia tem quatro postos de trabalho com as seguintes funções:

- Um Chefe de Setor;*
- Dois Analistas;*
- Um Preparador de Laboratório.*

A empresa vai extinguir um posto de trabalho de Analista, tendo sido selecionado o trabalhador com menor antiguidade na empresa

F) Engenharia e Manutenção

O setor de Engenharia e Manutenção divide-se nos seguintes sub-setores:

- Serviços;*
- Gabinete de Projetos;*
- Oficina Mecânica e Elétrica.*

F.1) O sub-setor de Serviços divide-se em Unidade de Geração de Vapor e Unidade de Compressores e compreende a existência de sete postos de trabalho com as seguintes funções:

- Três Fogueiros;*
- Dois Fogueiras e Compressoristas;*

- Dois Compressoristas.

As duas unidades vão fundir-se, o que terá como resultado a extinção dos dois postos de trabalho de compressoristas.

Com efeito, trata-se das funções menos qualificadas, não sendo exigida carteira profissional/curso de formação de fogueira aos trabalhadores que desempenham funções de compressoristas, não podendo desempenhar aquelas funções de fogueiro.

F.2) No sub-setor de Gabinete de Projetos existem quatro postos de trabalho com as seguintes funções:

- Um Chefe de Setor*
- Três Técnicos de Engenharia*

A empresa vai extinguir um posto de trabalho de técnico de engenharia tendo sido selecionado o trabalhador que, em simultâneo, não está envolvido no novo projeto de transferência de tecnologia (...) e que tem menor antiguidade.

F.3) Oficina Mecânica e Elétrica

No sub-setor de Oficina Mecânica e Elétrica existem oito postos de trabalho com as seguintes funções:

- Um Encarregado;*
- Um Técnico de Manutenção*
- Dois Serralheiros;*
- Dois Eletricistas;*
- Um Fiel de Armazém;*
- Um Administrativo.*

A empresa vai extinguir um posto de trabalho de Serralheiro e um posto de trabalho de Eletricista, tendo sido selecionados os trabalhadores com menor antiguidade na empresa. Serão igualmente extintos os postos de trabalho de Técnico de Manutenção e de Administrativo.

G) Investigação e Desenvolvimento

No setor de Investigação e Desenvolvimento existem nove postos de trabalho

com as seguintes funções

- *Um Chefe de Departamento;*
- *Dois Técnicos de Laboratório;*
- *Um Técnico de Business Development;*
- *Dois Analistas;*
- *Três Operadores*

A empresa vai extinguir o setor, que se tornou redundante, eliminando os dois postos de trabalho de Técnicos de Laboratório, os dois postos de trabalho de Analistas e os três postos de trabalho de Operadores.

Será mantido o posto de trabalho do Chefe de Departamento, que é o único que gere e domina o Know-how existente, sendo também o único elemento detentor de Doutoramento e passará a ser alocado ao projeto O Técnico de Business Development é o único elemento na ... que exerce as atividades de Business Development e será alocado ao projeto

H) Planeamento, Operações e logística

O setor de Planeamento, Operações e Logísticas divide-se nos seguintes sub-setores:

- *Planeamento;*
- *Armazém;*
- *Destilaria.*

H.2) O sub-setor da Destilaria tem cinco postos de trabalho, com as seguintes funções:

- *Um Encarregado;*
- *Quatro Operadores.*

A empresa vai eliminar dois postos de trabalho de Operador tendo sido selecionados os trabalhadores com menor antiguidade na empresa.

I) Isolamento de Antibióticos

Este setor foi extinto por inutilidade em final de novembro de 2013. Tinha afeto à data da extinção um trabalhador com a função de Encarregado.

O referido trabalhador encontra-se, desde a extinção do setor Isolamento de Antibióticos, afeto ao Setor de Síntese Química, com funções de atualização informática dos consumos de matérias-primas de todos os setores produtivos.

Uma vez que essas funções passarão a ser assumidas por cada um dos setores, o referido posto de trabalho mostra-se redundante sendo, assim, eliminado.

J) limpeza

O Setor da Limpeza tem quatro postos de trabalho, com as seguintes funções:

- Um Encarregado;*
- Três Trabalhadoras de Limpeza.*

A empresa vai eliminar um posto de trabalho de trabalhador de limpeza, sendo selecionado o trabalhador com menor antiguidade.

ANEXO IV

Trabalhadores a Despedir e Categorias Profissionais

Desig.Categoria

ANALISTA DE 1.^a – 9

CHEFE NIVEL II (QUIM) – 2

CHEFIA NIVEL III (QUIM) – 17

ESCRITURÁRIO DE 1.^a – 3

ESPECIALISTA (QUIM) – 22

NÃO ESPECIALIZADOS (QUIM) – 1

OFICIAL ELETRICISTA + 3 ANOS – 1

SERRALHEIRO CIVIL DE 3.^a (MET) – 1

TEC AUX GARANTIA QUALIDADE – 1

TECNICO – 1

TRAB.ENG.GRAU III – 2

ANEXO V

PERIODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL

SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

1 - Em cumprimento do disposto no artigo 360.º n.º 2, alínea e), do Código do Trabalho, cumpre indicar o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

2 - Pretende proceder-se ao despedimento simultâneo dos trabalhadores abrangidos, logo que cumpridos os prazos aplicáveis ao presente procedimento de despedimento coletivo. Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze) dias, contados da data da comunicação deste documento à comissão representativa constituída pelos trabalhadores abrangidos e/ou a cada um dos trabalhadores por forma a dar cumprimento à fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atento, para além do mais, o disposto no artigo 363.º n.º 1 do mesmo diploma.

3 - Ao período de tempo previsto nos números anteriores acrescerá o prazo de aviso prévio que se mostre possível; serão integralmente pagas a retribuição e a compensação correspondentes ao período de aviso prévio que não seja possível cumprir.

ANEXO VI

MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO GENÉRICA

A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

1 - Em cumprimento do disposto no artigo 360.º, alínea f), do Código do Trabalho, cumpre indicar o método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir.

2 - A compensação corresponderá ao valor legal, ou seja, 30 dias por cada ano de antiguidade ou fração até 31 de outubro de 2012, 20 dias por ano de antiguidade ou fração entre 1 de novembro de 2012 a 30 de setembro de 2013 e 12 dias por ano de antiguidade ou fração desde 1 de outubro de 2013 até à data da cessação do contrato de trabalho.

3 - Serão respeitados os limites máximos legais.

4 - Os valores previstos no presente anexo são ilíquidos de impostos e taxas legais.

5 - A compensação será posta à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo

...

...

...

1.4. Não existe na entidade empregadora, comissão de trabalhadores formalmente constituída, nem qualquer outra das previstas nos termos do n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, entendimento que foi confirmado pela Direção Geral do Emprego e das Relações Laborais (DGERT), pelo que a fase de negociações prevista no artigo 361.º e artigo 362.º do mesmo diploma, não pôde ter lugar *“Nesta situação, a inexistência de quaisquer das mencionadas estruturas representativas com a conseqüente impossibilidade de realização do processo de negociação em conformidade com o estipulado nos artigos 361.º e 362.º do CT, impede a participação destes serviços (DGERT) em reuniões que a empresa convoque para aquele efeito, sem prejuízo do referido processo negocial poder ser efetuado diretamente entre a empresa e os trabalhadores individualmente representados.”*

1.5. A entidade empregadora apenas teve conhecimento de que a trabalhadora ... estava grávida em 02 de maio de 2014, por comunicação expressa entregue pela trabalhadora em mão própria, cujo conteúdo se reproduz integralmente:

“..., 02 de maio de 2014

Assunto: Comunicação de gravidez

Exmos. Senhores,

Para os devidos efeitos comunico a V. Exas. que me encontro grávida de 5 semanas e seis dias, juntando Atestado Médico em Anexo.

Coloco-me ainda à disposição de V. Exas. no âmbito da negociação do meu contrato de trabalho, na sequência da V. comunicação de 28.04.2014.

Sem mais assunto,

Apresento a V. Exas. os meus melhores cumprimentos

(...)”

- 1.6. A trabalhadora especialmente protegida, objeto do presente parecer prévio, não apresentou oposição à sua inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora.
- 1.7. A trabalhadora... exerce funções de Técnica de Laboratório, no setor “Investigação e Desenvolvimento”, da empresa ..., S.A., sua entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*”
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que “o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como *de trabalhador no gozo de licença parental* carece de *parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*” De acordo com o preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”
- 2.5.** O artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:
- a) “*motivos de mercado – redução da atividade 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 atividade, 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*”

III – APRECIÇÃO

3.1. A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de “(...) *razões económicas de mercado, estruturais e tecnológicas* “(...) *Os resultados obtidos pela ... nos últimos cinco anos têm tido uma evolução negativa que se cifram em cerca de sete milhões de euros de prejuízos acumulados no período. Tais resultados negativos têm vindo a ser condicionados pelo conjunto de fatores que em seguida se elencam:*

- *Evolução negativa dos preços de venda, em parte motivada por uma estratégia agressiva por parte da concorrência que tem fortes ligações em termos de infraestrutura produtiva e financeira aos países do sudeste asiático;*

- *Redução de vendas, em particular no mercado dos EUA do produto ..., devido à forte concorrência referida no ponto anterior;*

- *Aumento do preço das matérias-primas;*

- *Aumento do preço da energia e combustíveis;*

- *Todos estes fatores têm contribuído para uma erosão progressiva das margens de comercialização (mais de 95% das vendas da ... são efetuadas em US dólares) e colocando em terreno negativo os resultados liquidados da Empresa.*

Estes resultados seriam ainda mais negativos, não fora o suporte dado pela sociedade "Laboratórios..., S.A." (doravante "..."), também inserida no grupo económico ..., à empresa, no suporte financeiro e nos serviços administrativos.

Sucedem que, em dezembro de 2013, a ... foi informada, por um dos seus principais clientes do produto "... no mercado dos EUA, que este iria deixar de produzir e comercializar o produto farmacêutico final onde a "... ... era incorporada.

Este cliente representa cerca de 30% das vendas totais da A sua perda vem acentuar o problema da baixa taxa de utilização da capacidade produtiva instalada e tornar excedentária uma parte significativa dos recursos humanos da empresa.

Adicionalmente, não é possível identificar oportunidades de aumentar as vendas

através de outros clientes. A procura é limitada, sendo que um dos potenciais clientes se encontra contratualmente vinculado a outro fornecedor até final de 2015 (...)”.

- 3.2.** De acordo com o alegado pela empresa, o facto de o seu principal cliente do produto "...” no mercado dos EUA, que representava cerca de 30% das vendas totais da ..., ter informado que vai deixar de produzir e comercializar o composto farmacêutico final onde a "...” ... era incorporada, determinou a decisão de descontinuar a linha de "Síntese Química" da ... onde o produto "...” é produzido, bem como abandonar a produção de "...” e, conseqüentemente, encerrar as atividades na linha de "Fermentação Industrial" e os setores de “síntese química” e de “investigação e desenvolvimento”, sendo este último aquele onde a trabalhadora ..., exerce funções de Técnica de Laboratório.
- 3.3.** Ainda de acordo com as explicações apresentadas pela entidade empregadora, para além do encerramento das secções diretamente envolvidas na produção do “...”, houve ainda a necessidade de redução de pessoal em outros setores da ..., em virtude da conseqüente diminuição do volume de trabalho, nomeadamente no Controlo de Qualidade; Engenharia e Manutenção; Planeamento, Operações e Logística, Gestão da Qualidade Ambiente e Segurança.
- 3.4.** O critério de seleção dos postos de trabalho a extinguir foi a “redundância de funções” em virtude da reestruturação efetuada por força do encerramento dos setores ligados à produção do “...”.
- 3.5.** No que respeita à trabalhadora ..., dado que a mesma exercia funções de Técnica de Laboratório no setor de Investigação e Desenvolvimento, que vai ser extinto, o seu posto de trabalho, de acordo com a entidade

empregadora, tornou-se redundante face a outros existentes na empresa com igual conteúdo funcional, pertencentes a outros setores que não vão encerrar, e que estão ocupados por outros trabalhadores e trabalhadoras.

- 3.6.** No setor onde a trabalhadora especialmente protegida presta funções, 7 das 9 pessoas que aí prestam funções estão abrangidas pelo despedimento coletivo, designadamente: dois Técnicos de Laboratório (uma delas é a trabalhadora especialmente protegida); dois Analistas e três Operadores.
- 3.7.** De referir que, no setor onde a trabalhadora presta funções, apenas será mantido o posto de trabalho do Chefe de Departamento, que, de acordo com a entidade empregadora, é o único que gere e domina o *Know-how* existente, e é também o único elemento detentor de Doutoramento e passará a ser alocado ao projeto ... (uma das novas parcerias), e o Técnico de Business Development, que é o único elemento na ... que exerce as atividades de Business Development, e por isso será alocado a um outro projeto (...).
- 3.8.** Na empresa existem dez trabalhadores e trabalhadoras vinculados por contrato a termo, que também estão abrangidos pelo despedimento coletivo.
- 3.9.** A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- a) o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,
 - b) os critérios de seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a despedir,

- c) o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,
- d) o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e
- e) o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.

3.10. A trabalhadora ... recebeu todos estes elementos, e não respondeu ou manifestou oposição ao processo de despedimento.

3.11. Na data de início dos procedimentos de instrução do despedimento coletivo instaurado pela entidade empregadora, esta desconhecia a situação de gravidez da trabalhadora ..., pelo que, a sua inclusão inicial no elenco dos trabalhadores e trabalhadoras a despedir nunca poderia ter sido motivada por essa circunstância.

3.12. Termos em que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo em análise, entre outros cinquenta e nove trabalhadores e trabalhadoras (não especialmente protegidos/as), promovido pela, ..., S.A.

IV – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora em grávida ..., incluída no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE MAIO DE 2014