

PARECER N.º 453/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de 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 1463 – DL-C/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Do documento enviado à CITE, o mandatário da entidade empregadora vem requerer a emissão de parecer prévio, juntando para o efeito a comunicação da intenção de despedimento, recebida pela trabalhadora a 15.09.2015, nos seguintes termos.

“Exma. Senhora,

Vimos por este meio, ao abrigo do disposto no art.º 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação que lhe foi dada pela Lei 120/2015, de 1 de setembro, apresentar a V. Exa, comunicação preliminar de despedimento coletivo, acompanhada dos seus respetivos documentos complementares, a qual segue em anexo.

(...)

COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE PROMOVER DESPEDIMENTO COLETIVO

Exma. Senhora Colaboradora,

A “..., LDA.”, (...) (doravante também designada por “...”, ou “Entidade Empregadora”, ou ainda “Empresa”) vem, nos termos e para os efeitos do consignado no art.º 360.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (adiante “Código do Trabalho” ou “CT”), comunicar a V. Exa. a intenção de a integrar no processo de despedimento coletivo que será promovido pela ..., com os motivos, pelas razões e nas condições abaixo indicadas:

II - INTRODUÇÃO - BREVE ENQUADRAMENTO

(...)

3. Do ponto de vista objetivo, o despedimento coletivo surge, assim, como o meio adequado para fazer face a uma situação de crise da empresa, através de um processo de reconversão de funcionamento e estrutura departamental, com impacto direto no seu método de laboração, acompanhada do necessário redimensionamento e readaptação da sua estrutura produtiva, nomeadamente do quanto concerne ao fator “pessoal”.

4. Atenta a contínua pressão promovida pela atual conjuntura de crise económica, nomeadamente no que se refere ao abrandamento da atividade comercial da ... e à quebra de vendas dos produtos que habitualmente comercializa, a Empresa sentiu a necessidade de se reestruturar, com vista, essencialmente, a alcançar um maior otimização dos recursos já existentes ao nível do grupo empresarial em que se integra e, bem assim, à estimada redução dos custos operacionais relacionados com a sua operação em Portugal, sendo nesse contexto e para os referidos efeitos manifesta a necessidade de um procedimento desta natureza, considerando-se como meio idóneo para o reposicionamento da Entidade Empregadora num quadro organizacional sustentável e competitivo, que salvaguarde a sua manutenção em atividade e que garanta, tanto quanto o possível, a manutenção dos demais postos de trabalho não abrangidos por esta medida.

III — MOTIVOS (DE MERCADO E ESTRUTURAIS) PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

5. A ... centra a sua atividade, essencialmente, na “fabricação, comercialização, pesquisa, e representação de produtos farmacêuticos, para a medicina e similares”, e posiciona-se num segmento específico deste mercado que considera apenas produtos na área do sistema nervoso central.

6. Neste momento, a ... tem uma quota aproximada de 0,77% (excluindo deste total de mercado todos os produtos com vendas exclusivamente hospitalares).

7. Não obstante os seus contínuos esforços, a ... não tem conseguido passar à margem do abrandamento da economia nacional (e internacional), acompanhando aquela que é a tendência negativa do mercado farmacêutico nacional setor empresarial em que se inclui.

(...)

9. A ... viu-se confrontada, em decorrência do cenário económico acima aludido (i) com uma redução generalizada e sucessiva de preços, por um lado, e (ii) com uma cada vez maior implantação da indústria de genéricos em áreas de negócio em que os produtos da ... se encontravam posicionados — um e outro intimamente relacionados.

(...)

13. Nas áreas em que os produtos da ... competem, os antidepressivos já terão uma quota em volume próxima dos 85,5%, e no Alzheimer, com o primeiro genérico a surgir no início de 2009, ultrapassa neste momento já os 88% de quota em volume.

(...)

Acresce referir que:

16. Sem prejuízo das medidas de redução de custos aplicadas pela ..., a contínua e progressiva redução do nível de vendas ao longo dos últimos anos exige uma nova reformulação da estrutura.

17. Para comprovação do quanto se ilustra neste quadro, junta-se à presente comunicação preliminar o Relatório e Contas da Empresa relativo aos anos de 2012, 2013 e 2014 (Anexo I,II e III).

18. Por outro lado, cumpre igualmente referir que as estimativas da ... para 2015 apontam para um resultado a nível de vendas de 8.707.000, bem demonstrativo da evolução negativa e acentuada do quadro de vendas anuais.

(...)

20. Em Face do tudo quanto acima se descreveu, decidiu a sócia única, em alinhamento com a decisão que a nível internacional foi tomada (e anunciada) pelo grupo societário a que a ... pertence, de promover um processo de reestruturação empresarial cujo resultado fosse a centralização, de forma sistemática e transversal a várias jurisdições, de vários serviços ou unidades administrativas tipicamente inseridos nas estruturas organizativas de cada país numa (ou mais) entidades já existentes ou constituídas para o efeito no seio do grupo, assim se permitindo uma organização das estruturas locais mais eficiente e reativa.

Nesse contexto,

(...)

24. A 1 de maio de 2015 a migração de processos de um conjunto de subsidiárias do grupo, onde se incluía a ..., foi concluída, deixando tais competências e funções (áreas de Finanças (Contabilidade e Tesouraria), Recursos Humanos, Aprovisionamento / Compras e Informática / Tecnologias de Informação) de ser asseguradas localmente.

No mesmo momento,

25. No quanto especificamente respeita à ..., verificou-se também uma reorganização a nível ibérico (...).

Porém,

26. Tais esforços revelaram-se ainda insuficientes perante o perecimento progressivo da situação económica da ... e, especialmente, do grupo em que a mesma se integra.

Consequentemente,

27. Decidiu o grupo, através da sócia única da ..., promover uma nova reformulação do modelo organizacional da Empresa, assente na eliminação de 5 dos 17 postos de trabalho existentes, adstritos (conforme se verá em detalhe mais abaixo) a competências/funções nas áreas de “Sales” (Vendas), “R&D & Pharmacovigilance” (Pesquisa e Desenvolvimento & Farmacovigilância), “Market Access” (Acesso aos Mercados), “Distribution & Logistics” (Distribuição e Logística), bem como uma Assistente Administrativa que dá apoio ao Country Manager e que assegura a gestão administrativa do escritório da Empresa, com vista a alcançar uma redução dos custos fixos operacionais, sem porém impactar na capacidade comercial e de criação de rendimento da ...

28. A ... decidiu pois iniciar um processo formal de despedimento coletivo com vista à eliminação de postos de trabalho que, pelas razões acima apontadas, deixarão de ser necessários no contexto do novo modelo operacional e comercial da Empresa.

29. O redimensionamento da ..., irá produzir alterações na sua estrutura, conforme se pode constatar da comparação dos organigramas da Empresa que se juntam em anexo, correspondendo o primeiro à estrutura atual da ... (Anexo IV), e o segundo (Anexo V) àquela que irá resultar em consequência deste processo.

30. Com efeito, os custos anuais associados aos postos de trabalho atualmente existentes ascendem a €976.446,00, sendo certo que, através da reestruturação que a ... se propõe agora implementar, se prevê uma redução significativa desses custos, na ordem dos 19% do custo global anual de mão de obra, passando a fixar-se aproximadamente em €791.930,00.

31. Em suma, todos os fatores acima descritos contribuíram decisivamente para que a Empresa, nos termos da alínea do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, manifeste por esta via a intenção de proceder a um despedimento coletivo no âmbito de uma redução de pessoal por motivos estruturais e de mercado, nos termos do n.º 1 e 2, alíneas a) e b) do art.º 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

IV - QUADRO DE PESSOAL

32. Em conformidade com a alínea b), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... junta, para os devidos efeitos, o Relatório Único de 2014 onde se integra o Quadro de Pessoal Oficial (Anexo VI).

V - CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

33. Nos termos da alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a Entidade Empregadora, na determinação dos critérios que nortearam a seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso terá, necessariamente, em consideração o impacto das medidas supra projetadas, bem como a circunstância da reestruturação em curso se basear, essencialmente, numa redefinição dos processos de laboração no contexto da estrutura da ...

34. De facto, conjugando:

- i. A evolução da atual conjuntura (nacional, internacional e sectorial já descrita) e seu reflexo na atividade da Entidade Empregadora,
 - ii. O desequilíbrio económico-financeiro daí resultante,
 - iii. A necessidade de redução de custos fixos e de novas formas de organização e funcionamento mais flexíveis e standardizadas,
- Verifica-se que se exige da Entidade Empregadora um reenquadramento organizacional de forma a assegurar a manutenção da atividade da Empresa, tanto quanto o possível, em linha com os mesmos níveis de eficiência, ainda que com um menor número de colaboradores.

35. Assim:

“Sales” (Vendas)

36. Estão afetos a esta área 10 trabalhadores de categorias profissionais distintas: um Chefe de Secção, que assume a coordenação da área comercial e 9 delegados comerciais (vendedores).

37. A decisão da Empresa é a de eliminar o posto de trabalho de Chefe de Secção, mantendo a totalidade da força de vendas sob a coordenação do Senhor Dr. ..., Country Manager, o qual assumirá as competências e funções de chefia direta da equipa de vendas.

(...)

“R&D & Pharmacovigilance” (Pesquisa e Desenvolvimento & Farmacovigilância)

39. A área de Pesquisa e Desenvolvimento & Farmacovigilância integra presentemente uma única trabalhadora, a Coordenadora de R&D & Pharmacovigilance, a qual neste momento se encontra no gozo da sua licença parental, com a categoria profissional de Assistente.

40. As funções da Coordenadora de R&D & Pharmacovigilance são as de coordenar com o departamento médico da ... Espanha todas as atividades ligadas a ensaios clínicos a realizar em Portugal, prestar apoio à representação da ... perante as autoridades locais (Infarmed), revisão de materiais promocionais e, finalmente, coordenar com ... Espanha a gestão do sistema de Farmacovigilância.

41. A intenção da ... é a de suprimir esta área, passando a assegurar tais funções quer através do recurso a uma externalização integral dos serviços de fármaco vigilância, adjudicados à empresa “...”, quer através de uma concentração e simplificação de processos com a ... Espanha na área de Pesquisa e Desenvolvimento .

“Market Access” (Acesso aos Mercados)

42. A área de Acesso ao Mercado integra duas colaboradoras de categoria profissionais distintas, uma Coordenadora de Acesso ao Mercado e uma Assistente de Assuntos Regulatórios.

(...)

44. A intenção da ... é a de suprimir o posto de trabalho de Assistente de RA, passando tais funções a ser asseguradas através da área técnica do atual Operador 1 logístico externo e, na sequência de um processo de otimização e concentração de recursos em curso, pela Coordenadora de Acesso ao Mercado, pela ... e pela estrutura central de serviços de apoio (...)

(...)

“Distribution & Logistics” (Distribuição e Logística)

49. O departamento de “Distribution & Logistics” (Distribuição e Logística) tem afeta uma única trabalhadora, com a categoria profissional de Técnica de Logística.

(...)

51. Em virtude da reestruturação prevista pela ..., a mesma irá extinguir esta divisão em Portugal, passando as funções a ser asseguradas, por um lado, através da absorção de algumas das responsabilidades diretamente pelo distribuidor acima identificado (essencialmente atividades locais) e, por outro, por via do aprofundamento da já existente integração organizacional da ... na estrutura da ... a este nível.

“Assistente Administrativa”

52. Na atual estrutura da ... existe apenas uma trabalhadora com funções de Assistente Administrativa, com a categoria profissional de Assistente.

53. Fundamentalmente, cabe-lhe assegurar toda a gestão do funcionamento administrativo do escritório, designadamente garantir eficiência, qualidade e segurança das instalações da ..., organizar e implementar eventos institucionais da ..., dar apoio aos departamentos de marketing e vendas para a realização de eventos, elaboração das “ordens de compra” relacionadas com viagens, alojamento ou outras atividades.

54. No seguimento da reestruturação projetada, é intenção da ... proceder à extinção deste posto de trabalho, passando as funções acima indicadas a ser asseguradas através da repartição e absorção dos demais trabalhadores não abrangidos pela presente reestruturação (...).

VI - N.º DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

Local de Trabalho	Nome	Categoria Profissional	Data Admissão	Tipo Contrato
Paço de Arcos	...	Assistente	17-112008	Sem termo
Paço de Arcos	...	Assistente	30-042003	Sem termo
Paço de Arcos	...	Técnico de Logística	8-09-2014	Sem termo
Paço de Arcos	...	Assistente	3-11-2005	Sem termo

(...)

VIII - NOTAS FINAIS

56. O presente procedimento terá início na data da entrega desta comunicação, devendo o efetivo despedimento dos trabalhadores envolvidos ter lugar, no momento em que a decisão de despedimento for tornada ou no final do período do respetivo aviso prévio, sem prejuízo do disposto na lei relativamente aos eventuais casos de trabalhadores dotados de proteção especial.

57. O efetivo momento do despedimento será fixado pela ... com a tomada de decisão final, de acordo com a necessidade da prestação de trabalho e sem prejuízo da utilização da fase de consultas e informações para tentativa de um acordo que permita a conciliação da vontade da Entidade Empregadora com as conveniências dos trabalhadores abrangidos.

58. O disposto nos números anteriores não prejudica o disposto no n.º 1 do art.º 63.º do CT, nos termos do qual a produção dos efeitos da decisão de despedimento estará dependente de parecer favorável da Comissão para a

Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o qual será oportunamente solicitado pela ... após o encerramento da fase de informações e negociação. (...)

60. Após a presente comunicação preliminar de despedimento coletivo, terá lugar uma fase de informações e negociações, a realizar nas instalações da ..., Lda.

61. Mais informamos que, na presente data, serão enviados aos Serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social cópia da presente comunicação e dos documentos que lhe vão anexos.”

- 1.3.** Do processo remetido à CITE, constam, ainda, quatro atas datadas de 24.09.2015, 28.09.2015, 30.09.2015 e de 01.10.2015, correspondentes às reuniões de informação e negociação. Foi ainda junto ao processo o Anexo A – Relatório Único, Relatórios de Gestão e de Contas relativos aos anos de 2012, 2013 e 2014, bem como dois organigramas da empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 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, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º da Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo 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, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da 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 de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva 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 receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

2.5. Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva de trabalho.

2.6. O presente despedimento coletivo foi determinado por motivos de mercado e estruturais de acordo com a alínea a) e b) no n.º 2 do artigo 359.º do Código de Trabalho.

2.7. Da análise do processo resulta que a trabalhadora especialmente protegida era a única trabalhadora a desempenhar funções de assistente na área de Pesquisa e Desenvolvimento & Farmacovigilância. Assim, a intenção da entidade empregadora é a “*de suprimir esta área*”, como se pode constatar dos critérios de seleção comunicados à trabalhadora e do organigrama junto ao processo.

- 2.8. Neste contexto, ao suprimir a área *supra* referida, a entidade empregadora tem a intenção de proceder à externalização das funções desempenhadas pela única trabalhadora desta área e, portanto, extinguir o posto de trabalho da mesma.
- 2.9. Posto isto, não decorre da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., em virtude de se afigurar que estão afastados os indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.