

PARECER N.º 445/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 2869-DP-C/2019

I – OBJETO

1.1. Em 17.07.2019, a CITE recebeu da empresa, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 25 trabalhadores/as.

1.2. No pedido à CITE, a entidade empregadora refere, o que a seguir se transcreve:

“(...) Despedimento coletivo promovido pela

Cessação de contratos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de gozo de licença parental (artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho)

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho, vem a, na qualidade de empregador, juntar cópia do processo de despedimento coletivo que abrange 25 trabalhadores e que inclui uma trabalhadora puérpera, Senhora

Ficamos a aguardar que essa Comissão, no prazo de 30 dias a contar da receção da presente carta, querendo, faça juntar ao processo o seu parecer fundamentado. (...)”

*

Com o pedido de parecer prévio solicitado à CITE, junta a entidade empregadora o documento que a seguir se transcreve:

“(...) ANEXO 1

A. FUNDAMENTAÇÃO/MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLECTIVO

1. INTRODUÇÃO

1. Razão de ordem

O presente despedimento coletivo, que se traduzirá na cessação de 25 contratos de trabalho de trabalhadores afetos ao Departamento de ... (5), ao Departamento de ... (8), ao Departamento de ... e ... (5), ao Departamento de ... (1), ao Departamento ... (4), ao Departamento de ... (1) e ao Departamento de ... (1) da (adiante, "... ou "Empresa"), tem por fundamento uma redução de pessoal assente em motivos de mercado e estruturais, nos termos previstos no n° 1 e alíneas a) e b) do n° 2 do art. 359° do Código do Trabalho.

De seguida, e com vista a enquadrar a decisão da Empresa, proceder-se-á à análise do (1) enquadramento empresarial geral, (2) da composição dos Departamentos afetados, (3) dos motivos em que assenta a redução de pessoal, (4) da reestruturação e redução de pessoal e (5) dos critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo

2. Enquadramento empresarial geral

A (doravante designada por "... ou "Empresa") é uma sociedade comercial portuguesa que tem por objeto a promoção, comercialização e distribuição de produtos farmacêuticos de investigação, utilizados, maioritariamente, em contexto hospitalar.

Apesar de ter iniciado, de forma autónoma, a sua atividade no dia 1 de agosto de 2012, tal atividade resultou de uma cisão-fusão do que teve lugar nesse ano.

Em Portugal este spin-off consubstanciou-se na constituição da ... e numa subsequente operação de cisão-fusão (nos termos da alínea c) do n.º 1 do art. 118.0 do Código das Sociedades Comerciais), através da qual se deu a integração na ... de todo o Ativo e Passivo da "...." relativo à atividade de promoção, comercialização e distribuição de produtos farmacêuticos de investigação.

Como consequência do ponto de vista laboral, teve lugar, no dia 1 de agosto de 2012, uma transmissão do estabelecimento relativo à atividade farmacêutica de investigação, assumindo a ... a posição de empregador nos contratos de trabalho celebrados com a "...." alocados à atividade descrita.

Atualmente, a atividade da Empresa encontra-se dividida pelos seguintes Departamentos:

- Departamento de ...
- Departamento de ... e ...
- Departamento de ...
- Departamento de ...

- Departamento ...
- Departamento ...
- Departamento de ...
- Departamento de ...
- Departamento de ...
- Departamento de ...
- Departamento de ...

Vejamos agora a estrutura dos Departamentos em que ocorrerá extinção de posições e/ou redução de pessoal:

3. Do Departamento de ...

O Departamento de ... é constituído pelas seguintes quatro Unidades, como abaixo ilustrado:

- ...

A estrutura organizativa do Departamento de ... compreende atualmente uma Direção (...), à qual reportam diretamente uma secretária (...) e uma Gestora de Programas de Apoio a Pacientes (...), bem como as seguintes Unidades de Negócio:

....

4. Do Departamento de ... e ...

Por sua vez, o Departamento de ... e ... é constituído por duas Unidades de Negócio, como abaixo ilustrado:

....

A estrutura organizativa do Departamento de ... e ... compreende atualmente uma Direção (...), com uma secretária (...) e as seguintes Unidades de Negócio:

....

5. Do Departamento de A atual estrutura do Departamento de ... é a seguinte:

...

Assim, a estrutura organizativa do Departamento de ... assenta nos seguintes postos de trabalho:

•...

6. Do Departamento de ...

O Departamento de ... é composto pelas seguintes unidades funcionais, como abaixo ilustrado:

...

Assim, a estrutura organizativa do Departamento de Relações Externas e Acesso ao Mercado assenta nos seguintes postos de trabalho:

....

7. Do Departamento ...

O Departamento ... é composto pelas seguintes unidades funcionais, como abaixo ilustrado:

....

Assim, a estrutura organizativa do Departamento ... assenta nos seguintes postos de trabalho:

•...

8. Do Departamento de ...

O Departamento de ... é composto pelas seguintes unidades funcionais, como abaixo ilustrado:

...

Assim, a estrutura organizativa do Departamento de ... assenta nos seguintes postos de trabalho:

•...

9. Do Departamento de ...

O Departamento de .. é composto por um único posto de trabalho, de Gestora de ...:

II. MOTIVOS ESTRUTURAIS E DE MERCADO DO DESPEDITAMENTO COLECTIVO

1. Dos produtos promovidos pelo Departamento de ...

...

O ... é inequivocamente o principal produto comercializado pela ..., tendo as suas vendas representado cerca de 75% do volume de negócios da filial Portuguesa em 2018 (€38 Milhões).

A ... do ... foi concedida em 2003, tendo o reembolso ocorrido apenas no final de 2007.

O ... está indicado no tratamento de Uma indicação mais recente —... — continua em avaliação pelo INFARMED.

O ... tem competido diretamente com fármacos de marca num contexto extremamente adverso e altamente regulado pelo Estado, que passa pela definição de um sistema de Controlo de Encargos, no qual o SNS suporta uma despesa até um valor máximo fixado em contrato, que se for

ultrapassado implica a obrigatoriedade de um reembolso por parte da Empresa aos Hospitais do SNS.

Por ser um mercado que abrange várias patologias auto-imunes e onde a necessidade de alternativas terapêuticas tem estimulado a investigação e a inovação, o número de concorrentes tem vindo a aumentar, particularmente nos últimos 5 anos.

Acresce que, com a perda de patente do ... no final de 2018, foram aprovados em Portugal, até ao momento, 4 Medicamentos Biossimilares, o que se traduz num impacto negativo para o negócio que se prevê rondar os € 19 Milhões em 2019 (face a 2018) e mais cerca de € 7 Milhões em 2020.

Por outro lado, a introdução de novos medicamentos no mercado na área da ... será manifestamente insuficiente para compensar o pesadíssimo impacto negativo associado à perda de patente do

Com efeito:

...

O ..., cujo princípio ativo é o ... dirigido à

O ... resulta de uma colaboração entre a ... e a ..., sendo no momento da sua aprovação pela EMA, para a sua indicação (tratamento da ...), um fármaco da propriedade da ..., que é a detentora de ... e será responsável pela sua comercialização e promoção.

O ... é o segundo ..aprovado nesta patologia, sendo a primeira aprovação desta classe o

A ... do ... foi concedida em Abril de 2019.

Estima-se que o reembolso em Portugal ocorra no prazo de 12 meses, sendo expectável em 2020 uma facturação que ronda os € 1.2 Milhões.

...

O ... é o primeiro asset da ... desenvolvido na íntegra pela ... e foi desenhado para inibir seletivamente a ..., estando a ser investigado na

Aquando da sua aprovação para a ..., será o 3º... (classe terapêutica) disponível no mercado para o tratamento desta patologia.

Os ... são terapêuticas orais, classificados como DMARD's sintéticos, não biológicos. Estima-se que o reembolso em Portugal ocorra em Março de 2021, sendo expectável em 2021 uma facturação que ronde os €600K.

Assim, apesar da introdução de novos Medicamentos no mercado na área da ..., é manifesto que a previsão de vendas para os próximos anos não permite compensar a perda de vendas do ..., pelo que a Empresa se vê forçada a redimensionar a equipa.

Acresce que:

2. Dos produtos promovidos pelo Departamento de ...

A equipa de vendas do Departamento de ... dedica-se à promoção/venda de 2 produtos farmacêuticos: ... e

Estes dois produtos enfrentam situações de mercado diferentes, mas igualmente preocupantes: o ... tem a concorrência de vários genéricos, ao passo que o ..., pelas dificuldades financeiras dos Hospitais, sofre de uma utilização altamente controlada quer pelas administrações hospitalares, quer pelos próprios médicos.

No que se refere ao ..., fármaco que dispõe de 3 apresentações, a primeira ... foi concedida à formulação .. em 2003; para as formulações orais, foi concedida ... em 2007, tendo o lançamento ocorrido apenas dois anos depois por atraso do processo de participação.

O ... compete diretamente com fármacos de marca e genéricos num contexto extremamente adverso e altamente regulado pelo Estado que, numa tentativa de redução de custos no setor da saúde, implementou em 2008 um sistema de preço compreensivo, vulgarmente conhecido por Capitação, no qual suporta um custo fixo semanal por doente.

Esse custo inclui, para além da terapêutica farmacológica, todas as despesas com exames laboratoriais e custos operacionais das entidades privadas contratadas para a prestação do serviço de hemodiálise.

Nos anos subsequentes, o valor da capitação foi sucessivamente reduzido e passou a incluir também o custo dos acessos vasculares de que estes doentes necessitam.

Esta redução do financiamento das entidades privadas levou-as a fazer um esforço de controlo das despesas, que passou por orientações específicas para diminuir drasticamente a utilização de fármacos mais dispendiosos, nos quais se inclui o

O ... Cápsulas compete igualmente com fármacos de marca e genéricos. Desde 2017, o volume de vendas de ... caiu cerca de 60%, o que representa cerca de €600.000.

Relativamente ao ..., a autorização de introdução no mercado ("...") foi concedida à Empresa em 1999.

Apesar de não ter concorrência, as vendas deste medicamento (...) encontram-se numa situação preocupante devido à actual conjuntura económica.

Com efeito, o facto de ser um fármaco utilizado em prevenção (por oposição a "tratamento") tem levado as administrações hospitalares, instituições por definição dedicadas ao tratamento, a limitarem significativamente os critérios de utilização, nomeadamente ao nível dos prematuros tardios.

3. **Dos produtos promovidos pelo Departamento de ... e ...**

A Unidade de ... dedica-se à promoção e comercialização do ...(medicamento para

O ...é um regime terapêutico com características pan-genotípicas, indicado no tratamento de doentes com i..., e encontra-se disponível no mercado desde 2018, com uma equipa dedicada à promoção deste produto junto dos médicos ... (cerca de 250 a nível nacional) e, bem assim, Farmacêuticos Hospitalares e

Administradores.

Ainda em 2018, durante a fase de lançamento do ..., assistiu-se a uma mudança no programa de financiamento para o tratamento da ... passando de um programa de financiamento centralizado para um processo descentralizado, que transfere a responsabilidade e despesa deste tratamento para as administrações hospitalares do SNS.

Com esta alteração, salvo raras exceções, o ... e os seus concorrentes passaram a ser adquiridos através de compra centralizada da SPMS e os hospitais financiados através do designado "Preço compreensivo", que consiste na atribuição de um custo fixo por doente tratado.

O processo de aquisição destes tratamentos (desde a prescrição médica até à compra) continua a ser gerido através do ..., uma plataforma informática que, atualmente, cria muitos entraves burocráticos no processo de aprovação e formalização da compra, originando vários meses de espera para efetivar a compra dos medicamentos.

Numa altura em que o contexto económico dos hospitais é adverso, esta mudança no modelo de financiamento, agudizada pela burocracia do processo de aquisição, tem vindo a condicionar o acesso dos doentes ao início de tratamento da ..., com impacto nas vendas de ..., bem como uma diminuição do esforço das Entidades Públicas e Privadas em promoverem o diagnóstico e cura com o objetivo de eliminação da ... nos anos futuros.

O ... é um produto indicado para o tratamento da ... e teve o seu primeiro pedido de reembolso em 2016. Porém, não está ainda aprovada a decisão de financiamento pelo INFARMED. Uma segunda indicação foi submetida no final do ano de 2018, mas também não está ainda aprovada a decisão de financiamento pelo INFARMED.

Assim, dois anos depois do primeiro pedido de processo de participação, continua a existir uma equipa em atividade promocional do produto sem resultados comerciais, para além de situações muito específicas com pedidos especiais de utilização ao INFARMED.

Num mercado altamente complexo com muitas adversidades, os resultados do ... e do ... (os dois únicos fármacos com atividade promocional na unidade de negócio) também forçam a Empresa a ajustar a sua estrutura.

4. Da atual conjuntura económico financeira na Europa e em Portugal

O sector farmacêutico tem sido, nos últimos anos, atingindo de forma muito significativa com medidas de contenção de custos, que acrescentam sério risco ao atual modelo de negócios.

O padrão de morbilidade em Portugal tem vindo a evoluir em conformidade com o resto da Europa, com prevalências em certas doenças, nomeadamente as de carácter crónico. Estes fatores demográficos influenciam decisivamente o padrão de consumo de medicamentos em Portugal.

Desde a intervenção da Troika, em 2011, assistiu-se a uma redução mais marcada da despesa com medicamentos. Foram definidos um conjunto de metas e de medidas para o sector da saúde, englobando uma componente dirigida especificamente à despesa com medicamentos.

Em consequência destas medidas, a despesa pública com medicamentos caiu drasticamente. Em 2014 situou-se nos níveis de dez anos antes, tendo desde esse ano vindo a crescer de forma muito ligeira, colocando Portugal ao nível dos países da Europa com mais baixo investimento na área do medicamento.

Para a Indústria Farmacêutica e para os cidadãos o impacto foi e é enorme. Este ajustamento resultou numa descida contínua de Portugal nos rankings de despesa com medicamentos na Europa.

Acresce o conhecido atraso no acesso ao mercado dos medicamentos inovadores, sendo que a maioria dos medicamentos inovadores à espera de decisão já tem financiamento na maioria dos restantes países europeus. Em Portugal, o tempo médio de acesso ao mercado de medicamentos inovadores ronda os 26 meses.

Estes medicamentos são, caso-a-caso, objeto de contratualização específica, com estabelecimento de limites de vendas que, se ultrapassados, constituem encargo das empresas por devolução ao Estado dos montantes correspondentes.

Os medicamentos são objeto de revisão anual de preços (comparando-se com os preços dos países, escolhidos pelo Governo a cada ano). No caso dos medicamentos hospitalares, essa comparação faz-se com os preços mais baixos de quatro países da Europa.

A venda destes medicamentos é ainda sujeita ao pagamento de uma contribuição ao Estado por via da Contribuição Extraordinária para a Sustentabilidade prevista na Lei do Orçamento de Estado.

Finalmente, importa referir a enorme dívida dos hospitais à Indústria Farmacêutica, inerente ao subfinanciamento do sector hospitalar do Estado. Embora os protocolos assinados entre a ... e o

governo prevejam quer a diminuição da dívida hospitalar, quer a diminuição do tempo de acesso ao mercado dos medicamentos inovadores, tal não se tem verificado.

O nível de investimento e de atividade da Indústria Farmacêutica em Portugal é altamente dependente da concorrência entre os países da Europa. A incerteza do ambiente Português, o alongamento excessivo dos prazos de pagamento e a imprevisibilidade da atuação dos Governos, que tomam medidas, repetidamente, sem aviso prévio e sem qualquer acordo com a indústria, são elementos que contribuem decididamente para ocasiões infelizes, de grande impacto no sector, numa época em que a maioria das empresas analisa várias opções de viabilidade.

5. Da necessidade de reestruturar e reduzir pessoal

Difícilmente a Empresa poderia deixar de acusar negativamente o impacto de todos os fatores acima referenciados: redução dramática de vendas do ... em consequência da perda de patente, redução de receitas em consequência do "esmagamento" das margens de lucro dos produtos por si comercializados, atraso na comparticipação de novos produtos, etc..

Como é compreensível, neste contexto, a Empresa teve que reequacionar a forma como as atividades de promoção e venda dos seus produtos são desenvolvidas, bem como as atividades desenvolvidas pelas estruturas de suporte, procurando reduzir custos e otimizar ao máximo a eficiência daquelas atividades, de forma a contrabalançar as quebras negativas e manter a viabilidade da Empresa em Portugal.

É, pois, neste enquadramento, que a Empresa decidiu implementar uma reestruturação na sua organização produtiva, que abrange o Departamento de ..., o Departamento de ... e ..., o Departamento de ..., o Departamento de ..., o Departamento ..., o Departamento de ... e o Departamento de

Caberá referir que a Empresa tem vindo a antecipar os ajustes inerentes à reestruturação que agora tem lugar, através da realocação de recursos e a não substituição de posições que ficaram vagas. Entre janeiro de 2018 e 2019, via não substituição, acabaram por ser eliminados 12 postos de trabalho.

Por outro lado, na sequência da alteração profunda de processos e sistemas que decorreu nos últimos 2 anos, a forma como os departamentos se encontram atualmente organizados, no que diz respeito às atividades de suporte, revela-se desajustada face às reais necessidades da Empresa, sendo possível melhorar os níveis de eficiência e rentabilidade dos serviços de apoio ao negócio.

Neste âmbito, as novas linhas de orientação da atividade promocional e de vendas, bem como das suas áreas de suporte, assentarão nos seguintes critérios:

✓ Reestruturação do Apoio fornecido pelas Assistentes

Tendo em conta a necessidade de reduzir custos e otimizar ao máximo a eficiência das atividades de suporte ao negócio, a Empresa decidiu eliminar as posições de Assistente existentes nos Departamentos de ..., de ... e ... e de ..., bem como a posição de Assistente/Especialista de Reuniões e Eventos do Departamento

Consequentemente, serão extintos 5 postos de trabalho de Assistente distribuídos pelos referidos departamentos.

As atividades de suporte administrativo ao negócio atualmente desenvolvidas pelas referidas Assistentes passarão a ser asseguradas em regime de outsourcing, otimizando o apoio já fornecido pela equipa de Concierge (atualmente já em regime de outsourcing).

Manter-se-ão na estrutura organizativa da Empresa apenas duas posições de Assistente que, pela especificidade das funções que têm a seu cargo, não se afigura viável extinguir:

- o Assistente do General Manager (...): além de assistente do GM, é também responsável pelo Business Continuity Plan da ... e, bem assim, pela Gestão do Edifício;
- o Assistente de Assuntos Regulamentares (...): embora esta função possa ser entendida como de assistente, tem associada uma elevada componente técnica e de especialização farmacêutica, pelo que não é passível de ser assegurada em regime de outsourcing pela equipa de Concierge.

✓ Reestruturação do Departamento de ...:

Como já se referiu, com a perda de patente do ... e a introdução no mercado de ..., prevê-se um impacto para o negócio de cerca de €19M em 2019 e de mais cerca de €7M em 2020.

Por este motivo, a Empresa decidiu cortar o investimento nesta área em duas vertentes: orçamento promocional e equipa de vendas afeta à promoção do ..., o que se traduz na redução de 6 postos de trabalho de ... da Unidade de Negócio

Por outro lado, relativamente ao ... (produto que se prevê que a introdução no mercado ocorra em 2021, com uma expectativa de vendas que ronda €600k no primeiro ano), tendo em conta a necessidade de reduzir custos e otimizar ao máximo a eficiência das atividades de marketing, a Empresa decidiu extinguir o posto de trabalho de Gestor de Marca ..., concentrando todas as atividades de Marketing no Gestor de Unidade de Negócio

Por outro lado, como já referido no âmbito da reestruturação do apoio fornecido pelas Assistentes, será eliminado um posto de trabalho de Assistente no Departamento de

Em suma, relativamente ao Departamento de ..., a Empresa vê-se forçada a reduzir 1 posto de trabalho de assistente, 6 postos de trabalho de ... da Unidade de Negócio ... e 1 posto de trabalho de Gestor de Marca ... da Unidade de Negócio

Refira-se ainda que a Unidade de Programas de Apoio a Pacientes também sofre uma reestruturação: deixa de estar integrada no Departamento de ... e passa a reportar ao Diretor Geral, passando a incluir todos os Programas de Apoio a Pacientes (e não só da área de ...). Com tal reestruturação esta área passa a incluir as atividades de Excelência ao Cliente que se manterão no futuro.

✓ Reestruturação do Departamento de ... e ...:

Tendo em conta o contexto económico adverso dos hospitais e o condicionamento de acesso dos doentes ao início de tratamento da ... com impacto nas vendas de ..., a Empresa decidiu também cortar investimento nesta área em duas vertentes: orçamento promocional e equipa de vendas afeta à promoção do Tal traduzir-se-á:

- o Na redução de dois postos de trabalho de ... na Unidade de Negócio ...;
- o Na extinção de um posto de trabalho de gestor de Marca ... na Unidade de Negócio ... concentrando todas as atividades de marketing no gestor dessa Unidade de Negócio;

Por outro lado, como já referido no âmbito da reestruturação do apoio fornecido pelas Assistentes, serão eliminados dois postos de trabalho de Assistente no Departamento de ... e

Em suma, relativamente ao Departamento de ... e ..., a Empresa vê-se forçada a reduzir dois postos de trabalho de assistente, dois postos de trabalho de ... na Unidade de Negócio... e um posto de trabalho de Gestor de Marca ... na Unidade de Negócio

✓ Reestruturação do Departamento de ...:

Na atual conjuntura, o ... passará a ser o único medicamento em promoção e será extinto o Departamento de Produtos de Especialidade.

Neste contexto, o negócio de ... passará a ser gerido pela área de Gestão de Contas-Chave, numa ótica de gestão de contas e não de promoção do produto como até à data ainda se mantinha.

Por outro lado, uma vez que o ... é um produto de ..., o respetivo negócio passa a ser gerido pela Unidade de Negócio de ..., passando igualmente a respetiva promoção a ser assegurada pela equipa de vendas desta unidade.

Consequentemente, tornam-se excedentários e serão extintos o posto de trabalho de Diretora de ..., bem como os 2 postos de trabalho de Delegados de Informação Médica de Produtos de Especialidade.

Ademais, tendo em conta a redução global de postos de trabalho bem como a redução de budget alocado às marcas, decidiu-se extinguir a posição de Gestora de Formação.

Acresce que, como já referido no âmbito da reestruturação do apoio fornecido pelas Assistentes, será eliminado um posto de trabalho de Assistente no Departamento de

Em suma, é extinto o Departamento de ... e eliminado um posto de trabalho de Diretora de ..., um posto de trabalho de Gestora de Formação, um posto de trabalho de Assistente e dois postos de trabalho de Delegados de Informação Médica.

Do atual Departamento de ..., manter-se-á apenas a função de Gestora de Excelência ao Cliente, a qual integrará a referida nova Unidade de Programa de Apoio a Pacientes e Excelência ao Cliente.

Assim, esta nova unidade será constituída por dois postos de trabalho: uma gestora de Programas de Apoio a Pacientes e Excelência ao Cliente (a reportar ao Diretor Geral), a quem reportará a Gestora de Excelência ao Cliente.

✓ Reestruturação do Departamento de ...

Relativamente ao Departamento de ..., e tendo presente a influência da redução de budget dos Departamentos Comerciais, bem como o atraso no lançamento dos produtos em pipeline na área da ..., decidiu-se extinguir os postos de trabalho de Gestor de Acesso ao Mercado e Proposta de Valor (atualmente vago e que, portanto, já não será preenchido) e de Gestor de Comunicação.

Com efeito, as atividades relacionadas com a comunicação passarão a ser totalmente asseguradas pela agência de comunicação com que a Empresa já atualmente tem um contrato de prestação de serviços, tornando-se conseqüentemente aquelas posições redundantes e excedentárias.

✓ Reestruturação do Departamento ...

Tendo em conta as consequências da Perda de Patente do ..., bem como as dificuldades associadas ao contexto adverso em que a área da ... opera, decidiu-se extinguir o posto de trabalho de Gestor Médico Gastroenterologia (...) e o posto de trabalho de Assessora Médico-Científica (MSL) de

Ademais, também posto de trabalho de Assessora Médico-Científica (MSL) de Reumatologia (atualmente vago) será extinto e, portanto, já não será preenchido.

Com efeito, as atividades de gestão inerentes posto de trabalho de Gestor Médico Gastroenterologia (...) serão absorvidas pelo Diretor do Departamento. Por outro lado, deixarão de existir as referidas posições de MSL, sendo que quando for eventualmente necessário o contacto

com a classe médica numa ótica de esclarecimento científico, o mesmo será assegurado pelo Medical Advisor do Departamento.

Por outro lado, como já referido no âmbito da reestruturação do apoio fornecido pelas Assistentes, será eliminado um posto de trabalho de Assistente/Especialista de Reuniões e Eventos no Departamento Médico.

Acresce que foi decidido externalizar o backup da farmacovigilância, o qual passará a ser assegurado em regime de outsourcing, pelo que se tornará redundante e será extinto o posto de trabalho de Especialista de Farmacovigilância (ASR backup).

Com efeito, em linha com a estrutura já implementada em diversas outras filiais do Grupo, o processamento de casos e outras atividades de elevado volume processual (atualmente a cargo da Especialista de Farmacovigilância) serão externalizados e assegurados em regime de outsourcing. Os prestadores deste serviço em outsourcing acedem a plataformas digitais comuns e contactam diretamente os clientes, mantendo um nível elevado de autonomia no processo.

Continuarão a ser asseguradas internamente apenas as componentes mais estratégicas, formativas e regulamentares da farmacovigilância, a cargo da Gestora de Farmacovigilância.

Em suma: no Departamento ... a Empresa será forçada a eliminar um posto de trabalho de Gestor Médico de Gastrenterologia, um posto de trabalho de Assessora Médico-Científica (MSL) de ..., um posto de trabalho de Assessora Médico-Científica (MSL) de Reumatologia (atualmente vago), um posto de trabalho de Especialista de Farmacovigilância (ASR backup) e um posto de trabalho de Assistente/Especialista de Reuniões e Eventos.

✓ Reestruturação do Departamento de ...

Tendo em conta a redução de postos de trabalho decorrentes da presente reestruturação, também se impõe reajustar a atual estrutura do Departamento de

Assim, foi decidido que a Diretora do Departamento passará a acumular todas as atividades relacionadas com a Gestão de Talento e Desenvolvimento, pelo que se torna excedentário e será extinto o posto de trabalho de Especialista de Recursos Humanos da Unidade de Gestão de Talento e Desenvolvimento.

✓ Reestruturação do Departamento de ...

Por último, relativamente ao Departamento de ..., importa referir que já atualmente existe um posto de trabalho de Gestor de Ética e Conformidade na filial Italiana que também dá apoio à filial Portuguesa nesta matéria.

Assim, tendo em conta o exercício de otimização da eficiência de recursos e atividades, todo o apoio nesta matéria passará a ser assegurado pela filial Italiana, sendo eliminado o único posto de trabalho do Departamento de ... e o departamento extinto.

B. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS TRABALHADORES

No caso dos postos de trabalho em que existe apenas um titular, o critério corresponde à sua identificação. Assim será relativamente aos postos de trabalho de:

- Assistente de ... (Departamento de ...) - ..., com a categoria profissional Técnica Administrativa.
- Gestor de Marca ... (Departamento de ...) — ..., com a categoria profissional Gestor de Produto.
- Assistente de ... (Departamento de ... e ...) — ...s, com a categoria profissional Assistente Administrativa
- Assistente de ... (Departamento de ... e ...) - .., com a categoria profissional Técnica Administrativa.
- Gestor de Marca ...(Departamento de ... e ...) - ..., com a categoria profissional Gestor de Produto.
- Gestor de Comunicação (Departamento de ...) – ..., com a categoria profissional Chefe de Secção.
- Assistente do Departamento de ... (Departamento de ...) - ..., com a categoria profissional Assistente Administrativa.
- Diretora de ... (Departamento de ...) - ..., com a categoria profissional Diretor.
- Gestora de Formação (Departamento de ...) - ..., com a categoria profissional Técnico.
- Delegados de Informação Médica, Produtos de Especialidade (Departamento de ...) - ..., com a categoria profissional
- Gestor Médico Gastreenterologia (Departamento ..) -..., com a categoria profissional Médico.
- Assessora Médico-Científico ..., com a categoria profissional Técnico Especialista.
- Especialista de Farmacovigilância (..) - Departamento .. - ... a, com a categoria profissional de Técnico.
- Especialista de Reuniões e Eventos (Departamento ..) - ..., com a categoria profissional Técnico Administrativo.
- Especialista de Recursos Humanos - Gestão de Talento e Desenvolvimento (Departamento de ..) -..., com a categoria profissional Técnico de Recursos Humanos.
- Gestora de Privacidade de Dados e Assessora de Ética e Conformidade (Departamento de ... com a categoria profissional Chefe de Serviços.

No caso dos postos de trabalho ..., o critério de seleção com vista a identificar os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo assenta, em primeiro lugar, na distribuição geográfica e, em segundo lugar (depois de aplicado o primeiro critério), na performance profissional dos trabalhadores que ocupam os postos de trabalho a extinguir, sendo selecionados os trabalhadores com performances mais baixas.

Na determinação da performance profissional, os elementos utilizados são os que resultam da avaliação anual do Desempenho.

A avaliação anual do desempenho inclui 3 critérios: Avaliação dos Objetivos (1 a 5), Avaliação dos Comportamentos (5 a 25) e Classificação Global (1 a 5). Para o efeito, serão consideradas as avaliações de 2017 e 2018, calculando uma média simples dos três critérios nos dois anos.

Assim:

1. Unidade de negócio ...

Tendo em consideração que decorrente da reestruturação, a equipa ... ficará com dois ... na zona .., dois na zona ..e um ... na zona .., a extinção de seis Postos de Trabalho permite identificar através do critério geográfico cinco ... na zona ..., quatro ... na zona ..e dois ... na zona

Para a identificação dos ... abrangidos, sendo o critério o da performance profissional nos termos sobreditos aplicados, reproduzem-se os resultados abaixo (o valor final resulta do cálculo da média simples):

Zona ...

....

Considerando que são excedentários dois postos de trabalho de ... na zona sul, como se infere da lista acima, os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo por via do critério da performance profissional, por apresentarem os valores mais baixos são:

- ... (com a categoria profissional ...)
- ... (com a categoria profissional ...)

Zona ...

....

Considerando que são excedentários três postos de trabalho de ... na zona ...e, como se infere da lista acima, os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo por via do critério da performance profissional, por apresentarem os valores mais baixos são:

- ... (com a categoria profissional ...)
- ... (com a categoria profissional ...)
- ... (com a categoria profissional ...)

...

Considerando excedentário um posto de trabalho de ... na zona ..., como se infere da lista acima, a trabalhadora abrangida pelo presente despedimento coletivo por via do critério da performance profissional, por apresentar os valores mais baixos é:

- ... (com a categoria profissional ...)

2. Unidade de negócio de ...

Tendo em consideração que decorrente da reestruturação, a equipa de ... ficará com dois ... na zona ... e dois ... na zona ..., a extinção de dois Postos de Trabalho permite identificar através do critério geográfico:

- Um ... na zona ..., cujo posto de trabalho se tornará excedentário:

- ... (com a categoria profissional ...)

- Três ... na zona ... Para a identificação do ... abrangido, sendo o critério o da performance profissional nos termos sobreditos aplicados, reproduzem-se os resultados abaixo (o valor final resulta do cálculo da média simples):

Zona Sul:

...

Considerando excedentário um posto de trabalho de .. na equipa de ... - zona ..., como se infere da lista acima, o trabalhador abrangido pelo presente despedimento coletivo por via do critério da performance profissional, por apresentar os valores mais baixos é:

- ... (com a categoria profissional ...)

C. PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO

Os despedimentos dos trabalhadores serão efetuados no final do presente procedimento, decorridos os prazos legais aplicáveis, sem prejuízo de a Empresa poder vir a utilizar o regime estabelecido no n.º 4 do artigo 363º do Código do Trabalho.

D. COMPENSAÇÃO PARA ALÉM DA INDEMNIZAÇÃO LEGAL

A compensação a conceder será a indemnização legal referida no n.º 6 da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

1.3. Por carta dirigida à trabalhadora, objeto do presente parecer, datada de 15 de julho, a empresa comunica à trabalhadora a intenção de a incluir no despedimento, referindo, nomeadamente, o seguinte:

"(...) Assunto: Decisão de despedimento no âmbito do procedimento de despedimento coletivo Exmo(a). Senhor(a),

Vimos, nos termos do disposto no art. 363.º, n.º1, do Código do Trabalho, comunicar-lhe a decisão do seu despedimento, no âmbito do procedimento de despedimento coletivo cuja fundamentação consta do documento anexo (Anexo I) e que constitui parte integrante desta decisão, dando-se aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais.

Nestes termos e para os efeitos do disposto no artigo 363.º, n.º 1 do código do Trabalho, a cessação do seu contrato de trabalho ocorrerá no próximo dia 13 de setembro de 2019, ficando, porém, a sua eficácia sujeita ao parecer prévio da CITE favorável ao despedimento, nos termos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho.

Nos termos do disposto no n.º4 do art. 363.º do Código do Trabalho, continua V Exa. dispensado de comparecer ao serviço, sem perda de retribuição.

Como acordado entre as partes na fase de informações e negociação do presente despedimento coletivo, a Empresa propõe-se pagar uma compensação superior ao critério legal, calculada de acordo com a seguinte fórmula: salário base médio (14/12) X 2,33 X antiguidade arredondada. Ademais, a Empresa aceita disponibilizar-lhe um serviço de outplacement.

A este respeito, recordamos que foi condição essencial para a Empresa aceitar disponibilizar estas condições que V. Exa. assinasse uma declaração de quitação e de remissão abdicativa de direitos, através da qual aceita o despedimento, renuncia a impugná-lo e declara-se integralmente pago de todos e quaisquer créditos que tenha ou possa ter com a Empresa.

Assim, até à referida data da cessação do contrato de trabalho será posta à disposição de V. Exa. (além das eventuais retribuições vencidas, as quais serão processadas e pagas por transferência bancária, nos termos habituais), por transferência bancária, a compensação total (calculada nos termos supra aludidos) e os créditos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, como abaixo discriminado (valores líquidos):

- 1. Compensação total: €36.796,50 líquidos;*
- 2. Créditos exigíveis em virtude da cessação: €7.929,26 ilíquidos;*
- 3. Vencimento do mês da cessação: €882,80 ilíquidos;*

Caso detete alguma incorreção nos valores acima indicados, poderá contactar a Empresa com vista à eventual correção dos montantes a pagar (...)"

1.4. Foi junto ao processo, quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais e respetivas categorias profissionais, afere-se ainda a existência de quadros com a

identificação dos/as trabalhadores/as a despedir, bem como a identificação das suas categorias profissionais. Foi ainda junto ao processo Anexo A do Quadro de Pessoal remetido ao Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social, cópia da comunicação dirigida à DGERT, por correio eletrónico datado de 15.07.2019, na qual é remetida a ata de negociações entre os trabalhadores e o empregador; ata de negociações e informações e carta de comunicação de decisão de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo.

Informa ainda o empregador que a trabalhadora do presente despedimento (...) *optou por não comparecer nessa reunião, mas conforme solicitado pela própria, foi-lhe posteriormente enviada a respetiva ata da reunião de informações e negociação por email.*

1.5. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora informa o seguinte: *" (...) O presente despedimento coletivo, que se traduzirá na cessação de 25 contratos de trabalho de trabalhadores afetos ao Departamento de ... (5), ao Departamento de ... (8), ao Departamento de ... e ... (5), ao Departamento de ... (1), ao Departamento ... (4), ao Departamento de ... (1) e ao Departamento de ... (1)" e " (...) no caso dos postos de trabalho em que existe apenas um titular, o critério corresponde à sua identificação (...)"*

1.6. Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a entidade empregadora refere que: *" (...) A compensação a conceder será a indemnização legal referida no n.º 6 da lei 23/2012 de 25 de junho e no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho (...)"*.

1.7. Verifica-se que existiu uma reunião de informação e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código, porquanto foi solicitado á entidade empregadora tal ata, tendo a mesma sido remetida a este processo. De tal documento afere-se que a entidade empregadora reuniu com os trabalhadores, da qual se apresenta um excerto: *" (...) No dia 9 de Julho de 2019, nas instalações da Empresa, sitas na ..., teve lugar a reunião de informações e*

negociação, prevista no n.º 1 do art 361.º do Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo comunicada pela Empresa no passado dia 28 de Junho.

Encontravam-se presentes:

Representantes da

Dra. ... (Diretora de Recursos Humanos)

Dr. ... (Perito)

Não tendo sido nomeada comissão representativa, estiveram presentes os seguintes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo:

..

...

..

..

...

...

Os trabalhadores ... avisaram que não estariam presentes por estarem de férias.

Iniciou a Reunião a Dra. ... expondo os objetivos da presente reunião tendo indicado os critérios do cálculo da compensação que a Empresa está disposta a liquidar a cada trabalhador em caso de aceitação da sua inclusão no despedimento coletivo (2.33 do salário base-médio mensal a multiplicar pela antiguidade arredondada), incluindo adicionalmente um bónus social no valor de €2.500 x n.º de filhos e a possibilidade de aceder aos serviços de outplacement.

Os trabalhadores declararam aceitar a proposta da empresa e assinar uma declaração nesse sentido no dia útil seguinte à produção de efeitos da cessação dos respetivos contratos de trabalho, declarando que aceitam o despedimento coletivo e que não o impugnarão judicialmente.

O trabalhador ... colocou a questão se seria possível aos trabalhadores adquirirem as viaturas de serviço, tendo a Dra. ... esclarecido que esse processo deverá ser gerido diretamente com a ... Tendo havido referenda de que os trabalhadores , ... e ... teriam interesse em obter os valores, a Dra. ... comprometeu-se a indagar junto da

A trabalhadora ... questionou se os trabalhadores do ... terão de vir entregar a viatura de serviço a ... tendo a Dra. ... esclarecido que iria indagar acerca dessa possibilidade.

O trabalhador ... questionou sobre a possibilidade de a ... disponibilizar o numero de telefone atualmente utilizado, tendo a Dra. ... concordado incluir no processo de negociação a cedência dos números de telemóvel aos colaboradores que assim o desejem.

A trabalhadora ... questionou sobre a possibilidade do seu pré-aviso, bem como do trabalhador ..., ser estendido por mais um mês de forma a poderem transitar para

a reforma sem penalizações quando terminar o subsídio de desemprego, tendo a Dra. ... concordado em estender o pré-aviso destes dois trabalhadores ate 31 de outubro de 2019.

O trabalhador ... questionou se seria possível compensar os trabalhadores da força de vendas que deixam de receber meias-diárias, tendo a Dra. ... proposto a atribuição de um bónus Social referente a alimentação, no valor de €608, que os trabalhadores aceitaram.

Foram ainda discutidas diversas questões relacionadas com o Plano de Pensões, ESPP, utilização do cartão Galp-frota, tendo a empresa, através da Dra. ... e do Perito respondido aos esclarecimentos solicitados.

A Dra. ... entregou a cada trabalhador uma simulação dos cálculos de indemnização e créditos laborais, não tendo havido duvidas relativamente à mesma. Seguidamente, não havendo mais assuntos para tratar, foi dada a presente reunião por encerrada bem como a fase de informações e negociação. (...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, 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.

2.3. 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 (...)".

2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.

2.5. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias - Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

2.6. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de

trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.7. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho (CT): “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”.

2.8. 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 sectores 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”.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. O artigo 361º do CT estabelece as informações e negociação em caso de despedimento coletivo: “(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato 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 coletivo 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 ata 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 contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...).”

2.11 A Intervenção do ministério responsável pela área laboral está prevista no artigo 362.º do CT: “(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes. 2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação. 3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas. 4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)”.

2.12. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos,

justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.13. No caso em apreço, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida, que por motivo de mercado e estruturais, relativas à “(...) *redução dramática de vendas do ... em consequência da perda da patente, redução das receitas em consequência do esmagamento das margens de lucro dos produtos por si comercializados, atraso na comparticipação de novos produtos (...)*”, refere ainda o empregador que “(...) A equipa de vendas do departamento de ... dedica-se à promoção de dois produtos farmacêuticos. (...)”, que têm situações no mercado distintas: um produto *tem a concorrência de vários genéricos*, o outro, *face às dificuldades financeiras dos Hospitais, tem uma utilização muito controlada, quer pelas Administrações Hospitalares, quer pelos próprios médicos*.

2.14. No caso da trabalhadora puérpera não foi aplicado qualquer critério de seleção, porquanto esta é a única trabalhadora com aquele conteúdo funcional.

2.15. A trabalhadora puérpera é trabalhadora no departamento ..., na unidade de ... e detém a categoria profissional de assistente. Afere-se de todo o processo que todos os postos de trabalho com a categoria de assistente serão extintos, à exceção de duas: a assistente do *General Manager* e o posto de trabalho de *Assistente nos Assuntos Regulamentares*, cujos conteúdos funcionais são distintos dos atribuídos à trabalhadora puérpera e atentas as suas especificidades, entende o empregador, não poderem ser assegurados em regime de outsourcing.

2.16. Da ata de reunião de informações e negociação, que se afigura assinada pela trabalhadora especialmente protegida, não resulta oposição aos motivos para o despedimento nem oposição ao despedimento promovido pela entidade empregadora.

2.17. Do confronto entre o mapa de pessoal da empresa e do quadro de trabalhadores/as incluídos/as no despedimento conclui-se que os/as trabalhadores/as excluídos/as do despedimento têm todas/as a mesma categoria profissional.

2.18. De acordo com todos os documentos juntos ao processo, da informação da descrição do conteúdo funcional da trabalhadora, no qual se afere que aquele posto de trabalho é o único com aquelas funções, que tais funções vão ser desempenhadas em regime de outsourcing, conclui-se que, de acordo com os elementos que compõem todo o processo remetido à CITE, não se vislumbram indícios de discriminação em razão da maternidade no que respeita à aplicação do critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo e a consequente escolha da trabalhadora especialmente protegida para integrar esse despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

