



PARECER N.º 57/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., incluída no 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 253 – DL-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 8 de março de 2012, a CITE recebeu, da Gerência ..., lda, pedido de parecer prévio ao 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, no qual inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Secretário Administrativo e Executivo, desde 22.11.2006.

1.2. Para o efeito, anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- Carta enviada à CITE solicitando a emissão parecer prévio ao despedimento;
- Comunicação de intenção de promover despedimento coletivo;
- Introdução – breve enquadramento;
- Motivos (mercado e estruturais) para o despedimento coletivo;
- Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- N.º de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Método de calculo de compensação aos trabalhadores a despedir;
- Notas Finais;
- Anexos que suportam o pedido, nomeadamente, folhas de balanço dos anos de 2010 e 2011; folhas de perdas e ganhos dos mesmos anos; relatórios de auditoria – financeiros, económicos e de análise de mercado – efetuados



pela ... ;

- Organigramas da empresa em Portugal;
- Quadro de pessoal em 2010 entregue no Ministério do Trabalho e da Segurança Social;
- Tabelas de códigos e respetivas descrições;
- Atas das 3 reuniões de informações e negociação, realizadas em 13.02.2012, 16.02.2012 e 1.03.2012

1.3. A entidade empregadora é uma pessoa coletiva, com sede em Lisboa centrando a sua atividade : *“... essencialmente, na "Produção, importação, exportação e comercialização de produtos médicos, cirúrgicos e farmacêuticos", conforme certidão permanente do registo comercial com o número de acesso ... disponível em www...*

1.4. *A entidade empregadora, após preparação de uma breve introdução sobre o enquadramento jurídico do pedido, apresenta como motivação para a adoção do despedimento coletivo Atenta a continua pressão promovida pela atual conjuntura de crise económica, bem como o abrandamento significativo no mercado de implantes ortopédicos, é manifesta a necessidade de um procedimento desta natureza, considerando-se mesmo tal medida como meio único e essencial para o reposicionamento da Entidade Empregadora num quadro organizacional sustentável e competitivo, que salvaguarde a manutenção da ... em atividade, bem como o seu desenvolvimento a longo prazo e a otimização dos seus resultados, garantindo-se assim de igual modo os demais postos de trabalho não abrangidos por esta medida... Não obstante os seus contínuos esforços, a ... não tem conseguido passar à margem do abrandamento da economia nacional (e internacional), em particular, em consequência da profunda crise que se faz sentir na Europa e com impacto direto no seu setor de atividade (adiante "Setor") ... A partir do início de 2011 e muito especialmente com o particular contributo da crise financeira (e política) em Portugal, motivado pela demissão do Governo e pelo (tardio) pedido de ajuda externa, os mercados foram conduzidos a um cenário de*



quase inigualável instabilidade, o qual, como efeito típico (e perverso em todos os cenários de crise), causou uma perda de confiança e uma consequente e proporcional diminuição no investimento e na procura dos produtos e serviços em geral, com impacto - naturalmente - naquele que é o Setor em que se move a Entidade Empregadora. 8. Efetivamente, a comparação entre o ano fiscal de 2010 e o de 2011 (sendo os valores de 2011 ainda não auditados) ilustra já este impacto, registando um resultado líquido do exercício negativo em 2011 de E 2.160.423,66 (Anexo I). 9. Ao passo que no ano fiscal de 2010, o resultado líquido do exercício da ... foi de €2.891.795,27 conforme Anexo II. 10. Esta perda acentuada ao nível do resultado líquido do exercício encontra-se diretamente relacionada com a diminuição de receitas ilíquidas da ... durante o ano de 2011 e o aumento progressivo e continuado dos custos. 11. Importa salientar que o aumento ao nível das vendas e das prestações de serviços de Euros 13.874.285,94 registado em 2010 para € 20.521.379,11 em 2011 (Anexo I e II), ficou a dever-se a uma venda de inventário intragrupo sem relevância para as contas da ... visto que o preço de venda foi o mesmo do de aquisição. 12. Assim, este aumento de receita não resultou de um aumento da quota de mercado nem de um aumento de preços, mas ao invés da venda de inventário acima mencionada. 13. Assim, o que se verifica e demonstra é um aumento progressivo dos custos operacionais de vendas de Euros 5.006.359,96 em 2010 (Anexo II) para 13.027.991,23 em 2011 (Anexo I), o que representa uma diferença negativa na ordem de E 1.374.538,10 só neste ponto em particular. 14. Acresce ainda referir um outro elemento importante que muito tem contribuído para a atual situação económica da Entidade Empregadora: o constante atraso e progressivo alargamento dos prazos de pagamento das faturas relacionadas com produtos médicos vendidos aos Hospitais públicos, uma vez que o Estado é um dos principais, senão o principal cliente da 15. Com efeito, ao passo que em 2007 este prazo de pagamento se encontrava fixado em cerca de 215 dias (diferença de dias entre a data do vencimento e a data do recebimento), para o ano de 2011 este prazo alargou-se para uns significativos 399 dias, o que significa que neste momento o prazo de pagamento deste cliente (o Estado) é superior a um ano, com todas as consequências que se adivinham para a



contabilidade da 16. Note-se que de 2010 para 2011 este prazo aumentou 97 dias, isto é mais de 3 meses.17. Daqui resulta, como é óbvio, a absoluta impossibilidade da ... manter um equilíbrio de tesouraria assente no binómio custos/proveitos, já que os custos correntes de laboração (materiais, mão de obra, instalações, etc) não podem ser suportados pelo encaixe financeiro decorrente das vendas já que este (quando acontece) só acontece muito tempo depois da faturação. 18. Ora, a única forma de sustentar uma estrutura dessa natureza passou, ao longo dos últimos anos, por constantes financiamentos intragrupo, que representaram na realidade para a ... o único meio de sustentabilidade da sua atividade e da sua estrutura em Portugal. 19. Essa absoluta dependência evidencia-se pela evolução do "cash-flow" (saldo de tesouraria) da ... ao longo dos últimos anos.20. Olhando para o saldo de tesouraria e admitindo que tais financiamentos intragrupo nunca tivessem ocorrido, desde (pelo menos) 2007 que a ... não apresenta um saldo de tesouraria positivo, isto é: 21. Em 2007 tal saldo foi de - E 975.041.08, em 2008 de - E 3.180.764,49, em 2009 de - 4.289.232,91, em 2010 de 2.301.833,47 e finalmente em 2011 de 2.194.986,18. 22. Quer isto dizer que, em termos operacionais, a ..., sem a existência de tais financiamentos intragrupo, há muito que teria de fazer cessar a sua atividade em Portugal uma vez que o saldo de tesouraria (essencial à manutenção de qualquer empresa) negativo não permitia a continuidade do funcionamento da estrutura, entre outros, por impossibilidade de satisfação dos créditos de fornecedores, por impossibilidade de manutenção de custos operacionais como salários e outros decorrentes da instalação e funcionamento quotidiano da empresa, responsabilidades fiscais, etc. 23. A manutenção (ainda que intragrupo) de financiamentos desta natureza a favor da ... revela-se, pois, insustentável, razão pela qual foram solicitadas à Entidade Empregadora a tomada de medidas que visem anular ou, se impossível, reduzir a um mínimo a necessidade de financiamento atualmente existente. 24. Nesta conformidade, este ano de 2011 trouxe, pois, consigo um cenário de agravamento das condições económicas, levando a redução de atividade da ... a mínimos nunca antes verificados, nos termos que se descreveram anteriormente. 25. Este cenário de crise representou uma quebra muito acentuada e global da prestação dos seus



serviços, como aponta o relatório de perspetiva económica EUCOMED, (Anexo III), referente ao período decorrente entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de outubro do mesmo ano. 26. De acordo com tal relatório, o mercado Português revelou uma quebra na procura de produtos ortopédicos de - 10% para ancas e de - 12% para joelhos. 27. O mesmo relatório aponta ainda para uma quebra significativa de vendas da ... (de 28% para produtos ortopédicos para a anca e de 18% para joelhos) quando comparado com anos anteriores. 28. Como tal, a Empresa vê-se obrigada, integrado no âmbito de um plano de reorganização empresarial definido pelo grupo, ao reajustamento do seu modelo de funcionamento, dando expressão a uma reconversão do método produtivo e do aparelho administrativo aplicado na Entidade Empregadora, decorrente da centralização de toda a atividade administrativa, financeira e logística em ..., mantendo-se apenas em Portugal, uma estrutura de pessoal integralmente afeta a funções de natureza comercial. 29. Verificar-se-á, pois, em consequência deste processo a centralização em ... dos serviços de armazém (recentemente executado), gestão de encomendas, apoio a clientes e pós-venda (internamente designado por "Operations"), bem como os serviços financeiros, cujo departamento será extinto em Portugal. 30. Será mantida em Portugal uma estrutura de custos fixos reduzida, de natureza exclusivamente comercial - isto é a equipa de vendas. 31. Cumpre ainda referir que este processo de reestruturação empresarial foi precedido por uma fase de avaliação e aproveitamento da mão de obra disponível cujas competências e funções permitisse a continuidade do vínculo laboral, através de uma cessão da posição contratual, para a congénere Espanhola da 32. Com efeito, numa lógica de criação de medidas alternativas ao desemprego, foram operadas duas cessões de posição contratual, de dois trabalhadores, cujas funções continuarão a ser desenvolvidas para a filial do grupo em Espanha - ao nível da estrutura financeira o posto de trabalho de Técnico Oficial de Contas "Finance Specialist" e de Responsável por Controlo de Crédito "Credit Controller"- mantendo-se por isso nestes casos o vínculo contratual. 33. Esta medida, aliás, surge alinhada com as várias tentativas por parte da ... em garantir o menor impacto possível decorrente do processo de reestruturação empresarial lançado pelo grupo a nível global e que



culminou, no caso da Entidade Empregadora, com a necessidade de prosseguimento do processo de despedimento coletivo. 34. Atendendo à natureza do processo de reestruturação, bem como aos motivos em que o mesmo assenta, não foi possível proceder à integração (por esta via) de qualquer outro posto de trabalho afetado pelo presente processo no contexto do grupo, apesar das tentativas da Entidade Empregadora, já que em regra as funções ora extintas em Portugal já se encontram preenchidas na filial Espanhola que irá assumir este processo de centralização. 35. O presente processo de Despedimento Coletivo ocasionado por fatores estruturais e de mercado - dado o significativo abrandamento da atividade económica do Setor, especialmente ao nível da área de implantes, alicerçado no agravamento da situação económico-financeira da ... - assume contornos de essencialidade para a viabilização e manutenção económico-financeira desta Empresa. 36. Atento o exposto, a ..., ciente da gravidade da situação económico-financeira que atravessa, vê-se forçada a 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. 37. Estas medidas visam, por um lado, (i) aumentar o enfoque e a competitividade da Empresa na sua área comercial e, por outro lado, ii) assegurar uma redução dos custos fixos de laboração, seja através da implementação de novos processos, seja através da concentração num só local a nível ibérico, de todas as tarefas logísticas, administrativas e financeiras que até hoje se encontravam geograficamente separadas, procurando-se, assim, garantir acima de tudo (i) a viabilização da Entidade Empregadora face à atualidade do mercado (já descrita) e (ii) salvaguardar a manutenção dos demais postos de trabalho, apostando em Portugal numa dinâmica empresarial exclusivamente comercial. 38. O redimensionamento da Empresa, através da sinergia de processos e de departamentos a nível ibérico, irá produzir alterações profundas na sua estrutura, conforme se pode constatar da comparação dos dois 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. 39. Para além do



impacto ao nível do pessoal, esta reconversão do modelo de negócio passar igualmente pela eliminação da estrutura de laboração fixa - o escritório. Com efeito, atenta a natureza eminente comercial das funções mantidas na ..., é sua intenção, a concretizar em momento imediatamente posterior ao encerramento do presente processo, o encerramento das instalações da Empresa, assente num princípio de que todo o trabalho a desenvolver no contexto da estrutura reconvertida dispensará, em regra, a existência física de um escritório, assim se eliminando os custos operacionais fixos decorrentes da sua manutenção.⁴⁰ Em conexão com esta medida, decidiu ainda a ... incluir no presente procedimento um posto de trabalho dotado da categoria profissional de Secretário Administrativo e Executivo, pertencente organicamente e numa lógica de assistência administrativa essencialmente relacionada com o funcionamento do escritório aos departamentos de Implantes e de Medsurg. 41. A integração deste posto de trabalho no presente procedimento justifica-se pelo facto do encerramento do escritório (das instalações físicas da Empresa em Portugal) importar o esvaziamento das funções associadas a tal posto, que na lógica de reestruturação enunciada e com base nos motivos elencados, não é possível manter. 42. O processo de despedimento coletivo assume essencial relevância neste projeto de recondução económico-financeira da ... sendo que através dele se alcançará uma redução de custos fixos muito significativa. 43. Com efeito, por força da presente reestruturação, a ... aponta uma redução significativa de custos anuais na ordem dos 3 % dos custos operacionais, correspondente a E350.000,00 de redução total de custos anuais. 44. 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. 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

- 1.5.** *Como critérios a aplicar diz a entidade empregadora ... 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 (i) centralização dos serviços de logística, gestão de encomendas e de cliente, armazém e financeiro (que permitirá a eliminação da estrutura física - o escritório – da Empresa em Portugal) e, bem assim, na (ii) redefinição de novos processos de laboração no contexto da estrutura ibérica da ..., dando especial e exclusivo enfoque à manutenção de uma atividade puramente comercial em Portugal, nos moldes que se descreveram anteriormente, e ainda, iii) no aproveitamento de estruturas organizativas comuns no contexto do grupo de empresas em que a Entidade Empregadora se insere, o que determina a necessidade do presente despedimento coletivo se dirigir, maioritariamente, à estrutura de pessoal da Empresa afeta aos departamentos que deixarão de existir em Portugal.

47. De facto, conjugando: i) A evolução da atual conjuntura (nacional, internacional e sectorial) e seu reflexo na atividade da Entidade Empregadora, ii. O desequilíbrio económico-financeiro daí resultante, iii) A necessidade de redução de custos fixos, iv) A possibilidade de aproveitamento da estrutura ibérica do grupo em que se inclui a ..., e V. eliminação das estruturas afetadas ao departamento de "Operations", nomeadamente o armazém, logística, gestão de encomendas e de clientes, pós-venda, bem como o departamento financeiro; vi. O encerramento do escritório permanente da ... em Portugal. Verifica-se que se exige da Entidade Empregadora um reenquadramento organizacional de forma a assegurar, com um menor número de colaboradores, a focalização da atividade da empresa na área comercial, de forma otimizada e com menor custo com o pessoal, o que, associado às restantes medidas em curso, especialmente aquelas que se relacionam com a substituição de algumas funções até então asseguradas por trabalhadores em Portugal e que agora passarão a ser desenvolvidas nas estruturas comuns pertencentes ao grupo em que se insere a Entidade Empregadora, permitirá uma conjugação de melhores sinergias para fazer face à atual situação.

48. Neste sentido, como se referiu antecipadamente, a ... projetou as seguintes medidas estruturais a serem aplicadas: Eliminação do Departamento de "Operations" na Empresa, o qual inclui três áreas distintas: O armazém, estrutura que deixou de existir em Portugal, sendo o armazenamento de todos os produtos



realizado no da sua congénere espanhola, cujo armazém se encontra localizado em Madrid e, com isso, deixando de ser necessário a manutenção de mão de obra no País para cumprimento das funções relacionadas com esta estrutura; A logística, que doravante será centralizada (à semelhança do armazém) em Espanha deixará igualmente de justificar a existência de uma equipa de pessoal afeta a estas funções; Apoio ao cliente/pós-venda, que tal como com o armazém e com a logística, passará a funcionar numa base ibérica. A Eliminação do posto de trabalho de Assistente de Compras e Finanças no Departamento Financeiro; A Eliminação do Posto de Trabalho de Assistente Administrativa junto dos departamentos de Medsurg e de Implantes; A Centralização e sinergia de processos com as estruturas comuns do grupo já existentes da península ibérica; Manutenção de uma estrutura de pessoal em Portugal exclusivamente dedicada à atividade comercial; Encerramento do escritório permanente da ... em Portugal. 49. Neste sentido, a Entidade Empregadora decidiu aplicar, na seleção dos trabalhadores a despedir, critérios eminentemente funcionais relacionados com os departamentos que os mesmos integram e dando especial enfoque ao seu core business. 50. Assim: Departamento de "Operations"51. Atualmente, estão afetos a este Departamento 5 (cinco) trabalhadores. 52. A redução do número de trabalhadores afetos a este Departamento é determinada pela decisão da Entidade Empregadora de extinguir o departamento.53. As funções relacionadas com a logística da ... passarão a ser desempenhadas através da utilização das estruturas administrativas comuns já existentes no grupo, nomeadamente na ... Espanha, evitando a necessidade de manutenção de estrutura própria específica para esse efeito. 54. Em face da decisão acima identificada, decorre a necessidade de abranger 5 (cinco) colaboradores com as categorias profissionais de: 1 Diretor de Compras; 2 Cobradores de Faturas e Similares; 1 Encarregado de Armazém e; 1 Empregado de Armazém. 55. O critério utilizado pela Entidade Empregadora na seleção destes trabalhadores foi o da extinção das funções alocadas a estes colaboradores, conjuntamente com a eliminação do departamento.

Departamento Financeiro



56. Atualmente estão afetos a este Departamento 3 (três) trabalhadores. 57 A redução do número de trabalhadores afetos a este Departamento é determinada pela decisão da Entidade Empregadora de extinguir o posto de trabalho de Assistente de Compras e Finanças, o qual faz parte deste departamento. 58. Em virtude do processo prévio de reaproveitamento da mão de obra disponível, que permitiu ainda assim salvaguardar dois dos três postos de trabalho integrados na estrutura deste departamento (atendendo à especificidade das funções desenvolvidas), o posto de trabalho de Assistente de Compras e Finanças é o único remanescente que, pelas razões acima apontadas, perderá o seu conteúdo funcional - as funções deixarão de ser necessárias em virtude da centralização a nível ibérico do departamento financeiro. 59. Em face da decisão acima identificada, decorre a necessidade de abranger 1 (um) colaborador com a categoria profissional de Cobrador de Faturas e Similares. 60. O critério utilizado pela Entidade Empregadora na seleção destes trabalhadores foi o da extinção das funções alocadas a este posto de trabalho, cujas funções são as únicas no contexto deste departamento.

Departamentos de Implantes/Medsurg

61. Atualmente estão afetos a este Departamento 16 (dezasseis) trabalhadores. 62. A redução do número de trabalhadores afetos a este Departamento é determinada pela decisão da Entidade Empregadora de extinguir o posto de trabalho de Secretário Administrativo e Executivo - único na estrutura da Empresa - o qual faz parte do departamento de Medsurg muito embora estendesse as suas funções de assistência administrativa ao departamento de Implantes. 63. O posto de trabalho em causa encontra-se significativamente relacionado com a própria existência do escritório - instalações físicas - da 64. Em face da decisão acima identificada e tendo em conta a eliminação dessa estrutura física, decorre a necessidade de abranger 1 (um) colaborador com a categoria profissional acima indicada. 65. O critério utilizado pela Entidade Empregadora na seleção destes trabalhadores foi o da extinção das funções alocadas a este posto de trabalho, cujas funções são as únicas no contexto destes departamentos e da Empresa.



1.6. Conforme se pode verificar pela leitura das atas:

.... Aos 13 dias do mês de fevereiro de 2012, às 9 horas e 30 minutos, teve lugar uma reunião da fase de informações e negociação do despedimento coletivo iniciado pela ... ,Lda (adiante "...') no passado dia 26 de janeiro, data da entrega da comunicação preliminar aos trabalhadores abrangidos e também do envio da respetiva cópia aos serviços da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante "DGERT").

Considerando que os trabalhadores envolvidos no presente processo manifestaram a vontade de constituírem uma comissão representativa dos seus interesses, para efeitos da fase de informações e negociação, cuja comunicação foi recebida no passado dia 2 de fevereiro, promoveu a ... a necessária notificação da DGERT nos termos e para os efeitos do artigo 362.º do Código do Trabalho, bem como da comissão de trabalhadores recém-constituída ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 360.º do mesmo Código.

Estiveram presentes, pela DGERT ..., pela parte da ... (na qualidade de gerente) e Dr. ... (na qualidade de advogado e perito) e, pela parte dos trabalhadores, o Senhor Dr. ... (na qualidade de advogado e perito) e os trabalhadores ..., ... e

A sessão iniciou-se com a intervenção da Dra. ..., que fez uma pequena introdução explicando o contexto da reunião e o propósito desta fase de informações e negociação, dando de imediato a palavra ao Dr. ... para que o mesmo apresentasse o posicionamento dos trabalhadores e bem assim solicitasse, querendo, os esclarecimentos que considerasse necessários por parte da

Quanto às causas invocadas pela ..., refere o Dr. ... que são essencialmente duas as constantes da comunicação preliminar de despedimento coletivo: (i) O abrandamento económico e os resultados da ... (resultado líquido do exercício negativo) e (ii) o saldo negativo de tesouraria. Referiu que tais causas são suscetíveis de apreciação crítica, não tanto quanto ao critério adotado para a gestão da empresa (opção entre as diversas soluções possíveis, no plano da sua gestão racional, a efetuar pelo agente da iniciativa económica privada), mas no que respeita à objetiva adequação e relevância (logo, necessidade) do despedimento coletivo, como medida para alcançar o resultado em vista, determinado por aquelas



causas, bem como no que respeita à culpa na verificação da necessidade dessa medida.

Quanto ao "abrandamento significativo no mercado de implantes ortopédicos" e ao "resultado líquido do exercício negativo em 2011" salientou a contratação de cinco novos vendedores em 2011 pela ..., sendo que o conjunto dos clientes da empresa, nesse ano, não havia registado expressiva alteração, bem como a inexistência de diferença significativa da faturação, em 2011, relativamente a 2010, sem ponderar a venda dos bens em inventário (entre as empresas do mesmo grupo), sendo que em 2010 se tinha verificado uma evolução positiva dos resultados da empresa, relativamente ao ano anterior (cfr. relatório de gestão respeitante ao exercício de 2010). Por outro lado, referiu ainda que a faturação respeitante a janeiro do corrente ano, relativamente ao mês homólogo de 2011, apresentava um crescimento de 2,48%.

Dos pontos acima elencados, retirou o Dr. ... a conclusão de que o que se verifica na estrutura da empresa é a excessiva dimensão (com o inerente custo) do setor comercial, neste momento.

Por outro lado, quanto ao facto de "desde (pelo menos) 2007 que a ... não apresenta um saldo de tesouraria positivo" referiu o Dr. ... que a liquidez de tesouraria tem sido determinada pelo facto de se verificar um distanciamento temporal entre os prazos de pagamento (aos fornecedores) e de recebimento (dos clientes), sendo que, no entanto, aqueles prazos de pagamento resultam da imposição das empresas do próprio grupo, que constituem os fornecedores da ... e sendo que o financiamento desta, por aquele grupo, tem sido limitado ao valor necessário para o cumprimento desses mesmos prazos de pagamento (e não para fazer face a qualquer outra despesa).

Entrando numa segunda parte da exposição, relativa às medidas previstas pela ..., salientou o Dr. ..., quanto à "centralização em Madrid dos serviços de armazém, gestão de encomendas, apoio a clientes e pós-venda (internamente designado por Operations)" e ao envolvimento de cinco trabalhadores em decorrência dessa medida, que no que respeita, em especial, ao apoio a clientes e pós-venda, afigura-se que as respetivas tarefas não poderão ser cabalmente executadas em Espanha,

nomeadamente por razões linguísticas. Por outro lado, quanto à "centralização em Madrid dos serviços financeiros" e ao envolvimento da trabalhadora ..., referiu que parte significativa das funções exercidas por esta trabalhadora foi objeto de transferência para o âmbito externo, de prestação de serviços, em junho de 2011 (compras de serviços gerais) - assim, verificou-se o prévio esvaziamento, embora parcial, do "conteúdo funcional" respeitante ao "posto de trabalho de Assistente de Compras e Finanças".

Num terceiro ponto, referindo-se à inclusão "no presente procedimento de um posto de trabalho dotado da categoria profissional de Secretário Administrativo e Executivo essencialmente relacionada com o funcionamento do escritório", e bem assim da trabalhadora ..., disse o Dr. ... que parte substancial das funções exercidas por esta trabalhadora respeita à preparação, apresentação e tramitação de propostas no âmbito de concursos públicos e não ao 'funcionamento do escritório'. Qual seria a alternativa da empresa nesta matéria após a saída da trabalhadora?

Finalmente, quanto à "eliminação da estrutura de laboração fixa - o escritório - encerramento das instalações da Empresa" permanecerão integrados na estrutura da empresa, após o despedimento coletivo, dezassete trabalhadores (incluindo as respetivas chefias), ficando por explicar de que forma se dará prosseguimento à atividade.

Concluiu, afirmando que não se afigurava, pois, que o despedimento coletivo, pelo menos tal como projetado, assumisse "contornos de essencialidade para a viabilização e manutenção económico-financeira desta Empresa" - aliás, já no relatório de gestão, respeitante ao exercício de 2010, se enunciava a convicção de que se manteria a tendência de crescimento sustentado da empresa, sem menção a qualquer despedimento coletivo.

Apresentados os pedidos de esclarecimentos, foi interrompida a sessão por quinze minutos. No regresso, foi dada a palavra à ... para se pronunciar sobre o posicionamento dos trabalhadores e bem assim sobre os pedidos apresentados.

Começou a usar da palavra o Dr. ... referindo que para além das causas mencionadas pelo Dr. ... para o despedimento coletivo encontrava-se ainda o



mesmo baseado numa decisão de reestruturação internacional do grupo a que pertence a ..., como aliás resulta expressamente da comunicação preliminar. Assim, e sem prejuízo dos demais fundamentos económicos elencados, a decisão da ... encontra-se ainda diretamente relacionada com o posicionamento assumido pelo grupo a que a mesma pertence no sentido de redefinição e reestruturação do seu modelo de funcionamento e laboração em particular ao nível do mercado ibérico.

Reafirmou ainda, o Dr. ..., as causas decorrentes da quebra abrupta de faturação ao nível dos produtos ortopédicos, com impacto direto nos resultados líquidos da ... em 2011, bem como a gravíssima situação decorrente da manutenção de um saldo negativo constante ao nível da tesouraria, o que fez depender a sustentabilidade da ... da existência de empréstimos intragrupo, tudo conforme se descreve na comunicação preliminar bem como nos elementos a ela conexos.

Em particular, quanto ao abrandamento significativo no mercado de implantes ortopédicos e ao resultado líquido do exercício negativo em 2011 e à relevância da contratação de cinco novos trabalhadores comerciais, referiu o Dr. ... que o número de trabalhadores contratados só podia ser considerado relevante na medida em que se tivesse em conta o número de trabalhadores cujos contratos, por uma razão ou por outra, tivessem cessado ou se encontrassem impedidos de exercer funções. Assim, cumpre salientar a cessação de quatro contratos de trabalho durante o ano de 2011, diretamente relacionadas com a contratação desses novos cinco trabalhadores. Por outro lado, a contratação desses cinco trabalhadores foi especialmente focada no incremento da equipa de vendas de MedSurg, área que permitiu à ... um mínimo de sustentabilidade em 2011 e onde se espera poder vir a alcançar algum crescimento por contraposição com a queda abrupta nos produtos ortopédicos.

Quanto ao número de clientes, referiu ainda o Dr. ... ser normal, atendendo à quantidade de referências de produtos comercializados pela ..., que o número de clientes se tenha mantido o mesmo.

Com efeito, fazendo uso da palavra o gerente da ..., foi pelo mesmo dito que os clientes da ... são essencialmente a rede de hospitais existentes no país e que,



atendendo às cerca de 80.000 referências de produtos comercializados pela ..., seria quase impossível que um hospital tivesse deixado de trabalhar (por completo) com produtos O que sucedeu, isso sim, foi uma quebra significativa de faturação destes clientes, o que não significa simultaneamente a perda da sua qualidade enquanto tal já que, por muito pouco que encomendem, serão sempre clientes.

Quanto à evolução positiva dos resultados registados, especialmente em janeiro, referiu o gerente que tais resultados se devem em praticamente 50% à evolução favorável do mercado de produtos MedSurg, o que aliás só poderia ter sido alcançado através da aposta na equipa comercial desta área. Muito embora tal se trate de uma boa notícia, ela não é claramente suficiente para o afastamento das projeções feitas para os próximos tempos relativamente à atividade da ... em Portugal.

Aproveitou ainda para clarificar, quanto à centralização do armazém, que neste momento existe já apenas um armazém para o território Europeu, situado na Holanda e que os demais, um deles sito em Madrid e a funcionar para a península ibérica, apenas terão stock de material mais corrente de assistência aos hospitais. Regressando à palavra o Dr. ..., foi pelo mesmo dito ser por isso manifestamente equivocada a conclusão alcançada quanto ao sobredimensionamento da equipa comercial já que, em primeiro lugar desconsiderou o número de cessações / suspensões de contrato ocorridos em 2011, não levou em linha de conta que o número de clientes seria sempre o mesmo (independentemente do volume de faturação de cada um) e, finalmente, que só de facto a aposta na equipa comercial de produtos MedSurg poderia ter permitido alcançar resultados menos negativos em 2011. Quer isto dizer que a aposta feita na parte comercial de MedSurg foi fator determinante contrabalançar os resultados negativos alcançados com a parte de produtos ortopédicos.

Quanto à questão da falta de liquidez e à aparente relação com imposições de empresas do próprio grupo, enquanto principais fornecedores da ..., regressou à palavra o gerente da empresa para referir o seguinte: o problema da falta de liquidez está relacionado diretamente com o facto do Estado Português, principal



cliente da ..., ter neste momento um prazo de pagamento de faturas superior a um ano e três meses. Ora é completamente insustentável a manutenção de um modelo de funcionamento assente nesta premissa. Porém, e ao contrário do que idealmente muito se gostaria ser possível, tais prazos não são suscetíveis de serem refletidos nos fornecedores da ..., ainda que pertencentes ao mesmo grupo, por variadíssimas razões. Em primeiro lugar, os prazos de pagamento a fornecedores são os mesmos no mundo inteiro, seja em que país for. Dito de outro modo, todo o universo ... se encontra sujeito às mesmas regras no quanto concerne o prazo de pagamento a fornecedores, até porque mesmo estes fornecedores (integrados no grupo ...) têm outros não integrados aos quais têm de pagar sem possibilidade de refletir nos respetivos prazos os prazos de recebimento dos seus clientes. Daí que esta ideia de que o fornecedor "por se tratar de empresa do grupo pode dar mais prazo para o recebimento" não tenha qualquer sustentabilidade.

Por outro lado, referiu ainda o Dr. ... quanto à questão da centralização do serviço de encomendas, apoio a clientes e pós-venda, e especialmente no tocante às razões linguísticas aludidas pelo Dr. ... e à sua possibilidade prática de centralização, que a empresa se encontrava naturalmente preparada para fazer face a mais do que um cenário de transição, mas que neste momento o posicionamento da ... ia no sentido de contar com os trabalhadores envolvidos neste processo para, no uso do período de aviso prévio, implementar um modelo que obviasse ao surgimento de dificuldades de futuro a esse nível, sem prejuízo de, caso tal não seja possível, a ... adotar - como sucedeu já noutros casos - por dar a formação necessária em Espanha (nomeadamente através de aulas de Português), o que se espera não vir a ser o caso.

Por sua vez, dirigindo-se agora ao alegado esvaziamento de funções da trabalhadora ... e à sua correlação com o presente processo, alertou o Dr. ... para o facto de, primeiro, tal alteração funcional ter ocorrido no verão de 2011, portanto cerca de 6 meses antes desta decisão e, em segundo lugar, para a justificação dessa alteração funcional ter sido a implementação de um novo software de gestão que obrigou, em cumprimento das políticas de empresa, à separação necessária



entre a pessoa com privilégios para colocar a encomenda no sistema e a pessoa que dá ordem do pagamento. Ora, até esse momento, essas duas funções eram desenvolvidas pela mesma pessoa, a Senhora D.^a ..., e daí a necessária cisão.

Quanto ao terceiro ponto suscitado pelo Dr. ..., referiu o Dr. ... ser verdade que a trabalhadora ... tem por atribuição a preparação, apresentação e acompanhamento de propostas em sede de concursos públicos mas que, como é também do conhecimento dos trabalhadores, desde há um ano a esta parte que tem sido desenvolvida uma equipa ibérica, que inclusivamente e para além de outras coisas já esteve presente nas instalações da ... em Portugal e se tem familiarizado com o sistema Português, a qual assumirá doravante quaisquer procedimentos concursais tanto em Portugal como em Espanha. Ou seja, este é um dos casos em que o processo de centralização ibérico se encontra até mais avançado (a par do armazém) já que esta equipa se encontra estabelecida e em formação desde o início de 2011.

Finalmente, quanto ao último esclarecimento suscitado pelo Dr. ... quanto à possibilidade prática de manutenção da empresa sem uma estrutura fixa - um escritório, referiu o Dr. ... que a organização passaria essencialmente por um modelo de teletrabalho, ao que não deverá ser estranha (já que se tratam de comerciais) uma forte componente de trabalho prestado no exterior, no cliente ou no potencial cliente, à imagem e semelhança do que sucede já aliás no Porto, bem como em Sevilha, Barcelona, e outras cidades (e até mesmo Países) na Europa, etc. Por exemplo, na Escócia a estrutura da empresa é totalmente incorpórea no que toca às instalações fixas e escritórios. Disse ainda, quanto ao relatório de gestão de 2010, que evidentemente do mesmo não poderia resultar qualquer previsão de realização de um despedimento coletivo em 2011, já que a necessidade desta decisão apenas se concretizou muito recentemente. Com efeito, a ... vinha compaginando diferentes cenários alternativos desde há cerca de 6 meses a esta parte, tendo decidido, apenas recentemente, pela otimização da empresa em Portugal ao nível das suas valias comerciais, centralizando a demais estrutura de funcionamento (armazém, gestão de encomendas, apoio ao cliente, financeiro, etc) numa operação ibérica situada em Madrid.



Em suma, concluiu o Dr. ... que efetivamente todos os factos que fundamentam a decisão da ... se encontram devidamente verificados, visíveis e comprováveis através dos elementos disponibilizados pela empresa. Por outro lado, reiterou a convicção de que através do presente processo de negociação ser certamente alcançáveis plataformas de entendimento que, por um lado, concedam aos trabalhadores a menorização dos impactos decorrentes da decisão de despedimento e, por outro, à empresa o desejavelmente célere e eficaz processo de transição.

Nesta fase procedeu-se a uma nova interrupção dos trabalhos.

Regressados à mesa das negociações, foi dada a palavra ao Dr. ..., o qual, no seguimento das palavras do Dr. ..., começou por esclarecer que a sua menção à inexistência de uma alteração expressiva do conjunto de clientes não se reportava a uma diminuição destes, mas, ao invés, a um aumento dos mesmos e que considerava a reestruturação da empresa como uma consequência das causas invocadas para o projetado despedimento e não como uma causa específica deste, tendo declarado, ainda, que aceitava considerar prestados os solicitados esclarecimentos e que, não existindo quaisquer outros esclarecimentos ou pedidos a apresentar, era seu entendimento poder ser encerrada a fase das informações. Entrando na matéria da negociação, referiu que a mesma se divide em duas áreas distintas: a parte referente a eventuais medidas alternativas ao despedimento e, em segundo lugar, a parte referente à compensação - muito embora neste particular não seja do seu entendimento tratar-se aqui de uma verdadeira negociação. Aliás, neste ponto, afirmou que a finalidade desta fase do procedimento de despedimento coletivo seria a de prestação de informações relativas aos motivos do projetado despedimento e a de negociação tendo em vista um acordo (tal como legalmente previsto) acerca da adoção de medidas alternativas que, em especial, permitissem a subsistência, total ou parcial, das respetivas relações laborais e não acerca da compensação (a qual constitui uma consequência direta do despedimento e não uma alternativa a este), uma vez que os trabalhadores não pretendem a cessação dessas relações. Quanto às eventuais alternativas que colocou à ..., atendendo ao caso em concreto, o Dr. ... indagou da possibilidade de adoção de um (ou ambos)



destes esquemas: (i) redução do período normal de trabalho, acompanhada de uma compensação proporcional, e/ou (ii) colocação noutra empresa do grupo (ainda que fora de Portugal). Aproveitou ainda o Dr. ... para trazer à colação a ponderação dos seguintes elementos: (i) a existência de créditos decorrentes de formação profissional não prestada e legalmente prevista, (ii) as previsões constantes de IRCT (CCT(s) celebrado(s) pela ... (quadro de pessoal, respeitante a outubro 2010) e o método de cálculo do valor da compensação estabelecido no CCT ... e respetiva Portaria de Extensão), bem como as diuturnidades aí previstas, (iii) a existência de uma trabalhadora (...) que exerceu as mesmas funções, com o mesmo período normal de trabalho semanal, sob o regime do trabalho temporário, desde 2009 e até à sua admissão na empresa (26.07. 2011).

Finalmente, o Dr. ... salientou alguma surpresa com a expressão constante da comunicação preliminar referente à data de produção de efeitos da decisão de despedimento, onde se lê "devendo o efetivo despedimento dos trabalhadores envolvidos ter lugar, nuns casos, no momento em que a decisão de despedimento for tomada e noutros no final do período do respetivo aviso prévio".

De imediato, a Dr.^a ... deu a palavra ao Dr. ..., o qual começou por salientar, no seguimento do que havia já antecipado nas suas considerações finais, que atendendo ao projeto de reestruturação da empresa a nível internacional (o qual implicava necessariamente uma diminuição de efetivos) e levando em linha de conta que as funções abrangidas neste procedimento serão efetivamente extintas em Portugal, e que já existe uma estrutura prévia em Espanha que irá absorver estas funções anteriormente executadas em Portugal, não existe qualquer alternativa viável que passe pela manutenção dos contratos de trabalho. Com efeito, e como se salientou, não se trata de um fenómeno de duplicação de funções em Espanha (contratação de pessoas para Espanha que irão executar exatamente as mesmas funções que eram levadas a cabo em Portugal) mas sim de absorção das funções (alargamento funcional dos trabalhadores pertencentes à estrutura da empresa em Espanha) até aqui executadas na ... Portugal pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. Afirmou, assim, que a ... não dispunha, por isso, de qualquer alternativa à cessação dos contratos de trabalho que possa oferecer aos



seus colaboradores. Quanto à questão da compensação e da alegada insusceptibilidade de ser alcançado qualquer acordo nesta matéria, referiu o Dr. ... que a disponibilidade da empresa para atribuir uma compensação superior ao que se encontra estabelecido na lei para o efeito se encontrava diretamente dependente de três fatores essenciais, o que pressupunha nem que seja nessa medida, um acordo por parte da comissão: (i) a participação e o contributo dos trabalhadores envolvidos no procedimento no processo de centralização das operações em Madrid durante o período de aviso prévio sem exercício (em regra) dos direitos que lhes caberiam em cumprimento do disposto nos artigos 364.º e 365.º do Código do Trabalho, (ii) a flexibilização dos momentos de cessação da prestação efetiva de trabalho, podendo no caso de alguns trabalhadores tal ocorrer imediatamente com a decisão final e, quanto a outros, podendo inclusivamente registar-se o seu alargamento para além do período de aviso prévio até, no máximo, o dia 30 de junho de 2012 e, finalmente (iii) a aceitação deste regime por todos os trabalhadores envolvidos no despedimento. Quanto aos elementos de ponderação suscitados pelo Dr. ..., começou o Dr.... por referir que a ... não pretendia fazer uso das negociações para discutir créditos laborais. Estes, no entendimento da ..., sendo devidos serão pagos nos termos da lei e a sua contabilização nada tem que ver com o presente processo. Por outro lado, quanto aos IRCT e aquele que seria, em princípio, aplicável, referiu o Dr. ... ter já efetuado tal análise e ser seu entendimento (CCT entre a ... e a FEPCES e CCT entre a ... e o SINDEQ e respetivas PE) que nenhuma disposição especial seriam aplicáveis nesta matéria. Relativamente ao terceiro e último ponto de ponderação manifestado pelo Dr. ..., afirmou o Dr. ... ter-se tratado de um erro e que a antiguidade da trabalhadora será reportada à data de início de execução de funções (2009), o que aliás nem poderia deixar de acontecer. Finalmente, quanto à questão da expressão utilizada na comunicação preliminar para satisfazer os requisitos legais da indicação do momento previsto para a cessação dos contratos de trabalho, esclareceu o Dr. ... que se tratou simplesmente da via escolhida para garantir, por um lado o cumprimento formal da lei no quanto concerne aos elementos necessários da comunicação preliminar, e por outro para deixar em



aberto a possibilidade das partes chegarem a um entendimento nessa matéria que seja mais favorável a ambos, no contexto da desejável transição célere e eficaz a que já anteriormente se aludiu. Atendendo ao adiantado da hora, decidiram as partes suspender a negociação, a qual deverá ser retomada no próximo dia 16 de fevereiro às 15 horas....

1.6.1. Segunda reunião

... Aos 16 dias do mês de fevereiro de 2012, às 15 horas, teve lugar uma reunião da fase de informações e negociação do despedimento coletivo iniciado pela..., Lda (adiante "...") no passado dia 26 de janeiro, data da entrega da comunicação preliminar aos trabalhadores abrangidos e também do envio da respetiva cópia aos serviços da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante "DGERT").

Estiveram presentes, pela DGERT a Senhora Dra. ..., pela parte da ... (na qualidade de gerente) e Dr. ... (na qualidade de advogado e perito) e, pela parte dos trabalhadores, o Senhor Dr. ... (na qualidade de advogado e perito) e os trabalhadores ..., ... e ...

A sessão iniciou-se com a intervenção da Dr.^a ..., recapitulando os pontos em que a negociação havia sido interrompida, ou seja, ao nível da discussão da compensação a pagar aos trabalhadores, tendo dado de imediato a palavra ao Dr. ... para que fosse apresentada a posição da ... nesta matéria.

Fazendo uso da palavra, o Dr. ... começou por salientar que os pontos referidos no final da reunião anterior eram essenciais para a vontade da ... em apresentar uma compensação acima do que se encontra previsto na lei: (i) a participação e o contributo dos trabalhadores envolvidos no procedimento no processo de centralização das operações em Madrid durante o período de aviso prévio sem exercício (em regra) dos direitos que lhes caberiam em cumprimento do disposto nos artigo 364.º e 365.º do Código do Trabalho, (ii) a flexibilização dos momentos de cessação da prestação efetiva de trabalho, podendo no caso de alguns trabalhadores tal ocorrer imediatamente com a decisão final e, quanto a outros, podendo inclusivamente registar-se o seu alargamento para além do período de



aviso prévio até, no máximo, o dia 30 de junho de 2012 e, finalmente (iii) a aceitação deste regime por todos os trabalhadores envolvidos no despedimento. Com efeito, a racional por detrás deste posicionamento da ... só faria sentido num cenário de aplicação conjunta destas condições a todos os colaboradores. Dito isto, foi dada a palavra ao Dr. ... o qual concordou com os pressupostos de apresentação da proposta por parte da

A sessão foi então interrompida por 10 minutos, a pedido do Dr. ..., para preparação dos elementos da proposta a apresentar.

*

Regressados á mesa de negociações, tomou de imediato a palavra o Dr. ..., o qual apresentou a proposta da ..., nos seguintes moldes:

Referiu que a ... tinha optado por não fazer deste processo um regateio, mas sim avançando objetivamente para o que seriam as condições que corresponderiam ao seu esforço máximo em garantir aos trabalhadores envolvidos o melhor tratamento possível neste cenário de despedimento. Assim, salientou que era fundamental que os trabalhadores entendessem a proposta apresentada senão como final, como quase final, para que as suas expectativas não fossem defraudadas por um posicionamento que preenche, efetivamente, o melhor posicionamento possível por parte da empresa nesta matéria.

Dito isto, o Dr. ... apresentou a proposta da empresa, concretizada do seguinte modo: (i) pagamento de uma compensação por despedimento a cada trabalhador calculada de acordo com a fórmula de 1,5 do salário base por cada ano de antiguidade, calculando-se proporcionalmente em caso de fração de ano, (ii) definição do prazo de aviso prévio efetivo de cada trabalhador de acordo com os critérios de conveniência da ..., (iii) obrigando-se nomeadamente cada trabalhador ao não exercício dos direitos previstos nos artigos 364.º e 365.º do Código do Trabalho sempre e quando para tal não tenha sido alcançado o acordo com a Em caso de incumprimento destas condições, a ... efetuará o pagamento da compensação nos termos previstos no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Feita a apresentação da proposta, foi a sessão interrompida a pedido da comissão de trabalhadores.



*

Retomados os trabalhos, foi dada a palavra ao Dr. ... para comentar a proposta da

Começou por aludir, o Dr. ..., à manifesta mais-valia da abordagem da empresa não transformando este processo num processo de regateio, mas antes indo diretamente àquela que seria a sua melhor posição. Nesse pressuposto, o Dr. ... propôs alternativamente e à consideração da ... um cenário alternativo, traduzido nas seguintes permissas: (i) pagamento de uma compensação calculada nos termos do disposto no artigo 2.º n.º 4 b) do Código de IRS na redação pré-vigente à atual, ou seja, antes da entrada em vigor da lei do Orçamento de Estado para 2012. Na prática trata-se de fazer aplicar o mesmo fator de 1,5 à fórmula de cálculo da compensação, sobre o valor médio mensal (com base anual) da retribuição e considerando a fração de ano como ano completo para efeitos de antiguidade, correspondendo essa compensação ao valor líquido, ou seja, acrescendo-lhe a parte que caberá aos trabalhadores para efeitos de IRS e Segurança Social.

A sessão foi então interrompida por 15 minutos para análise da alternativa apresentada pela comissão de trabalhadores.

*

Retomada a sessão, foi dada de imediato a palavra ao Dr. ..., o qual afirmou o seguinte: Que era possível uma aproximação à posição alternativa manifestada pela comissão e que nessa medida alterava o modelo de compensação estabelecido no artigo 366.º do Código do Trabalho, sendo que pagaria uma compensação ilíquida composta pelos seguintes valores:

a) Valor médio mensal ilíquido das remunerações relativas a um ano (nelas se compreendendo a retribuição base, incluindo o período de férias, prémio anual relativo ao trabalho prestado em 2011, subsídio de férias e de Natal, subsídio de deslocação e subsídio de almoço) aplicando-se-lhes os valores da atualização salarial para 2012, salvo no que ao prémio anual respeita; b) Aplicação do fator 1,5 por cada ano completo de antiguidade; c) A fração de ano de antiguidade será contabilizada proporcionalmente (de acordo com o mesmo fator) e não como ano completo; d) Valor relativos ao IRS e Segurança Social a suportar pelos



trabalhadores em virtude do montante decorrente do enunciado nas alíneas anteriores.

Assim a ..., declarou assumir o compromisso de pagar a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, na data da cessação do respetivo contrato de trabalho, uma compensação, por essa cessação, calculada em conformidade com o acima enunciado. Mais declarou o Dr. ... que para efeitos de cálculo daquela compensação, considerar-se-á como início de contagem da antiguidade da trabalhadora ... a data na qual esta iniciou a sua prestação de atividade à empresa, sob o regime do trabalho temporário, em 2009. De igual modo aditou ainda que aquela compensação não prejudicará os créditos decorrentes da cessação do contrato de trabalho, calculados nos termos legais e respeitantes ao direito a férias e ao subsídio de Natal, bem como o crédito correspondente à gratificação (prémio) anual vencido no início do corrente ano. Dr. ... salientou que a ... assegurará até à cessação de cada um dos contratos de trabalho, a formação profissional dos trabalhadores abrangidos, referente ao ano de 2011, visando facilitar o seu reingresso no mercado de trabalho, por um período equivalente ao crédito anual de horas para formação contínua e, na medida em que tal crédito não seja satisfeito, procederá ao pagamento do remanescente. A ... procederá, ainda e à sua custa, à contratação de serviços que visem apoiar os respetivos trabalhadores na obtenção de novo emprego – Regime de Outplacement. Reiterou ainda em nome da ... os pressupostos anunciados no início desta sessão, nomeadamente o de que os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento assegurariam a sua colaboração leal e diligente, até final do período de aviso prévio que vier a ser determinado (nunca para além de 30.06.2012 e sem prejuízo da ponderação de qualquer situação pontual, relativa a um novo emprego, que entretanto surja), tendo em vista a passagem dos assuntos (e, assim, se salvaguardando a sua continuidade) para a estrutura organizativa localizada em Madrid e de que a atividade laboral desses trabalhadores, até à cessação do respetivo contrato de trabalho, seria prestada nos termos que têm sido praticados. Em resposta, a comissão representativa dos trabalhadores abrangidos por este procedimento declarou, na pessoa do Dr. ..., e em virtude do atrás afirmado pela



..., que embora a posição adotada pela empregadora, no sentido da extinção das relações laborais, ao invés da sua subsistência, ainda que parcial, não corresponda à vontade desses trabalhadores: (i) face aos esclarecimentos prestados na reunião ocorrida em 13.02.2012, não pondo em causa por isso os fundamentos apresentados pela ..., conforma-se com aquela posição; (ii) reconhece que o atrás declarado pela empregadora, no termo desta fase de informações e negociação, se lhe afigura, na medida do possível, equitativo, consubstanciando uma manifestação do sentido de responsabilidade social da empresa, a qual procurou alcançar um equilíbrio entre a satisfação das suas necessidades e a minimização dos custos sociais das medidas que decidiu adotar.

Mais declarou que os pressupostos atrás enunciados não deixam de constituir expressão de um princípio de boa fé e de colaboração e lealdade que, reciprocamente, devem encontrar-se subjacentes a qualquer diálogo social, pelo que não pode deixar de manifestar a sua firme convicção de que os mesmos serão respeitados e observados pelos trabalhadores. Aproveitou para referir, ainda, que crê que a data de admissão do trabalhador ... é a de 1 de janeiro de 2003 e não 1 de junho do mesmo ano.

Atendendo ao adiantado da hora, foram suspensas as negociações as quais serão retomadas no próximo dia 1 de março de 2012 às 10 horas.

1.6.2. 3.^a ATA

... Ao 1 dia do mês de março de 2012, às 10 horas, teve lugar uma reunião da fase de informações e negociação do despedimento coletivo iniciado pela ..., Lda (adiante "...") no passado dia 26 de janeiro, data da entrega da comunicação preliminar aos trabalhadores abrangidos e também do envio da respetiva cópia aos serviços da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante "DGERT").

Estiveram presentes, pela DGERT a Senhora Dra. ..., pela parte da ... (na qualidade de gerente) e Dr. ... (na qualidade de advogado e perito) e, pela parte dos trabalhadores, o Senhor Dr. ... (na qualidade de advogado e perito) e os trabalhadores ..., ... e



A sessão iniciou-se com a intervenção da Dra. ..., recapitulando os pontos em que a negociação havia sido interrompida e, com vista ao encerramento desta fase de informações e negociação, pronunciou-se ainda pela regularidade da instrução substantiva e procedimental deste despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 362.º do Código do Trabalho.

Relativamente à trabalhadora ... e considerando tratar-se de uma trabalhadora lactante, nos termos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, a decisão final de despedimento carece de parecer prévio por parte da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), cabendo a ... nos termos da alínea b) da norma supra citada promover tal consulta. Finalmente, declarou encerrada a fase de informações e negociação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“ (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...).”

2.2. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“ (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.(...)”



2.3. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “ Proteção em caso de despedimento “:

“(...) 1 – 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.(...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.(...)”.

2.4. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria” :

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”

2.5. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

“(...)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.(...)*”.

2.6. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

“(...) 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.

6- Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5.(...)”.

2.7. Relativamente a ” *Informações e negociação em caso de despedimento coletivo*” epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 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.



2.8. A *“Intervenção do ministério responsável pela área laboral”* como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“(…)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.(…)”.

2.9. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido agora formulado e da análise do processo, nomeadamente a motivação do despedimento que se poderá subsumir... *à continua pressão promovida pela atual conjuntura de crise económica, bem como o abrandamento significativo no mercado de implantes ortopédicos ... exige um reposicionamento da Entidade Empregadora num quadro organizacional sustentável e competitivo, que salvaguarde a manutenção da ... em atividade, e o seu desenvolvimento a longo prazo e a otimização dos seus resultados, garantindo-se assim de igual modo os demais postos de trabalho ...*, muito embora tenha que proceder à deslocalização de serviços para Madrid, afigurando-se-nos que foram seguidos os normativos legais sobre a matéria, não se detetando a prática de discriminação em função da maternidade, por parte da entidade empregadora, a qual nunca foi suscitada em sede negocial, tendo-se logrado obter acordo com todos os trabalhadores aderindo à proposta encontrada nesta sede.



III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., lda .

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 29 DE MARÇO DE 2012**