

PARECER N.º 11/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadora lactante, incluídas 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

Processo n.º 1249 – DGL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.12.2012, a CITE recebeu da administração do BANCO ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., com as categorias profissionais de Administrativas, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, face a *desequilíbrio económico-financeiro e desajuste da organização produtiva do Banco a constituírem motivos estruturais bem como motivos de mercado*, abrangendo 99 trabalhadores, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: DESPEDIMENTO COLETIVO

Exma. Senhora:

Nos termos e para os efeitos do disposto nos números 1, alínea b) e 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho, solicita-se à Comissão a que V. Exa. preside a emissão de parecer sobre o despedimento coletivo promovido pelo Banco ..., S.A. (anteriormente denominado ... - Banco

..., S.A.), naquilo que respeita às trabalhadoras grávida e lactante a seguir identificadas, para o que se junta cópia integral do processo respetivo.

O procedimento de despedimento coletivo determinará a cessação dos contratos de trabalho das seguintes trabalhadoras:

a) Grávida: ...

Esta trabalhadora foi admitida no Banco em 06/10/2005, encontrando-se a desempenhar as suas funções no Gabinete de Empresas do Porto 1 desde 13/03/2007 que, no âmbito do processo de redução de unidades comerciais do Banco, irá ser encerrado. A data prevista para o parto é 21/02/2013 conforme declaração médica em anexo;

b) Lactante: ...

Esta trabalhadora foi admitida no Banco em 16/10/2006, encontrando-se desde essa data a desempenhar as suas funções na Agência de Borba que, no âmbito do processo de redução de unidades comerciais do Banco, irá ser encerrada. A dispensa diária para aleitação de que a trabalhadora goza na presente data terminaria a 21/06/2013 conforme comunicação da trabalhadora em anexo;

O despedimento coletivo é fundamentado em desequilíbrio económico-financeiro e desajuste da organização produtiva do Banco a constituírem motivos estruturais bem como motivos de mercado, tudo conforme o Anexo I do processo de despedimento coletivo que junto segue em anexo e que aqui se dá por integralmente reproduzido.

O presente processo de despedimento coletivo é motivado pelo encerramento de 29 unidades comerciais (Agências e Gabinetes de Empresa) abrangendo os trabalhadores cujas funções servem essas mesmas unidades comerciais, tudo conforme Anexo III do processo de despedimento coletivo que junto segue em anexo e que aqui se dá por integralmente reproduzido.

Encontra-se este Banco ao dispor de V. Exa. para os esclarecimentos que entenda convenientes.

(...)

Anexo: Cópia do processo de despedimento coletivo, cópia das atas da fase de informações e negociação e cópia dos documentos apresentados pelas trabalhadoras.

- 1.2.** Em 12.12.2012, a empresa comunicou à Comissão de Trabalhadores do Banco ..., S.A. a intenção de proceder ao despedimento coletivo, através de carta, cujo conteúdo se transcreve:

“ASSUNTO: DESPEDIMENTO COLETIVO

Exmos. Senhores:

Sendo o redimensionamento das unidades comerciais deste Banco um dos temas já abordados nas reuniões regulares havidas entre a Administração deste Banco e essa Comissão de Trabalhadores, vimos pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 99 (noventa e nove) trabalhadores.

Em cumprimento do disposto naquela regra legal, anexa-se:

- descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (anexo I);
- quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (anexo II);
- indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (anexo III);
- indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (anexo IV);
- indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (anexo V);
- indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir (anexo VI).

Encontra-se o Banco ..., S.A. (anteriormente denominado ... - Banco ..., S.A.), ao dispor de V. Exas. para as informações e negociação previstas no artigo 361.º do Código do Trabalho, sugerindo para a realização de reunião o próximo dia 14, sexta-feira, pelas 10 horas, na Avenida ..., ..., ..., em Lisboa.

A fase negocial de prestação informações de despedimento coletivo, inicia-se com a presente comunicação e decorrerá nos 15 dias que se seguem à presente data.”

1.2.1. Em 28.12.2013, a empresa comunicou o seguinte, que se transcreve, às trabalhadoras especialmente protegidas:

“ Assunto: Despedimento Coletivo

Exma. Senhora,

Vimos pela presente comunicar a V. Ex.a que, ao abrigo do disposto nos números 1, alínea b) e 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho, foi na presente data remetida cópia à Comissão para a Igualdade no Trabalho

e no Emprego do processo de despedimento coletivo em curso no Banco, decorrente do fecho de unidades comerciais e que a abrange.

Em cumprimento do disposto na referida regra legal, ficaremos a aguardar pelo prazo de 30 dias o parecer daquela Comissão.

Informa-se ainda V. Exa. de que a partir da presente data fica dispensada da prestação de trabalho dado o encerramento definitivo da unidade orgânica.

(...)

Anexo I: Descrição dos motivos do despedimento coletivo”

- 1.3.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são, resumidamente, os seguintes que se transcrevem:

“Anexo I

MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

1. Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe descrever os motivos do despedimento coletivo.

2. O Banco ..., S.A. (adiante abreviadamente designada por "... ou "Banco"), tem por objeto o exercício de atividades consentidas por lei aos Bancos.

3. Pela Lei n.º 62-A/2008, de 11 de novembro, o Estado Português nacionalizou 76.000.000 ações representativas da totalidade do capital social e direitos de voto do ... – Banco ..., S.A., livres de ónus e encargos, das quais passou a ser titular através da Direção-Geral do Tesouro e Finanças.

4. Tal nacionalização ficou a dever-se ao volume de perdas acumuladas pelo ..., à ausência de liquidez adequada e à iminência de uma situação de rutura de pagamentos que ameaçavam os interesses dos depositantes e a estabilidade do sistema financeiro,

5. Bem como à inviabilidade ou inadequação de meio menos restritivo apto a salvaguardar o interesse público (cfr. artigo 2.º, n.º 1, da Lei n.º 62-A/2008, de 11 de novembro).

6. Nos termos do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica e do Memorando de Políticas Económicas e Financeiras, o Estado Português comprometeu-se, a encontrar um comprador, até 31 de julho de 2011, para as ações representativas da totalidade do capital social do ...

7. Através do Decreto-Lei n.º 96/2011, de 19 agosto, que alterou o Decreto-Lei n.º 2/2010, de 5 de janeiro, passou a ser possível o recurso à venda direta na reprivatização do ... a favor de entidade que apresentasse a melhor proposta e demonstrasse "ter capacidade para apoiar o ... no desenvolvimento, devidamente sustentado, das suas atividades e na sua reestruturação financeira, em termos que contribuam para a consolidação e estabilidade do setor financeiro e, paralelamente, para uma concorrência efetiva e equilibrada nesse setor" (cfr. artigo 2.º-A, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 2/2010, de 5 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 96/2011, de 19 de agosto).

7. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2011, de 19 de agosto, aprovou o Caderno de Encargos da venda direta, tendo definido como critérios de apreciação das propostas: (i) a maximização da preservação do perímetro do ...; (ii) o encaixe financeiro; e (iii) a limitação dos riscos associados à venda direta.

9. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 38/2011, de 6 de setembro, procedeu à adjudicação da proposta de compra do ... apresentada pelo Banco ..., S.A. (Banco ...), e identificou os respetivos elementos essenciais, designadamente, a intenção manifestada na proposta do Banco ... de «garantir a contratação de, no mínimo, 750 dos atuais trabalhadores do ...» e no seguimento da mesma, foi formalizada a venda do ... ao Banco

10. ... - RACIONALIZAÇÃO DAS REDES COMERCIAIS INTRODUÇÃO

Como é do conhecimento geral, o ... - Banco ..., S.A. (a seguir designado por ... ou Banco) foi nacionalizado em novembro de 2008, pela Lei n.º 62-A/2008, de 11/11, em virtude da sua dramática situação económica financeira, caracterizada por elevados prejuízos, por ausência de liquidez e pela iminência de rotura de pagamentos com consequências junto dos depositantes e do próprio sistema financeiro.

Após um concurso público falhado de venda, no qual não foi apresentada qualquer proposta, tendo o concurso ficado deserto, o Governo Português flexibilizou o modelo de venda, tendo aprovado alterações ao Decreto-Lei n.º 2/2010, de 5 de janeiro, no sentido de contemplar a possibilidade de recorrer ao procedimento de venda direta na reprivatização do ..., a favor de entidade que apresentasse melhor proposta e que demonstrasse ter capacidade para apoiar o ... no desenvolvimento, devidamente sustentado, das suas atividades, na sua reestruturação financeira em termos capazes de contribuir para a consolidação e estabilidade do setor financeiro e, paralelamente, para a concorrência efetiva e equilibrada nesse setor.

Conforme relatado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 38/2011, de 6 de setembro que procedeu à adjudicação da proposta apresentada pelo B... no âmbito do procedimento de venda direta supra identificado e que fixou o prazo e as demais condições de celebração do contrato de compra e venda das ações do ... com o adjudicatário, analisadas as propostas dos interessados que se apresentaram nesse procedimento, o Estado Português concluiu ser a melhor proposta a formulada pelo B..., tendo em consideração os parâmetros definidos no n.º 2 do artigo 2.º-A do Decreto-Lei n.º 2/2010, de 5 de janeiro (na redação que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 96/2011, de 19 de agosto), nos termos do qual se considera melhor proposta «aquela que



assegure a maximização da preservação do perímetro do ... e do encaixe financeiro, assim como a limitação dos riscos e as garantias associadas à venda direta», tendo o B... acordado com o Governo em 31 de julho de 2011 os termos gerais da transação.

As condições da operação haveriam de ficar contratualizadas no Acordo Quadro assinado em 9/12/2011 e no Contrato de Compra e Venda firmado em 30/03/2012. Através deste último documento, o B... adquiriu a totalidade das ações do ... na posse do Estado, tendo comprado, posteriormente, a parcela de ações vendida pelo Estado aos trabalhadores, ficando assim detentor de 76 milhões de ações representativas da totalidade do capital social do Banco.

Os diplomas legais que aprovaram (i) a reprivatização do ..., (ii) a venda direta e (iii) a adjudicação ao B... foram, respetivamente, (i) Decreto-Lei n.º 2/2010, de 5/1 (na sua redação originária), (ii) Decreto-Lei n.º 2/2010, de 5/1 na redação que resultou das alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 96/2011, de 19/8 e Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2011, de 28/7 e (iii) Resolução de Conselho de Ministros n.º 38/2011, de 1/9.

O Comprador e o Vendedor tiveram, em sede negocial, a preocupação de que o ... mantivesse uma configuração mínima, mormente em número de postos de trabalho a preservar e número mínimo de trabalhadores a manter ou a contratar (de entre os trabalhadores do Banco à data da adjudicação da proposta do B... constante da Resolução do Conselho de Ministros n.º 38/2011) e na dimensão das Redes Comerciais, que preservasse o equilíbrio económico-financeiro da Instituição reprivatizada, mas sem retirar ao Comprador a latitude suficiente para que desenhasse um banco competitivo, considerando as circunstâncias do mercado e a sua envolvente macroeconómica.

Foram assim definidos, entre outros, os seguintes parâmetros: manter, no mínimo, 750 postos de trabalho, nos termos da alínea d) do artigo 2.º



da Resolução do Conselho de Ministros n.º 38/2011 e conservar, pelo menos 160, Agências e Gabinetes de Empresas até 31/12/2012.

O ... detinha em meados de novembro do ano em curso 218 Agências, 14 Gabinetes de Empresas (Quadro 1 anexo) e 1233 trabalhadores, sendo praticamente a totalidade (salvo treze) originária desse Banco, constatando-se que o mínimo de 750 trabalhadores foi largamente excedido (Quadro 2 anexo).

Entretanto, paralelamente, em 07 de dezembro de 2012 foi registada definitivamente a fusão jurídica do ... e do B.... Este último Banco, vocacionado essencialmente para a Banca de Empresas e para o apoio às relações comerciais e financeiras entre Portugal e Angola, tinha, em meados de novembro, 88 trabalhadores, repartidos por Serviços Centrais e 7 Agências e 6 Centros de Empresa, funcionando cada um destes na respetiva Agência, salvos os casos da Sede em Lisboa, em que o Centro de Empresa está localizado na própria Sede e de uma Agência (...) que não é dotada de Centro de Empresa. Dispõe igualmente de duas unidades de Private, uma na Sede, em Lisboa, e outra no Porto (Quadro 3 anexo).

CONSEQUÊNCIAS DA FUSÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Havendo uma disparidade quer em efetivos quer na dimensão das Redes, está bem de se ver que a fusão jurídica das duas Instituições de Crédito em curso não tem impacto no redimensionamento dos efetivos nem propriamente nas Redes. Há que registar que 3 das 7 Agências do B... já fecharam, por redundância com outras do ..., passando os seus trabalhadores para as instalações das Agências deste último Banco.

Movimento inverso há apenas a registar um caso (Viseu).

Esta é uma fusão neutra, ou praticamente neutra, quer na reconfiguração das Redes quer no redimensionamento dos



Trabalhadores da Instituição adquirida. Sublinha-se isto, pois que tudo o que se disser a seguir nada tem a ver com a fusão mas sim com o ..., em si mesmo. Aliás, no documento de prestação de informação e consulta oportunamente entregue, em cumprimento do disposto no artigo 286.º do Código do Trabalho, à Comissão de Trabalhadores do ... e, na ausência de estrutura representativa respetiva, aos trabalhadores do B..., sobre as previsíveis implicações da fusão no âmbito das relações laborais, teve-se a oportunidade de informar que, salvo para os trabalhadores dos Serviços Centrais do B... que teriam que mudar de instalações para as do ..., na mesma cidade de Lisboa, não estarem equacionadas quaisquer medidas em relação aos trabalhadores em consequência da fusão por incorporação.

RACIONALIZAÇÃO DAS REDES DO ... - AGÊNCIAS.

Como se disse, o ... detém 218 Agências, incluindo duas que eram de Private, em Lisboa e Porto, que, de acordo com deliberação de 29/12/2009, foram incorporadas na Rede de Agências, deixando de ter aquela característica.

As Agências distribuem-se por todo o País, com especial densidade no Norte/Litoral e nas principais cidades do País em que o desenvolvimento económico é mais acentuado. Em anexo, insere-se um mapa (Quadro 4 anexo) em que se evidencia a distribuição de Agências por distritos, reveladora da indicada especial intensidade. Em geral, são agências de reduzida dimensão, algumas com 2 ou 3 trabalhadores, sendo a classe modal a de 4 trabalhadores e, fruto das vicissitudes que afligiram o Banco desde 2008, com um volume de negócio decrescente (Quadro 5 anexo). Contam-se por dezenas de milhares as contas de depósitos à ordem com saldo zero, sem património associado e sem movimento há mais de um ano.

Como bem se sabe, houve uma degradação reputacional, conduzindo a um afastamento progressivo dos clientes, a que também não terá sido alheia a circunstância de muitos deles terem ficado na sua posse com produtos de liquidez reduzida e de prazos de maturidade longos.

Tudo culminou com a sangria contínua do volume de negócios, quer em crédito quer em depósitos. Atente-se que desde que se deu a nacionalização, a relação entre o volume de Recursos e de Crédito, quer seja por Agência/Gabinete de Empresas ou por colaborador, degradou-se progressivamente, mantendo-se no entanto a mesma estrutura comercial, evidenciando assim uma desadequação da mesma face ao volume de negócios (Quadro 6.1.).

Este desajustamento é mais evidenciado ainda quando comparamos aqueles números com os do sistema financeiro, em que o volume de Recursos e Crédito por Agência/Gabinete de Empresas é substancialmente maior. Ou seja, cada Agência/Gabinete de Empresa no ... gere uma carteira de Recursos e de Crédito, respetivamente 4 e 6 vezes menos que a média do Sistema Financeiro e cada colaborador da rede comercial do ... gere em média uma carteira de Recursos e de Crédito inferior a 1/3 e 1/2 respetivamente, da média em gestão de um colaborador do Sistema Financeiro (tudo conforme resulta dos dados constantes do quadro anexo - Quadro 6.2.). Diferença esta agravada ainda pela quota de mercado que o ... tem em termos de número de agências (3,98%) e de colaboradores (2,21%) face à quota de mercado do volume de Recursos (0,96%) e de Crédito (0,69%), conforme se constata da análise do Quadro 9 – C anexo.

Este desajustamento, exige um trabalho comercial intenso de reversão da situação, sob a marca e a imagem "Banco ...", trabalho esse insano numa altura em que situação macroeconómica se agravou, com especiais repercussões no retraimento da procura de crédito de risco razoável, no rendimento disponível das famílias que permita incentivar

operações de poupança e, em geral, quer naquelas quer nas empresas, regista-se um incremento do risco de crédito, a proporcionar mais crédito vencido e em contencioso, como é do conhecimento geral.

O Quadro 7. em anexo evidencia uma retoma do crescimento do crédito vencido, fruto da conjuntura macroeconómica que o país atravessa. Também fruto desta conjuntura, o Resultado Líquido Acumulado do Banco é negativo como se constata no Quadro 8. anexo.

Tudo isto ocorreu após o B... ter acertado com o Governo, em julho de 2011, as condições de aquisição. A recuperação do volume de depósitos, ainda que moderada, ocorrida recentemente, é um indicador promissor do fruto desse trabalho, como se evidencia no Quadro 6.1. anexo.

Como é compreensível, os parâmetros que se haviam estimado, naquela data, aquando do fecho de negociações com o Estado, para a dimensão do Banco reprivatizado sofreram uma alteração substancial com o agudizar da crise macroeconómica, como acima se disse, com especial realce na performance da carteira de crédito, com aumento do crédito vencido.

Está-se pois bem longe do quadro do 1º semestre de 2011, quando foram definidos como mínimos 160 Agências e Centros de Empresas e de 750 trabalhadores.

Todavia, confia-se que seja possível, mesmo em condições micro e macroeconómicas menos favoráveis e com o processo de racionalização em curso das redes comerciais, fazer o turn around do Banco, num prazo razoável. Espera-se que os Trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores e as respetivas Associações Sindicais tenham um papel de elevada responsabilidade no relançamento do Banco, fusionado com o B... e sob a marca deste, reconhecendo o esforço e o desafio que a



Gestão e os Acionistas enfrentam ao tentar preservar o maior número possível de Trabalhadores e de Unidades Comerciais.

Independentemente da sua magnitude, certo é que a estrutura de recursos humanos do ... encontra-se sobredimensionada e a exigir que seja encetado um processo de redução de unidades comerciais, com os respetivos efetivos, de forma a adequar a sua estrutura produtiva aos desejáveis resultados operacionais do negócio.

Como resulta da análise comparativa dos Quadros 9-A e 9-B donde constam, respetivamente, a dimensão do Setor Financeiro em Portugal e do ... em particular, relativo ao n.º de Agências e de trabalhadores e montante de recursos e créditos sob gestão, concluímos facilmente que a quota de mercado do ... em número de Agências e de trabalhadores é superior àquela que se verifica no volume de recursos e de crédito sob gestão, confirmando-se o desajuste da rede comercial do ... (vide Quadro 9-C anexo).

Como se demonstra a seguir, houve a preocupação de entre as unidades comerciais, com resultados francamente negativos, selecionar para encerramento daquelas cuja recuperação não se estima viável.

Aliás, como se constata do Quadro 9-D anexo, em todas as regiões identificadas naquele quadro, a quota de negócio do ... é inferior às quotas de mercado em número de Agências e em número de funcionários.

Verifica-se, pois, desequilíbrio económico-financeiro do ... e desajuste da sua organização produtiva a constituírem motivos estruturais bem como motivos de mercado para despedimento coletivo, nos termos do

n.º 1 e das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

AGÊNCIAS A ENCERRAR

As agências, em número muito reduzido, apenas 25, foram selecionadas entre aquelas que, ou (i) por se inserirem em regiões de fraco potencial económico ou (ii) por terem uma atividade muito reduzida e deficitária, não se prevendo uma inversão de tendência, não obstante o acompanhamento próximo que se fez delas ou (iii) por apresentarem alguma redundância com outras ou (iv) por a sua imagem local, decorrente de fatos passados, ser tão má que dificilmente poderiam ser recuperadas a curto prazo ou ainda (v) por terem sido esvaziadas do seu conteúdo vocacional.

É claro que há casos em que se regista a intercessão de algumas dessas razões. No Quadro 10 apresenta-se por cada uma das Agências a encerrar, uma Ficha com os principais elementos macroeconómicos da Agência e da área regional em que aquela se insere, assim como os elementos relativos à sua atividade comercial, reportado a outubro/2012, bem como a descrição qualitativa daquela e a identificação do motivo ou motivos do encerramento.

Frisa-se que se manteve em vigilância toda a Rede durante o período máximo possível, atentos os compromissos contratuais com o Estado Português, a fim de melhor se ter um juízo sobre esta matéria, dando ao staff das Redes a oportunidade de demonstrar a viabilidade das respetivas Unidades. É sabido que o passado do ... tem uma carga negativa no desenvolvimento comercial, mas logo após a reprivatização foram criadas condições para que as Agências operassem sob uma

marca diferente – Banco ... –, para além de se terem fixado objetivos comerciais, de se haver feito um acompanhamento muito apertado da atividade comercial, de se haver criado produtos e de se ter promovido publicidade institucional e de produtos.

Por tudo o que antecede, conclui-se que a seleção das Agências a encerrar foi precedida de estudo e de cuidados especiais, além de que houve uma preocupação, dentro dos condicionalismos económico-financeiros atuais e previsíveis no curto prazo, de minimizar a dimensão do encerramento e, conseqüentemente, do despedimento coletivo, como bem demonstram os casos das Agências de ... e de ..., em que a totalidade dos trabalhadores foi transferida para outras Agências.

Nenhuma tem mais do que 765 clientes, com volume de negócios diferente de zero (têm mais clientes, mas não são ativos). E este limite cai dramaticamente para 462 se considerarmos o número de clientes com volume de negócios superior apenas a € 250,00.

Embora as curvas de Recursos, de Crédito por Desembolso e de Crédito por Assinatura apresentem numa ou noutra Agência alguma subida ao longo do presente ano, esta caracteriza-se por clara modéstia, não sendo raro aquelas curvas configurarem estacionaridade ou mesmo descida.

Todas têm resultados comerciais acumulados negativos até outubro, situando-se entre os - 534.735 Euros e - 52.469 Euros.

Apresenta-se em anexo (Quadro 4) a distribuição, atual e após encerramento, das Agências do ..., por distrito. Igualmente se insere nesse quadro a distribuição das quatro Agências remanescentes do B...

A racionalização desta Rede Comercial implica, assim, o encerramento de 25 agências e o despedimento coletivo de 92 trabalhadores afetos a essas agências, salvo como é referido acima os casos de ... e ..., em que a totalidade do seu staff foram reafetados a outras Agências. Não se considera o despedimento de nenhum trabalhador fora das Agências a encerrar. Em quadro anexo (quadro 11), identificam-se as categorias profissionais dos trabalhadores a despedir e as suas atuais funções.

Igualmente se apresenta o organograma da Rede de Agências antes e depois do encerramento em causa (quadro 12).

Sublinha-se que este ajustamento não tem nenhuma implicação na estrutura organizativa dos Serviços Centrais, quaisquer que sejam e independentemente da sua localização geográfica, nem no número dos seus efetivos, isto é, não há repercussão fora do domínio das agências a encerrar.

GABINETES DE EMPRESAS A ENCERRAR

O ... dispõe, no final de outubro, de 14 Gabinetes de Empresas, 4 localizados em Lisboa, 3 no Porto (incluindo Paredes) e os restantes em Aveiro, Braga, Coimbra, Leira, Santarém, Setúbal, Viseu e a extensão deste em Castelo Branco.

Ressalta que alguns se localizam em cidades distintas daquelas em que seria suposto dar apoio às empresas.

É intenção do Banco, dentro de determinados condicionalismos e preservando economias de escala dos Gabinetes, aproximá-los mais das empresas, sempre que estas representem massa crítica para se efetuar, sem deseconomias, a descentralização dos Gabinetes.

Tal como ocorreu com as Agências, a performance dos Gabinetes é muito díspar entre si, como se evidencia em anexo (Quadro 13), para além de existir alguma redundância entre eles, tudo a exibir uma profunda remodelação.

Assim, no âmbito da racionalização desta Rede Comercial, consideramos o encerramento de 3 Gabinetes de Empresas e a extensão de outro Gabinete, implicando o despedimento de 7 trabalhadores afetos a esses Gabinetes.

Em quadro anexo (Quadro 14), identificam-se as categorias profissionais dos trabalhadores a despedir e as suas atuais funções.

Os trabalhadores dos 6 Centros de Empresas do B..., num total de 11, serão integrados nos Gabinetes de Empresa do ... da mesma zona geográfica de influência.

Em anexo apresenta-se igualmente o organograma referente a estes Gabinetes antes e depois da reestruturação (Quadro 15).

Tal como ocorre com as Agências, também aqui a reestruturação é completamente neutra em relação aos Serviços Centrais e aos trabalhadores que aí prestam colaboração.

Tal como ocorre com as Agências, não se prevê o despedimento de nenhum trabalhador que não esteja nos Gabinetes a encerrar e também aqui houve a preocupação de ser uma decisão com efeitos de minimização do número de trabalhadores a despedir, tanto assim é que o Gabinete de Empresas Sede é encerrado com a totalidade do seu Staff reafectada a outra estrutura.

CONFIGURAÇÃO FINAL

O despedimento coletivo envolve, assim, um total de 99 trabalhadores. Após a realização dos movimentos acima descritos, o ... terá um staff de 1134 trabalhadores, em 31 de dezembro de 2012, contra os 1233 atuais e contra os 750 previstos, como limite mínimo nos documentos contratuais assinados entre o Estado e o B... (neste número não está considerado nenhum trabalhador do B...).

Contará com 193 (atualmente 218) agências e 11 (presentemente 14) Gabinetes de Empresas, num total de 204 unidades comerciais, contra o mínimo contratual de 160.

Assim, o Comprador ultrapassa, por larga margem, os mínimos a que se obrigou contratualmente, não obstante a performance da carteira selecionada ficar aquém das expectativas iniciais e a existência de uma conjuntura económica particularmente adversa dos últimos doze meses, sem perspetiva de inflexão a prazo razoável.

A intenção de criar o mínimo de desestabilização interna e uma preocupação social estiveram presentes nestas decisões, convictos de que estão os Acionistas e a Administração que os Trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores, as Federações Sindicais e o próprio Governo saibam reconhecer o esforço e o risco subjacentes a uma decisão tão minimalista de redução do número das Unidades Comerciais e de Trabalhadores.

Esta reestruturação permitirá não só ajustar mais a estrutura produtiva do Banco aos desejáveis resultados operacionais do negócio, como terá também um impacto relevante ao nível da estrutura de custos, pela

economia resultante do encerramento das Agências e Gabinetes que se estima em 480.000,00 Euros/ano, onde se inclui o custo com rendas que ascendem ao montante de 308.076,00 Euros/ano e outros custos diretos inerentes ao funcionamento daqueles estabelecimentos a encerrar, e os respetivos custos salariais do quadro de pessoal afeto àqueles estabelecimentos e objeto do processo de despedimento coletivo, este no montante anual de 2.910,867,96 euros.

Por tudo o que antecede, é imperioso que o processo de despedimento coletivo se processe, embora respeitando os prazos legais previstos no Código de Trabalho, com a maior celeridade e fluidez possíveis, porquanto o desenho atual de redimensionamento tem como pressuposto básico que ele ocorra no ano em curso.

(...)”

- 1.4.** O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o seguinte, conforme se transcreve:

“Anexo III

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE TRABALHADORES

1. Em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe indicar os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

2. Tem-se em conta que o presente procedimento de despedimento coletivo é motivado pelo encerramento das seguintes agências:

- *Vila Verde*
- *Gandra*
- *Santa Cruz do Bispo*
- *Matosinhos*
- *Canidelo*

- *Freamunde*
- *Caxinas*
- *Private Porto*
- *Bustos*
- *São João de Ver*
- *Viseu*
- *Abraveses*
- *São João da Pesqueira*
- *Aguiar da Beira*
- *Coimbra - Universidade*
- *Abrantes*
- *Alenquer*
- *Abóboda*
- *Fronteira (Nicolau Bettencourt)*
- *Private Lisboa*
- *Santiago do Cacém*
- *Portalegre*
- *Vendas Novas*
- *Borba*
- *Beja*

E dos seguintes Gabinetes de Empresas:

- *Porto 1*
- *Viseu - Extensão Castelo Branco*
- *Setúbal*
- *Sede*

Conforme melhor explicitado no âmbito do Anexo I.

3.São abrangidos pelo presente procedimento todos os trabalhadores cujas funções servem total ou maioritariamente essa mesmas agências/gabinetes, com exceção das agências de ... e de ... e os

Gabinetes de Empresa da Sede, em que encerraram sem qualquer colaborador afeto.

4. O presente procedimento abrange, assim, a totalidade dos 99 (noventa e nove) trabalhadores organicamente integrados naquelas agências, com as exceções referidas no ponto anterior.”

- 1.5.** É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

“Anexo V

PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

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

2. Pretende proceder-se ao despedimento dos trabalhadores abrangidos cumprido o prazo legal aplicável ao presente procedimento de despedimento coletivo.

3. Assim, no seu limite temporal, o processo durará 15 (quinze) dias, contados da data da comunicação deste documento à Comissão de Trabalhadores do Banco, para cumprimento da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do mesmo diploma legal.

4. Ao período de tempo previsto no número anterior acrescerá o prazo de aviso prévio legal de 15, 30, 60 ou 75 dias, consoante a antiguidade (e eventuais situações contempladas pelo disposto no número 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho) de cada um dos trabalhadores

abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, que antecede o momento da cessação dos contratos de trabalho.

5. Especiais regras legais de tutela de alguns trabalhadores, em razão da sua situação pessoal (por exemplo, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes), poderão impor momentos distintos para a cessação dos respetivos contratos e o prolongamento, quanto àqueles, do presente procedimento de despedimento coletivo.”

- 1.6.** A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

“MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO GENÉRICA A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

1. Em cumprimento do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe indicar o método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir.

Aquela compensação corresponde, exclusivamente:

a) em relação ao período de duração do contrato de trabalho até 31 de outubro de 2012, inclusive, ao valor de 1 (um) mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (sendo calculada proporcionalmente em caso de fração de ano) sujeita a um montante global mínimo de 3 (três) meses de retribuição base e diuturnidades;

b) em relação ao período de duração do contrato de trabalho após 1 de novembro de 2012, inclusive, ao valor de 20 (vinte) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo calculada proporcionalmente em caso de fração de ano;

Quando da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 2 supra resulte um montante de compensação que seja:

a) igual ou superior a 12 (doze) vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 (duzentas e quarenta vezes) a retribuição mínima mensal garantida (atualmente fixada em € 485 (quatrocentos e oitenta e cinco euros), não é aplicável o disposto na alínea b) do referido número;

b) inferior a 12 (doze) vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global que resultar da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 2 supra juntamente com o disposto na alínea b) do mesmo número não pode ser superior a estes valores.

4. Para efeitos de cálculo da parcela da compensação a que se refere a alínea b) do n.º 2 supra:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 (vinte) vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 (trinta) da retribuição base mensal e diuturnidades.

5. A compensação será posta à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo até à data de cessação dos contratos de trabalho.

6. Para este efeito, entende-se por retribuição base todas as rubricas remuneratórias que o trabalhador receba mensalmente, tais como, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e complementos remuneratórios, acrescida de diuturnidades.”

1.7. Da ata n.º 1 de reunião de informações e negociação, datada de 14.12.2012, consta o que se transcreve:

“ATA N.º 1

Aos catorze dias do mês de dezembro de dois mil e doze, pelas dez horas e quinze minutos, na sede do Banco ..., S.A., sita na Avenida ..., n.º ..., em Lisboa, teve lugar a primeira reunião de informações e



negociação entre o Banco ... S.A., entidade resultante da fusão do ... - Banco ..., S.A., e do anterior Banco ..., a Comissão de Trabalhadores e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, previstas no artigo 361.º do Código do Trabalho, relativa ao processo de despedimento coletivo, promovido pelo antigo ..., agora com a designação de Banco ..., S.A.

Esta reunião teve os seguintes participantes:

Pelo Banco ..., S.A.: ..., administrador, ..., diretor da Direção de Recursos Humanos e ..., técnica-jurista da mesma Direção;

Pela Comissão de Trabalhadores: ... (coordenador), ..., ..., ...e ...;

Pela Direção Geral do Emprego das Relações do Trabalho: ..., diretor dos Serviços de Conciliação e Mediação;

Aberta a sessão pelo Banco ..., S.A., foi referido que o processo de despedimento coletivo decorre das negociações e condições de compra do ... pelo Banco ... donde ficou desde logo prevista a necessidade de redução da estrutura do Banco com um mínimo de 750 trabalhadores e de 160 unidades comerciais (agências e gabinetes de empresas),

Foi ainda referido que o prazo contratual de seleção das unidades comerciais a encerrar seria até ao fim do presente ano. O Banco programou o processo de despedimento coletivo o mais tarde possível, a fim de melhor se avaliar a performance das unidades comerciais, diagnosticando aquelas que, com elevada probabilidade, não teriam recuperação e viabilidade.

O Banco ... informou ainda que houve uma grande preocupação da Comissão Executiva e dos acionistas de referência do Banco, em especial do seu presidente do Conselho de Administração, em minorar os efeitos deste procedimentos, quer na redução do número de unidades comerciais quer no número de trabalhadores a despedir, que ficaram muito aquém dos mínimos estabelecidos. Com efeito, tendo em conta o encerramento de 25 agências e de 3 gabinetes de empresas e a

extensão de um quarto, o número de unidades comerciais ficará em 204, contra o mínimo de 160 e o número de trabalhadores, após o despedimento de 99, será de 1134 contra os 750 contratualmente previstos como mínimos. Esta decisão de minimização das unidades a encerrar constitui uma opção de risco para o Banco dada a conjuntura macroeconómica adversa e o atual desequilíbrio económico-financeiro do Banco que apresenta resultados negativos. Acresce, e como evidenciado no dossier oportunamente entregue, quando se compara a situação do Banco com o sistema financeiro, verifica-se que a quota de número de trabalhadores e de agências é muito superior à do negócio (da ordem dos 2% e 4% daqueles, respetivamente, contra 0.8% da do negócio). Esta opção teve como contrapartida o desejo de manutenção da paz social dentro do Banco e celeridade de processo em curso, sendo que foram envidados todos os esforços para encontrar medidas alternativas viáveis que permitissem a manutenção do maior número de postos de trabalho.

O representante da DGERT registou o facto de ter sido entregue pelo Banco toda a documentação que lhe competia e questionou a Comissão de Trabalhadores se necessitavam de mais alguma informação adicional não contida no dossier.

Tomando a palavra, a Comissão de Trabalhadores deu nota da proposta positiva face ao previsto no Acordo Quadro que determinou as condições de compra do ... pelo Banco ... e que, após a leitura atenta de toda a documentação prestada, ficaram esclarecidos quanto aos motivos e fundamentos apresentados pelo Banco para o encerramento das unidades comerciais selecionadas com o conseqüente despedimento coletivo.

A Comissão de Trabalhadores mostrou ainda preocupação com alguns trabalhadores socialmente mais desprotegidos, como uma pessoa de baixa por doença oncológica ou situados em faixas etárias, a que

chamaram críticas (45 a 55 anos) em que a obtenção de novo emprego será mais difícil.

Tomando de novo a palavra, o representante da DGERT alertou para os procedimentos especiais previstos no Código do Trabalho para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou em gozo de licença parental, sendo necessário um pedido de parecer prévio à CITE.

Pelo Banco ... foi respondido que estavam sinalizadas essas situações (dois casos), estando previstos realizar o procedimento especial previsto na Lei, e pela Comissão de Trabalhadores foi respondido que não tinham conhecimento de nenhum caso.

Retomando a palavra, a Comissão de Trabalhadores apresentou as seguintes propostas:

1.ª Recolocação de alguns dos trabalhadores das Agências a encerrar em outras próximas, com 2 ou 3 Trabalhadores, que verão o seu volume de negócios aumentar e em que não se consegue ter segregação de funções e capacidade de resposta aos clientes e onde seria benéfico a presença de colaboradores com conhecimento dos clientes das Agências encerradas.

2.ª Recolocação de alguns trabalhadores nos serviços centrais do Banco existentes no Porto com a necessária reclassificação para o exercício de funções administrativas.

3.ª Criação de uma "bolsa" constituída pelos trabalhadores que integram o despedimento coletivo expurgada daqueles que voluntariamente se propuseram a integrar o mesmo e daqueles em que existe avaliação desabonatória.

Esta bolsa constituiria uma fonte de recrutamento a que o Banco poderia recorrer caso surgisse algum posto de trabalho disponível na área geográfica do trabalhador, para o perfil em causa, concorrendo este em igualdade de circunstâncias com os demais candidatos.

Respondeu o Banco ... que, quanto à primeira proposta, o assunto tinha sido visto aprofundadamente pela Hierarquia Comercial, havendo-se, inclusive, registado um número elevado de movimentação de trabalhadores entre as unidades comerciais, pelo que não seria de acolher essa proposta, para além de que as agências não têm de ter um número predeterminado de trabalhadores, mas tão só aquele que permita observar o princípio de segregação de funções e satisfazer cabalmente os clientes. No que se refere à segunda proposta, também não se via viabilidade para acolher essa sugestão, atentas as especificações de funções desempenhadas nos Serviços Centrais no Porto e o número reduzido de direções aí domiciliadas. No que respeita à terceira proposta, ela parecia razoável, pelo que se iria submetê-la à apreciação da Comissão Executiva, dando-se resposta na próxima reunião.

A Comissão de Trabalhadores retomando a palavra, pediu ainda esclarecimentos relativamente ao montante das indemnizações, datas e modos de pagamento e ainda quanto à manutenção das taxas de juro dos Créditos dos trabalhadores.

Pelo Banco ... foi respondido que o montante das indemnizações seriam calculados com base na remuneração mensal efetiva englobando todas as rubricas remuneratórias e não só a remuneração base e diuturnidades como estipula o Código do Trabalho. Mais informou que aqueles montantes seriam pagos aos trabalhadores através de crédito em conta nas datas previstas legalmente, ou seja, até ao termo do pré-aviso, ficando os trabalhadores dispensados de se apresentarem ao trabalho após a notificação do despedimento. O Banco ... informou ainda que os créditos à Habitação concedidos ao abrigo do ACT dos Bancários manterão, de acordo com o estipulado naquele documento e no atual Acordo de Empresa, as taxas contratadas e que todos os outras créditos poderiam sofrer alterações de taxa mediante o que estivesse

estipulado nos respetivos contratos. Ainda a este propósito foi dada nota que, nos termos do Acordo Quadro, todos os contratos de créditos dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento serão transferidos para uma outra Entidade a indicar pelo Estado.

Tomando a palavra, o representante da DGERT propôs a realização e uma segunda reunião no dia dezassete de dezembro pelas quinze horas no mesmo local para encerramento da fase de informações negociação do processo de despedimento coletivo.

A proposta de reunião foi aceite por todos os presentes.

Pelas doze horas e trinta minutos foi encerrada a sessão.

A presente ata, depois de lida por todos os presentes e achada conforme, vai ser assinada.”

- 1.8.** Da ata n.º 2 de reunião de informações e negociação, datada de 17.12.2012, consta o que se transcreve:

“ATA N.º 2

Aos dezassete dias do mês de dezembro de dois mil e doze, pelas quinze horas, na sede do Banco ..., S.A, sita na Avenida ..., n.º ..., em Lisboa, teve lugar a segunda reunião de informações e negociação entre o Banco ..., S.A, entidade resultante da fusão do ... - Banco ..., S.A., e do anterior Banco ..., a Comissão de Trabalhadores e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, previstas no artigo 361.º do Código do Trabalho, relativa ao processo de despedimento coletivo, promovido pelo antigo ..., agora com a designação de Banco ..., S.A.

Esta reunião teve os seguintes participantes:

Pelo Banco ..., S.A.: ..., administrador, ..., diretor da Direção de Recursos Humanos e ... técnica-jurista da mesma Direção;

Pela Comissão de Trabalhadores: ... (coordenador), ..., ..., ... e ...;



Pela Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho: ..., diretor dos Serviços de Conciliação e Mediação;

Aberta a sessão pelo Banco ..., S.A., foi posta à consideração dos presentes a ata da reunião anterior a qual foi aprovada unanimemente e que vai ser assinada por todos.

Tomando a palavra, o Banco ..., S.A., informou que foi aceite pela Comissão Executiva a proposta da Comissão de Trabalhadores de criação de uma "bolsa" constituída pelos trabalhadores que integram o despedimento coletivo expurgada daqueles que voluntariamente se propuseram a integrar o mesmo e daqueles em que existe avaliação desabonatória. Essa bolsa constituiria uma fonte de recrutamento a que o Banco poderia recorrer caso surgisse algum posto de trabalho disponível na região geográfica do trabalhador, para o perfil em causa, concorrendo este em igualdade de circunstância com os demais candidatos.

As partes acordaram no encerramento da fase de informações e negociação do processo de despedimento coletivo, indo o Banco proceder à comunicação da decisão de despedimento a noventa e nove trabalhadores. A comunicação será entregue em mão, a cada um dos trabalhadores, no próximo dia vinte e oito de dezembro.

Pelas dezasseis horas foi encerrada a sessão.

A presente ata, depois de lida por todos os presentes e achada conforme, vai ser assinada.”

1.9. Em 3.01.2012, a entidade empregadora esclarece à CITE o seguinte:

“As trabalhadoras relativamente às quais foi iniciado o processo especial de pedido de parecer a essa Comissão foram notificadas em 28/12/2012.

Junto remetemos cópia das notificações entregues e recebidas pelas trabalhadoras. Em anexo àquelas notificações seguiu a cópia do Anexo I do processo de Despedimento Coletivo donde consta a descrição dos motivos do despedimento do qual não juntamos cópia por ser cópia do Anexo I da nossa carta dirigida a essa Comissão.

Quanto à criação de uma “bolsa” constituída pelos trabalhadores que integram o despedimento coletivo expurgada daqueles que voluntariamente se propuseram a integrar o mesmo e daqueles em que existe avaliação desabonatória informamos que a mesma ainda está em fase de elaboração mas, previsivelmente, aquelas trabalhadoras integrarão aquela bolsa dado que na última avaliação de desempenho efetuada no ... em 2010, ambas as trabalhadoras, obtiveram uma avaliação positiva. Mais informamos que nos últimos 2 anos, em virtude das vicissitudes por que o ... passou não foram efetuadas avaliações de desempenho.

(...)”.

- 1.10.** Em 7.01.2013, a trabalhadora lactante remete à CITE um e-mail, e em 8.01.2013 dá conhecimento a esta Comissão do conteúdo que se transcreve e que foi remetido para dois trabalhadores do Banco ...:

“De: ... (...)

Enviada: terça-feira, 8 de janeiro de 2013 17:49

Para: ... @banco....pt; ... @banco....pt

Cc: Secretariado

Assunto: Despedimento Coletivo Banco ... - Processo Avaliação CITE ...

Exmos. Srs.,

No decorrer do meu processo de despedimento enviado para a CITE, tomo a liberdade de V/ remeter este e-mail com o objetivo de facultar



informação sob a minha situação e que possa ser importante no decorrer da avaliação do mesmo.

No âmbito do despedimento coletivo do Banco ..., fui informada, em 28.12.2012, que o meu processo foi enviado para avaliação da CITE.

O meu processo foi enviado para a CITE por ter sido mãe, no dia 21 de junho e em 28 de dezembro encontrava-me em licença de aleitação de duas horas diárias.

Fui admitida ao serviço do Banco ..., S.A., agora Banco ... em 06/12/2006 e tenho a categoria profissional de Administrativa.

Após a minha licença parental partilhada, regressei em 19.10.2012 ao meu posto de trabalho na Agencia de Borba, desempenhando as mesmas funções que aí desempenhava antes da maternidade.

No dia 26 de outubro foi-me comunicado, por e-mail, da parte da DHR do Banco a minha transferência para a Agencia do Vimieiro com efeitos a 26 de novembro "... considerando as necessidades operacionais e de otimização do quadro global das Agências, e por indicações da Direção Coordenadora da Rede de Agencias Sul...".

Porém em 6 de novembro recebi um outro e-mail a dar sem efeito a transferência e continuei na Agência de Borba que veio a ser encerrada sendo alvo de despedimento coletivo todos os trabalhadores desta Agência entre os quais a minha pessoa.

Se tivesse sido concretizada a minha transferência para a agência do Vimieiro, conforme me tinham anunciado, eu não seria despedida pois a agência do Vimieiro não encerrou (de salientar que o despedimento coletivo atinge apenas os trabalhadores de agências e de gabinetes de empresas que encerraram, como V.Ex^{as} podem verificar pelo respetivo processo).

Esta indicação e contra indicação, no que respeita à transferência que me evitaria o despedimento pode ter a sua causa na situação de licença de aleitação em que me encontrava (não vejo outro motivo, dado o meu

bom desempenho profissional) e acabo por ser abrangida pelo despedimento por causa disso.

Esta informação adicional, espero que tenha relevância para a apreciação do meu processo entregue para avaliação na CITE. (...)

- 1.11.** Em 10.01.2013, a trabalhadora grávida remete a esta Comissão a resposta que dirigiu à sua entidade empregadora após ter tido conhecimento da sua inclusão no processo de despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“À Direção de Recursos Humanos do Banco ... Avenida de ... (...)

Porto, 8 de janeiro de 2013

ASSUNTO: Resposta à vossa carta de 28 de dezembro de 2012

Despedimento Coletivo

Exmo. Senhor,

Venho por este meio responder à vossa carta de 28/12/2012 em que comunicam que sou alvo de despedimento, no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso.

Conforme vossa carta o mesmo deve-se ao encerramento definitivo da unidade orgânica na qual estou inserida (Gabinete Empresas Porto 1). Como foi remetida cópia à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego do processo de despedimento coletivo em curso (uma vez que estou grávida de 34 semanas e é necessário obterem um parecer da referida comissão), esta minha carta irá ser também remetida à respetiva Comissão para que tenham conhecimento da mesma.

Foi com muita estranheza que recebi a carta relativa ao meu despedimento assim como quanto ao encerramento do Gabinete de Empresas no qual presto funções. Com mais estranheza ainda verifico que no Anexo 1 – Motivos do Despedimento Coletivo – seguem informações que não são verdadeiras.

No Quadro 15 do Ponto 10 do Anexo 1 referem que à data de 15/11/2012 o número de colaboradores do Gabinete de Empresas Porto 1 é de 3 pessoas (supostamente as mesmas a serem dispensadas aquando do encerramento daquela unidade). Essa informação não corresponde à realidade, uma vez que o Gabinete de Empresas Porto 1 tinha cerca de 7 colaboradores afetos até ao final do dia 11/12/2012.

Os meus colegas assim como todos os clientes do Gabinete foram transferidos para o Gabinete Empresas Porto 2 ao final do dia 11/12/2012, sem que nada nos fosse comunicado. Quando questionei o meu responsável hierárquico a 12/12/2012 sobre o que se estava a passar, nada me foi dito. Devido a complicações na minha gravidez foi-me aconselhado repouso absoluto e desde o dia 14/12/2012 que estou de baixa médica devido a gravidez de risco. No dia 28/12/2012 vieram pessoalmente a minha casa dois representantes do banco entregarem em mão a respetiva carta de demissão e o referido Anexo 1.

Uma vez que me encontro numa situação bastante sensível devido ao estado avançado da minha gravidez e que desconheço qual o vosso critério na seleção das pessoas que transferiram para o outro Gabinete de Empresas (chegaram inclusive a contratar mais uma pessoa que estava a trabalhar na empresa ...), venho por este meio solicitar esclarecimentos quanto ao critério usado para o meu despedimento. Será que o mesmo se prende com a minha gravidez? Porque é que contrataram pessoas de uma empresa externa? Porque é que uns colegas foram transferidos à data de 11/12/2012 (e não estavam apenas 3 pessoas a trabalhar no Gabinete à data de 15/11/2012 como referem erradamente no Anexo 1) para o Gabinete Empresas Porto 2?

Aguardo vosso esclarecimento e solicito que o mesmo seja dado também à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, uma vez que estes não estão na posse de toda a informação e foram

informados erradamente por esta instituição (Banco ...) relativamente a estes factos.”

- 1.12.** Em 16.01.2013, a entidade empregadora, após ter sido notificada pela CITE para o efeito, veio dar conhecimento a esta Comissão sobre a sua posição relativamente às respostas das trabalhadoras especialmente protegidas, conforme se transcreve:

*“Trabalhadora ... (trabalhadora grávida – Gabinete Empresas – Porto 1)
Exmos, Senhores,*

Em resposta à comunicação de V.Exas. de 11 de janeiro p.p., remetida ao abrigo da faculdade de solicitação de informações conferida à CITE, no exercício das suas atribuições, pelo disposto no art.º 2 do artigo 12.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março, em que nos foi solicitado a este Banco que informássemos a Comissão sobre o que se nos oferecer, face à exposição apresentada pela trabalhadora supra referenciada e anexada à indicada comunicação, cumpre-nos esclarecer o seguinte:

Antes de mais, este Banco tem alguma dificuldade em compreender a afirmação feita pela trabalhadora em causa de que recebeu, com “estranheza”, a carta de 28 de dezembro de 2012 quanto ao seu “despedimento (...) assim como quanto ao encerramento do gabinete de Empresas no qual presto funções” dado que, em 12 de dezembro de 2012, o Banco entregou à Comissão de Trabalhadores do ... a comunicação inicial de intenção de proceder ao despedimento coletivo, contendo informação exaustiva respeitante ao mesmo incluindo, designadamente, uma listagem completa das agências e gabinetes de empresa a encerrar e uma listagem nominal dos trabalhadores afetos a cada uma das agências ou gabinetes a encerrar, sem prejuízo de todos os elementos de informação exigidos pelo n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho: sendo que período dos 15 dias que se seguirem a essa comunicação, tiveram lugar várias diligências de informação e

negociação com a mesma Comissão de Trabalhadores promovidas pelo Banco, nos termos legalmente previstos.

Relativamente à questão suscitada pela trabalhadora sobre o Quadro 15 do Ponto 10 do Anexo 1 – Motivos do Despedimento Coletivo que se anexa para maior clareza (anexo 1), ao contrário do que é por si mencionado, cumpre-nos esclarecer que a informação contida neste quadro está correta, retratando a estrutura (organograma) da Direção Comercial Empresas (DCEN) do Banco (...) reportado a 15 de novembro (e incluindo ainda o subsequente ao encerramento de unidades que determinou o despedimento coletivo em causa).

De facto, conforme resulta de indicação constante de emails de 12 de novembro de 2012, no seguimento de reestruturação da DCEN (Direção-Coordenadora de Empresas Norte) anteriormente decidida, resultou a necessidade de proceder a uma reorganização das estruturas de negócios, da qual resultaram diversas movimentações com efeitos a 15 de novembro de 2012 (anexo 2.)

Em resultado disso, no caso concreto do Gabinete de Empresas – Porto 1, o respetivo quadro de pessoal integrava, nessa data, três trabalhadores (assistentes comerciais), conforme indicado no organograma junto, entre os quais se contava a trabalhadora em causa.

Estas alterações tiveram reflexo no quadro de recursos afetos ao Gabinete de Empresas – Porto 2 (que passou a integrar 12 trabalhadores), concentrando todos os Gestores de Conta (que, no âmbito das suas funções, acompanham diretamente os clientes da sua carteira) e integrando ainda um assistente comercial (anteriormente integrado no Gabinete de Empresas – Porto 1) que, concretamente, assistia nas suas funções a Gestora de Conta que gere, nessa zona, a carteira de clientes do Banco de maior dimensão e que, face à dimensão da carteira, acompanhou a movimentação dos Gestores de Conta para o Gabinete de Empresas – Porto 2.

Julga-se que a trabalhadora terá, erradamente, pressuposto que após 15 de novembro o Gabinete de Empresas – Porto 1, teria sete trabalhadores afetos, na medida em que por razões operacionais, alguns trabalhadores que integravam o Gabinete de Empresas – Porto 2 estiveram, transitoriamente, cedidos ao Gabinete de Empresas – Porto 1, até ao início de dezembro.

Os trabalhadores movimentados do Gabinete de Empresas – Porto 1, com efeitos em 15 de novembro, foram assim os que exerciam funções de Gestor de Conta (e que mantinham uma carteira de clientes por si diretamente geridos) e o assistente comercial que acompanha a Gestora de Conta que gere a carteira de maior dimensão (face a essa dimensão), nas suas funções e no trabalho junto dos clientes que integram essa carteira. A reestruturação anteriormente decidida e que se reflete no organograma de 15 de novembro, reflete necessidades de gestão empresarial perfeitamente objetivas e absolutamente dissociadas das pessoas concretamente abrangidas ou não.

O Acordo-Quadro e o Contrato de Compra e Venda das ações representativas do capital social do ..., celebrados entre o Estado Português e o Banco ..., e que titularam contratualmente a privatização deste Banco, reconheceram a necessidade de medidas concretas de reestruturação e redimensionamento essenciais à futura viabilidade do Banco, sendo que as respeitantes ao redimensionamento constituíram fundamentos devidamente explanados pelo Banco à Comissão de Trabalhadores (logo nas comunicações iniciais e na fase de informações e negociação) e aos trabalhadores afetados (nas comunicações individuais subsequentes), tudo no âmbito das comunicações e procedimentos próprios do processo de despedimento coletivo que ocorreu em dezembro de 2012. Sem prejuízo da reestruturação e reorganização internas da estrutura de negócio do Banco após a privatização (com reflexos vários no organograma da instituição),

aqueles acordo e contrato previam que as medidas de redimensionamento final (a ocorrer até 31 de dezembro de 2012) e consequente (e inevitável) despedimento coletivo de trabalhadores especificamente afetos a agências comerciais ou gabinetes de empresa, assentariam no encerramento de agências e gabinetes de empresa, com respeito de obrigação de se manter em funcionamento em 31 de dezembro, pelo menos, 160 agências e gabinetes (para além do limite dos 750 trabalhadores). Estes parâmetros não só foram respeitados pelo Banco como foram ultrapassados, pois no seguimento do despedimento coletivo ocorrido, o Banco manteve um total de 204 agências e gabinetes de empresa e 1.134 trabalhadores.

Relativamente à referência feita pela trabalhadora em causa à contratação de uma pessoa que estava trabalhar na ... para um Gabinete de Empresas do Banco, cumpre esclarecer o seguinte:

- Não tendo havido nenhuma outra contratação para os Gabinetes de Empresa do Porto, julgamos que a trabalhadora estará a fazer alusão à contratação de um antigo trabalhador do Banco que havia transitado em fevereiro de 2012 para a ..., S.A., e que foi contratado em abril de 2012, de novo, para o Banco para exercer funções de apoio técnico;*
- A sociedade ..., S.A., corresponde a uma sociedade constituída em 2010, no âmbito de um conjunto de medidas de reestruturação do, então ainda, nacionalizado Banco, destinadas a preparar a sua privatização, e ainda de um conjunto de medidas conexas (determinadas pelos Despachos de Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Tesouro e Finanças n.º 739/10-SETF, de 19 de julho, n.º 875/10-SETF, de 19 de agosto e n.º 1 9070-A/201 0-SETF, de 15 de dezembro);*
- Nesse quadro, a ..., S.A., foi constituída como subsidiária integral do Banco, que se manteve como seu único acionista, até à privatização, por venda ao Banco ..., em 30 de março de 2012, sendo que a totalidade do*



capital social da ..., S.A., foi retransmitido para a esfera do Estado, antes da privatização do Banco.

- *No mesmo quadro de medidas de reestruturação para preparação da privatização, a ..., S.A., adquiriu um conjunto de créditos do Banco (e de outras participadas do universo ...) cabendo-lhe proceder à sua recuperação e adquiriu igualmente, em fevereiro de 2012, um conjunto de unidades do Banco (que correspondiam aos gabinetes, direções, unidades, núcleos e atividades e serviços que integram a Direção de Meios do ...) com todos os meios tangíveis e intangíveis, bem como os meios humanos, afetos à atividade das unidades assim destacadas e transferidas para a ..., S.A.*

- *Nos termos da Resolução de Conselho de Ministros n.º 38/2011, de 6 de setembro, que procedeu à adjudicação da proposta de compra (privatização) do ... apresentada pelo Banco ..., o Estado identificou entre os elementos essenciais à venda o de «garantir a contratação de, no mínimo, 750 dos atuais trabalhadores do ...», elemento que constituiu obrigação assumida pelo Banco ... perante o Estado Português, no Acordo Quadro e do Contrato de Compra e Venda das ações do ... que titularam a operação de privatização do Banco.*

- *Estes acordo e contrato previram que para observância dessa obrigação essencial fossem considerados os trabalhadores do ... que, tendo sido transferidos para a ..., S.A., no seguimento do destaque e transferência de unidades e serviços ocorridos antes da privatização, viessem, eventualmente, a ser contratados pelo Banco para integrar os respetivos quadros, após a privatização (no espaço de três meses):*

- *Neste contexto, o Banco procedeu à contratação de alguns antigos trabalhadores do ... que haviam transitado para a ..., S.A., como foi o caso, há cerca de 9 meses atrás (abril de 2012) do trabalhador contratado para exercer funções de apoio técnico no Gabinete de Empresas – Porto 2 a que a trabalhadora ... se estará a reportar.*

Por fim, cumpre-nos clarificar que, ao contrário do mencionado também por esta trabalhadora e conforme resulta de cópia da comunicação em causa (anexo 3), no dia 28 de dezembro de 2012 não foi feita entrega à trabalhadora ... de qualquer “carta de demissão” mas antes de comunicação na qual se indicou que “ao obrigo do disposto nos números 3, alínea b) e 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho, foi na presente data remetido cópia à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego do processo de despedimento coletivo em curso no Banco, decorrente do fecho de unidades comerciais e que a abrange”.

“Trabalhadora ... (trabalhadora lactante – Agência de Borba)

Exmos. Senhores,

Em resposta à comunicação de V. Exas. de 11 de janeiro p.p., remetida ao abrigo da faculdade de solicitação de informações conferida à CITE, no exercício das suas atribuições, pelo disposto no n.º 2 do artigo 12.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março, em que nos foi solicitado a este Banco que informássemos a Comissão sobre o que se nos oferecer, face à exposição apresentada pela trabalhadora supra referenciada e anexada à indicada comunicação, cumpre-nos esclarecer o seguinte:

No caso desta trabalhadora, tendo sido comunicada uma indicação para transferência de local de trabalho a esta trabalhadora, em 26 de outubro de 2012. Pouco mais de uma semana depois, e bastante antes da data prevista para a alteração de local de trabalho foi comunicado que esta transferência ficava sem efeito. Verificando-se que a trabalhadora se encontrava em regime de dispensa para amamentação ou aleitação, questionou-se o Banco sobre a adequação de colocar a trabalhadora, na pendência do gozo dessa dispensa diária, numa agência fora da localidade da sua residência (pois a trabalhadora reside em Borba), distando a agência do Vimieiro cerca de 40 km.

Atento o princípio contemplado no Acordo de Empresa aplicável (cláusula 26.º n.º 5) de que “nas transferências a realizar, a entidade



patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo”, pareceu ao Banco que poderia ser questionado sobre o respeito por esse princípio na transferência de trabalhadora lactante.

O sucedido deu-se quase dois meses antes do encerramento da agência de Borba (como das demais agências que foram encerradas no final de dezembro de 2012) e cerca de um mês antes da decisão interna das unidades que teriam de vir a encerrar. A “suspeita” lançada por esta trabalhadora de que o sucedido “pode[ria] ter a sua causa na situação de licença em que me encontrava (...)” parece ser, com o devido respeito, uma tentativa de conseguir um tratamento privilegiado que não tem justificação, relativamente aos colegas de trabalho da agência de Borba que também foram abrangidos pela medida de despedimento coletivo, face ao encerramento da agência.

A falta de razão de ser dessa hipótese também é evidenciada pela circunstância do Banco manter ao seu serviço mais de 25 de trabalhadores que gozam presentemente, nas diversas modalidades, de situações de proteção de parentalidade e que não foram abrangidos pela medida de despedimento coletivo e que dos 99 trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo cujos postos de trabalho foram extintos em consequência do encerramento das agências ou gabinetes de empresa apenas duas trabalhadoras encontravam-se abrangidas por situações de proteção de parentalidade.”

1.13. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Comunicação de “licença de aleitação”, de 30.10.2012;
- Declaração médica de estado de gravidez, de 24.08.2012;
- Ofício dirigido à DGERT, datado 12.12.2012;
- Diversos quadros demonstrativos dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
- Quadro de trabalhadores a despedir nas Agências ...;

- Organograma ..., S.A.;
- Quadro de trabalhadores a despedir nos Gabinetes de Empresa do ...;
- Quadro de Pessoal ..., discriminado por setores organizacionais da empresa de 15.11.2012;
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Comunicado n.º 16 da Comissão de Trabalhadores, enviado às trabalhadoras especialmente protegidas, em 19.12.2012;
- Dois ofícios datados de 12.12.2012, dirigidos à FSIB (Federação dos Sindicatos Independentes da Banca) e à FEBASE (Federação do Setor Financeiro);
- Três e-mails de 26.10.2012 e de 6.11.2012, relativo a transferência de local de trabalho da trabalhadora lactante;
- Quatro e-mails de 12.11.2012 relativos a movimentação de colaboradores no DCEN;
- Comprovativos envio e de receção de documentos;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa

Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, 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 (reformulação).

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer.

- 2.4.** Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, 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.

- 2.4.1.** São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)

2.4.2. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.4.3. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.5. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, 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 trabalhadores objeto de despedimento deverão ser

enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 2.6.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter

esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas.

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”.

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento,

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.7.** A entidade empregadora enquadrou o despedimento coletivo em curso no âmbito do processo de aquisição do Banco ... pelo Banco ..., que culminou em 30.03.2012. Esse processo de aquisição já previa a redução de pessoal e de Agências e Gabinetes de Empresa.
- 2.8.** A entidade empregadora clarificou que a fusão entre o B... e o ... *“não tem impacto no redimensionamento dos efetivos nem propriamente nas Redes.”*. Na verdade, *“há que registar que 3 das 7 Agências do B... já fecharam, por redundância com outras do ..., passando os seus trabalhadores para as instalações das Agências deste último Banco. Movimento inverso há apenas a registar um caso (Viseu).”*
- 2.9.** Neste sentido, e de acordo com o afirmado pelo empregador, o despedimento em curso relaciona-se diretamente com a realidade do ... Este Banco *“detém 218 Agências”*, de reduzida dimensão (cerca de 2 a 3 trabalhadores), com um volume de negócios decrescente *“Contam-se por dezenas de milhares as contas de depósitos à ordem com saldo zero, sem património associado e sem movimento há mais de um ano.”*

- 2.10.** Desde a nacionalização do ... *“a relação entre o volume de Recursos e de Crédito, quer seja por Agência/Gabinete de Empresas ou por colaborador, degradou-se progressivamente, mantendo-se no entanto a mesma estrutura comercial, evidenciando assim uma desadequação da mesma face ao volume de negócios”,* ou seja *“cada Agência/Gabinete de Empresa no ... gere uma carteira de Recursos e de Crédito, respetivamente 4 e 6 vezes menos que a média do sistema Financeiro e cada colaborador da rede comercial do ... gere em média uma carteira de Recursos e de Crédito inferior a 1/3 e 1/2 respetivamente, da média em gestão de um colaborador do sistema Financeiro (...) Diferença esta agravada ainda pela quota de mercado que o ... tem em termos de número de agências (3,98% e de colaboradores (2,21%) face à quota de mercado do volume de Recursos (0,96%) e de Crédito (0,69%) (...).”*
- 2.11.** A entidade empregadora refere a necessidade de *“reversão da situação, sob a marca e a imagem “Banco ...”,* mas reconhece que o *“retraimento da procura de crédito”,* o *“crescimento do crédito vencido”,* e o *“Resultado Líquido Acumulado do Banco”* são fatores negativos, e exigem *“que seja encetado um processo de redução de unidades comerciais, com os respetivos efetivos, de forma a adequar a sua estrutura produtiva aos desejáveis resultados operacionais do negócio.”*
- 2.12.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora definiu critérios para a seleção das unidades comerciais, tendo havido *“a preocupação de entre as unidades comerciais, com resultados francamente negativos, selecionar para encerramento daquelas cuja recuperação não se estima viável.”* No caso das Agências: *“ou (i) por se inserirem em regiões de fraco potencial económico ou (ii) por terem uma atividade muito reduzida e deficitária, não se prevendo uma inversão de tendência, não obstante o acompanhamento próximo que se fez delas*



ou (iii) por apresentarem alguma redundância com outras ou (iv) por a sua imagem local, decorrente de fatos passados, ser tão má que dificilmente poderiam ser recuperadas a curto prazo ou ainda (v) por terem sido esvaziadas do seu conteúdo vocacional.”.

“Todas têm resultados comerciais acumulados negativos até outubro, situando-se entre os –534.735 Euros e –52.469 Euros.”.

2.13. *As “Agências de ... e de ..., em que a totalidade dos trabalhadores foi transferida para outras Agências”, demonstram, de acordo com o alegado pelo empregador, o cuidado especial em minimizar a dimensão do encerramento.*

2.14. *De acordo com o Quadro 10 do Ponto 10 do Anexo I, as razões para o encerramento da Agência de Borba, onde presta atividade a trabalhadora lactante são as seguintes que se transcrevem: “ 1. O Concelho de Borba apresenta uma atividade muito baixa, considerando o índice de conforto e o potencial de desenvolvimento.*
2. A agência de Borba possui uma reduzida base de clientes (apenas 222 clientes com volume de negócio acima de 250 €), um volume de negócios (2,5M€), também, reduzido e muito concentrado (os 50 maiores clientes representam cerca de 76% do volume de negócio total). Agência estruturalmente deficitária, com um modesto produto bancário (98m€ nos primeiros dez meses do ano), insuficiente para cobrir os custos diretos de funcionamento e um resultado negativo de cerca de 113m€ no mesmo período. Considerando a situação altamente deficitária da Agência, o reduzido nível de atividade e o fraco potencial de mercado do Concelho foi entendimento proceder ao encerramento da Agência.”

2.15. No que respeita aos Gabinetes de Empresa *“É intenção do banco, dentro de determinados condicionalismos e preservando economias de escala dos gabinetes, aproximá-los mais das empresas, sempre que estas representem massa crítica para se efetuar, sem deseconomias, a descentralização dos Gabinetes.”*

“Tal como ocorre com as Agências, não se prevê o despedimento de nenhum trabalhador que não esteja nos Gabinetes a encerrar e também aqui houve a preocupação de ser uma decisão com efeitos de minimização do número de trabalhadores a despedir, tanto assim é que o Gabinete de Empresas Sede é encerrado com a totalidade do seu staff reafectada a outra estrutura.”.

2.16. Para o encerramento do Gabinete de Empresa Porto 1, o Quadro 13 do Ponto 10 do anexo I, refere as seguintes razões que se transcrevem: *“1. Concelho do Porto é a seguir a Lisboa o Concelho com maior atratividade e Potencial económico. É também um Concelho com uma elevada pressão concorrencial.*

2. O Gabinete de Empresas Porto 1 apresenta um volume razoável de negócios (124 M€ de negócios), no entanto, algo concentrado (cerca de 200 clientes representavam 98% do negócio). Apesar da exploração a outubro de 2012 se apresentar equilibrada, a evolução nos últimos dois meses revela uma degradação dos indicadores de rentabilidade. Acresce que a produtividade média por colaborador deste Gabinete medida pelo número de Clientes sobre gestão, clientes novos captados, produto bancário e volume de negócio por Colaborador, ficam aquém da média da Direção.

3. O ... possui um outro Gabinete de empresas localizado nas mesmas instalações e o Banco ... possui, igualmente, uma área de Empresas na cidade. Ora não só não se verifica a necessidade de manter estas estruturas redundantes, como, atenta a situação económica e financeira

da Instituição impõe-se justamente eliminar as estruturas em duplicado e procurar reforçar as sinergias e reduzir custos desnecessários. Em face das razões expostas, entendeu-se proceder ao encerramento do Gabinete de empresas Porto 2.”

2.17. *“3.São abrangidos pelo presente procedimento todos os trabalhadores cujas funções servem total ou maioritariamente essa mesmas agências/gabinetes, com exceção das agências de ... e de ... e os Gabinetes de Empresa da Sede, em que encerraram sem qualquer colaborador afeto.”*

2.18. Verifica-se, nos anexos remetidos pelo empregador, concretamente no quadro dos trabalhadores a despedir nas Agências e nos Gabinetes de Empresa, e no Organograma ..., S.A., referente a 15.11.2012 que, na Agência de Borba, estão incluídos no despedimento a totalidade dos 4 trabalhadores aí afetos, dos quais uma a trabalhadora lactante, e no Gabinete de Empresas Porto 1 estão incluídos no despedimento a totalidade dos três trabalhadores afetos àquele Gabinete, dos quais uma a trabalhadora grávida.

2.19. As trabalhadoras especialmente protegidas, após o conhecimento da sua inclusão no despedimento coletivo, interpelaram a entidade empregadora sobre a realidade existente nas respetivas estruturas que agora se extinguem, uma vez que afirmam ser essa realidade distinta da realidade que se pretende enunciar no Organograma junto ao processo, conforme transcrito nos pontos 1.9. e 1.10. do parecer.

2.19.1. De acordo com a trabalhadora grávida, o Gabinete de Empresas Porto 1 era composto por sete trabalhadores até ao dia 11.12.2012, data em que foram transferidos para o Gabinete de Empresas Porto 2, e ainda,

que teria ocorrido uma contratação de trabalhador (anteriormente afeto à empresa ...).

2.19.2. De acordo com a trabalhadora lactante, à mesma foi proposta a possibilidade de transferência para a Agência do Vimieiro (Agência que não encerrou), não se tendo efetivado essa transferência por motivo que a trabalhadora desconhece mas que assume poder estar relacionada com a sua situação de lactante.

2.20. De salientar, que a Comissão de Trabalhadores do Banco ..., S.A., notificada nos termos previstos no artigo 360.º do Código do Trabalho afirmou, conforme ata n.º 1 junta ao processo, não ter conhecimento de nenhum caso de trabalhadoras especialmente protegidas por motivo de maternidade tendo, após o encerramento da fase de informações e negociação informado, em 17.12.2012, aquelas trabalhadoras sobre o resultado dessa fase.

2.21. Em rigor, e como melhor se explicita no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 19.02.2008, Processo n.º 3201/07-2⁵: “3º. *A intervenção*

⁵ O Acórdão citado foi proferido no âmbito de processo de despedimento coletivo a respeito da inexistência de comissão representativa de trabalhadores. Para melhor contextualização transcrevem-se alguns excertos: “*Temos de reconhecer que o regime previsto no Código do Trabalho para o despedimento coletivo no que diz respeito às comunicações, informações e negociações não é suficientemente claro, quando estamos perante uma situação de inexistência de uma comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.*

A nosso ver a solução da questão terá de passar pela ponderação três aspetos:

1º. A importância da comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, bem como dos elementos que a devem acompanhar.

É através da análise desses elementos, referidos no nº2 do art. 419º, que o trabalhador visado poderá efetuar uma análise da situação concreta, ficando ciente dos motivos invocados para o despedimento e dos critérios utilizados na decisão empresarial.

Em termos substanciais, entre esta comunicação de proceder ao despedimento coletivo acompanhada dos elementos exigidos pela lei existem algumas semelhanças com a nota de culpa, sobretudo a nível das repercussões na relação laboral, daí a sua relevância para os visados.

das entidades representativas dos trabalhadores, comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical e comissão ad hoc tem como finalidade facilitar as comunicações e negociações.

(...)

A solução que se pretende tem de ser equilibrada e ter presente o princípio da defesa dos trabalhadores que, de uma forma especial, deve nortear esta modalidade de cessação do contrato de trabalho. Como já se referiu, a facilitação das comunicações e negociações não se pode sobrepor à vontade dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

Na verdade, o interesse do trabalhador na manutenção do seu posto de trabalho não pode ser preterido por soluções que tenham apenas por finalidade a facilitação das comunicações e negociações, apenas com benefício para o empregador.”

No entanto, tal não parece significar que, quando exista Comissão de Trabalhadores na empresa, notificada de acordo com a previsão legal do

2º. A importância da fase das informações e negociações e suas repercussões na dimensão da medida a aplicar, podendo daí resultar a aplicação de outras medidas que possam reduzir o número de trabalhadores a despedir.

3º. A intervenção das entidades representativas dos trabalhadores, comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical e comissão ad hoc tem como finalidade facilitar as comunicações e negociações.

Esta função de facilitação das comunicações e negociações não se pode sobrepor à vontade dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

Inexistindo estas comissões caberá a cada um dos trabalhadores abrangidos o exercício dos direitos previstos na lei.

A conjugação destes três aspetos, por um lado a relevância da comunicação e da fase de informações e negociações e por outro a finalidade da intervenção das comissões representativas, fornece-nos os parâmetros para a solução do problema.

A solução que se pretende tem de ser equilibrada e ter presente o princípio da defesa dos trabalhadores que, de uma forma especial, deve nortear esta modalidade de cessação do contrato de trabalho. Como já se referiu, a facilitação das comunicações e negociações não se pode sobrepor à vontade dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo. Na verdade, o interesse do trabalhador na manutenção do seu posto de trabalho não pode ser preterido por soluções que tenham apenas por finalidade a facilitação das comunicações e negociações, apenas com benefício para o empregador.”

Acórdão disponível para consulta em www.dgsi.pt.

artigo 360.º do Código do Trabalho possam, de imediato, ser imputadas consequências ao empregador.

2.22. Não obstante, importa aferir se o critério para a seleção das trabalhadoras especialmente protegidas suscita dúvidas sobre eventual discriminação por motivo de maternidade.

2.23. Face da realidade alegada pelas trabalhadoras, a entidade empregadora afirmou o seguinte:

a) Conforme e-mails datados de 12.11.2012, juntos ao processo, no Gabinete de Empresas Porto 1, cinco trabalhadores, dos quais quatro gestores de clientes e um trabalhador para apoio comercial transitaram, em 15.11.2012, para a Gabinete de Empresas Porto 2.

No que respeita à contratação de um trabalhador, os “*acordo e contrato [relativos à compra e venda do ...] previram que para observância dessa obrigação essencial fossem considerados os trabalhadores do ... que, tendo sido transferidos para a ..., S.A., no seguimento do destaque e transferência de unidades e serviços ocorridos antes da privatização, viessem, eventualmente, a ser contratados pelo Banco para integrar os respetivos quadros, após a privatização (no espaço de três meses):*

- *Neste contexto, o Banco procedeu à contratação de alguns antigos trabalhadores do ... que haviam transitado para a ..., S.A., como foi o caso, há cerca de 9 meses atrás (abril de 2012) do trabalhador contratado para exercer funções de apoio técnico no Gabinete de Empresas – Porto 2 a que a trabalhadora ... se estará a reportar.”*

b) Na Agência de Borba, a transferência da trabalhadora lactante para a Agência do Vimieiro não se concretizou atendendo a que: “ (...) tendo sido comunicada uma indicação para transferência de local de trabalho a

esta trabalhadora, em 26 de outubro de 2012. Pouco mais de uma semana depois, e bastante antes da data prevista para a alteração de local de trabalho foi comunicado que esta transferência ficava sem efeito. Verificando-se que a trabalhadora se encontrava em regime de dispensa para amamentação ou aleitação, questionou-se o Banco sobre a adequação de colocar a trabalhadora, na pendência do gozo dessa dispensa diária, numa agência fora da localidade da sua residência (pois a trabalhadora reside em Borba), distando a agência do Vimieiro cerca de 40 km.

Atento o princípio contemplado no Acordo de Empresa aplicável (cláusula 26.º n.º 5) de que “nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo”.

2.24. Conclui-se, face ao exposto, que a entidade empregadora:

- a) Não logrou demonstrar, de forma inequívoca, que os motivos que determinaram o encerramento do Gabinete de Empresas Porto 1 (estrutura redundante) estão direta e objetivamente relacionados com o critério de seleção criado para a escolha dos postos de trabalho a extinguir quando, com efeitos a 15 de novembro de 2012, sensivelmente um mês antes do início do procedimento de despedimento coletivo, reconduziu os clientes da aquele gabinete juntamente com os respetivos gestores de conta e ainda um trabalhador de apoio comercial, para o Gabinete de Empresas Porto 2.

Na verdade, a entidade empregadora admitiu existir uma pré-seleção dos trabalhadores a transferir e a manter nas estruturas que foram assinaladas como estruturas a extinguir, não constando tais critérios de pré seleção no processo de despedimento remetido à Comissão de Trabalhadores, afigurando-se, por isso, comprometida a pretensa objetividade do critério indicado para a seleção dos trabalhadores a

incluir no despedimento coletivo, como sendo, sem mais, o do local ao qual estavam afetos e onde prestavam serviço.

Na verdade, nos documentos elaborados pela entidade empregadora, verifica-se a existência de Agências e Gabinetes de Empresa que encerram com dois Gerentes, ou com dois Subgerentes (conforme indicado para as Agências de Abóboda; Abrantes; Alenquer; Beja; Bustos; Canidelo; São João de Vêr; Vila Verde, e do Gabinete de Empresas de Setúbal (Quadro 11 do ponto 10 do Anexo I e do 14 do Ponto 10 do Anexo I) sem que seja possível retirar do processo em análise a razão da duplicação de chefias num universo de estruturas que, na sua maioria, acolhem quatro ou menos trabalhadores, de acordo com o Quadro 5 do ponto 10 do Anexo I;

- b) Confirmou que a situação de lactante da trabalhadora afeta à Agência de Borba foi determinante para a decisão sobre a sua não transferência para a Agência do Vimieiro, e nesse sentido, e pelas mesmas razões das acima expostas não logrou demonstrar a objetividade necessária entre o encerramento da Agência de Borba (por se considerar a sua situação altamente deficitária) e o despedimento de todos os trabalhadores que aí estivessem afetos, uma vez que a trabalhadora lactante só não manteria o seu posto de trabalho, ainda que noutra agência, por motivo que não foi comunicado no processo de despedimento coletivo à Comissão de Trabalhadores, nem mencionado na resposta remetida à CITE, confirmando, uma vez mais, a existência de critérios de pré-seleção dos trabalhadores a transferir e a manter nas referidas Agências que vão encerrar.

Acresce ao exposto, que o motivo agora indicado como determinante da decisão de não transferência da trabalhadora lactante, por se relacionar diretamente com o exercício do direito à amamentação, consubstancia

uma discriminação em função do sexo, relacionado com a condição biológica da mulher trabalhadora, na aceção da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006 – Reformulação (considerando 23) proibido nos termos do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 24.º do Código do Trabalho, não sendo de acolher a justificação do empregador sobre o dever de não transferir uma trabalhadora lactante para uma Agência a 40 Km de distância da localidade de residência quando não se demonstrou a oposição por parte desta.

Em abstrato, e comparativamente com oportunidade idêntica que fosse atribuída a um trabalhador homem é inequívoco o tratamento menos favorável da trabalhadora lactante por motivo da sua condição biológica.

2.25. Importa clarificar que da análise do processo de despedimento coletivo promovido pelo Banco ... resultam inequívocas as motivações sobre a necessidade de reestruturação na sequência da aquisição do Banco ... decorrente não só dos acordos firmados aquando da venda daquele Banco nacionalizado, como decorrente da análise sobre a sua viabilidade, ponderada após a efetivação da aquisição e que culminou numa sequência de decisões que implicaram a seleção de um conjunto de estruturas que deveriam ser encerradas.

Resulta, igualmente, inequívoco o esforço e cuidados aplicados para que o impacto da reestruturação fosse menor do que o previsto inicialmente nos acordos para a compra e venda do Banco ...

O que não decorre do processo analisado, e comunicado à Comissão de Trabalhadores, são os critérios que efetivamente determinaram a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo. Por outras palavras, os critérios que presidiram à pré-seleção dos trabalhadores que deveriam permanecer ou ser transferidos nas Agências e Gabinetes de Empresas a extinguir.

Tal facto compromete a possibilidade da CITE considerar afastados quaisquer indícios de discriminação em função da maternidade no que respeita aos critérios utilizados para selecionar as trabalhadoras especialmente protegidas a incluir no despedimento coletivo que abrange 99 de 1233 trabalhadores do anterior ...

- 2.26.** Por último e ainda que a entidade empregadora tenha esclarecido a CITE que, relativamente, à bolsa de trabalhadores a constituir *“como fonte de recrutamento a que o Banco poderia recorrer caso surgisse algum posto de trabalho disponível na região geográfica do trabalhador, para o perfil em causa, (...) a mesma ainda está em fase de elaboração mas, previsivelmente, aquelas trabalhadoras [especialmente protegidas] integrarão aquela bolsa dado que na última avaliação de desempenho efetuada no ... em 2010, ambas as trabalhadoras, obtiveram uma avaliação positiva. Mais informamos que nos últimos 2 anos, em virtude das vicissitudes por que o ... passou não foram efetuadas avaliações de desempenho”*, tal circunstância não é suficiente para afastar as dúvidas enunciadas que decorrem do processo analisado e nesse sentido, de acordo com o que foi possível apurar, não é inequívoco que o despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... não seja discriminatório em função do sexo por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pelo BANCO ..., S.A.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE
PORTUGAL (CAP)**