

PARECER N.º 284/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Processo n.º 912 – DL-C/2016

I – OBJETO

- 1.1.** Em 26.05.2016, a CITE recebeu da procuradora da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo que abrange 61 trabalhadores/as, num universo de 137 trabalhadores/as, nos seguintes termos que se transcrevem:

“..., com local de representação em ..., concelho de ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ... (“...”) vem pelo solicitar que dê entrada junto dos V. serviços do requerimento em anexo referente ao pedido de parecer prévio de trabalhadora abrangida por processo de despedimento coletivo.

(...)”

“PEDIDO DE PARECER PRÉVIO SOBRE INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO DE TRABALHADORA LACTANTE NO ÂMBITO DE

PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO (artigo 63.º do Código do Trabalho)

..., com local de representação em ..., concelho de ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ... (“...”) vem pelo presente, e nos termos do artigo 63.º, número 1 e número 3, alínea (c) da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”), expor e requerer o seguinte:

1. ASPETOS GERAIS

(1) No passado dia 14 de abril de 2016 a ... iniciou um processo de despedimento coletivo nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º do Código do Trabalho, conforme cópia da comunicação inicial de despedimento que se junta como documento número 1;

(2) Entre outras, e conforme detalhado no relatório contante do documento número 1, a razão principal do despedimento então inicial prendeu-se com a cessação de comercialização, pela ..., de todos os produtos (...) que compõem a linha de negócios ... já a partir do próximo dia 31 de maio;

(3) As ... em causa são, na sua grande maioria, planos de ..., ..., ..., ... e exercidas as inerentes atividades comercializados em Portugal continental e nas ilhas;

(4) A divulgação, promoção e comercialização das referidas ... são asseguradas não só por trabalhadores da ..., mas ainda através de 544 (quinhentos e quarenta e quatro) mediadores ... ligados e agentes de ... exclusivos e ainda 190 (cento e noventa) agentes de ... não exclusivos, sociedades de ...;

- (5) *Foram abrangidos por esse processo 61 (sessenta e um) trabalhadores — 32 (trinta e dois) homens e 29 (vinte e nove) mulheres - conforme se poderá verificar pelo Anexo IV do documento 1 ora junto:*
- (6) *À data do início do processo, a ... registava 137 (cento e trinta e sete) trabalhadores conforme Anexo II do documento 1 ora junto;*
- (7) *Na data em que foi efetuada a comunicação inicial de despedimento coletivo aos trabalhadores abrangidos foi também efetuada a respetiva comunicação ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos do artigo 360.º, número 5 do Código do Trabalho, e conforme documento número 2 que se junta;*
- (8) *Durante a fase de informações e negociação — que se verificou entre os dias 26 de abril e 10 de maio de 2016— a ... efetuou diligências no sentido de averiguar se alguma das trabalhadoras envolvidas no processo de despedimento se encontrava grávida, puérpera ou lactante ou se algum trabalhador se encontrava em situação de licença parental;*
- (9) *Tais diligências implicaram que tal fosse questionado expressamente na primeira reunião da fase de informações e negociação, realizada no dia 26 de abril de 2016, conforme ata dessa reunião que se junta como documento número 3:*
- (10) *Importa referir que dos 61 (sessenta e um) trabalhadores envolvidos, 59 (cinquenta e nove) estavam representados pela comissão representativa de trabalhadores que foi especialmente constituída para este processo, conforme artigo 360.º, número 3 do Código do Trabalho, e apenas 2 (duas) trabalhadoras optaram por não se encontrarem representadas por aquela estrutura, conforme*

documento de constituição da comissão que se junta como documento número 4 e lista de presenças anexa ao documento 2 ora junto;

(11) Foram realizadas 4 reuniões na fase de informações e negociação e, concreto, nos dias 26 de abril, 3 de maio, 6 de maio e 10 de maio, respetivamente;

(12) Nas três primeiras reuniões esteve presente uma representante da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho - Dra. ... — conforme previsto no artigo 362.º do Código do Trabalho e como se pode verificar pelos documentos números 5, 6 e 7 (atas das reuniões realizadas nos dias 3, 6 e 10 de maio, respetivamente) que se juntam;

(13) A fase de informações foi declarada encerrada em 6 de maio pela representante da Direção Geral do Emprego e Relações do Trabalho, tendo a última reunião (realizada em 10 de maio de 2016) sido exclusivamente de negociação, conforme documento 7 ora junto;

II. A TRABALHADORA ...

(14) Ainda antes do início do processo de despedimento coletivo a ... tinha já identificado 1 (uma) trabalhadora puérpera, não tendo identificado — até ao encerramento da fase de informações e negociação - qualquer outra trabalhadora ou trabalhador que pudesse estar abrangido pelo disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho;

(15) A trabalhadora em causa é ..., residente em ... (“Trabalhadora”), a qual recebeu a comunicação inicial de intenção de despedimento no dia 14 de abril de 2007, conforme documento número 8 que se junta;

(16) *A Trabalhadora foi mãe em 21 de dezembro de 2015 tendo gozado licença parental inicial até 18 de maio de 2016, pelo que - na presente data — já deve ser qualificada como trabalhadora lactante (artigo 37.º, número 1, alínea (c)), conforme email enviado pela Trabalhadora em 28 de março de 2016 ao Departamento de Recursos Humanos da ... e que se junta como documento número 9;*

(17) *A Trabalhadora foi contratada em 6 de novembro de 2006, desempenhando atualmente as funções de ... com a categoria de Especialista ...;*

(1) *A categoria profissional em causa encontra-se definida no Contrato Coletivo para a Atividade Seguradora, celebrado entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores, e o STAS-Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego n.º 2. de 15 de janeiro de 2012, e objeto de Portaria de Extensão publicada na Portaria n.º 134/2013, de 28 de março. Este instrumento de regulamentação coletiva foi aplicável, até janeiro do presente ano, à ...*

(18) *A Trabalhadora presta funções no Departamento de ... (como se verifica pelos Anexos IV e VII do documento número 1 já junto);*

(19) *O Sub-Departamento de ... tem por finalidade prestar apoio em todos os assuntos de caráter financeiro e económico aos agentes de ..., ... que comercializam produtos da linha de negócios ..., em concreto, (i) processamento e pagamento de quaisquer comissões, prémios, bónus e outros valores que lhes sejam devidas pela comercialização de ..., (ii) emissão de recibos, notas de crédito, notas de débitos e outros documentos contabilísticos, (iii) cumprimento de*

quaisquer obrigações (fiscais, de Segurança Social ou parafiscais) relacionadas com os pagamentos atrás referidos;

(20) Como atrás se referiu, a ... conta com mais de 600 agentes e entidades similares para a comercialização de produtos da linha de negócios ...;

(21) Tendo em consideração que a ... cessará já a partir do dia 31 de maio de 2016: (a) toda e qualquer comercialização de produtos / ... integrados na linha de negócio ...; (b) toda e qualquer atividade de captação de clientes ou promoção de produtos da linha de negócio ...; e (c) todos os contratos atualmente existentes entre a ... e ... ligados, agentes de ..., sociedades de mediação e ... que promovem e comercializam produtos da linha de negócio ... em Portugal (como expressamente referido e detalhado no documento número 1) verifica-se uma diminuição drástica do volume de trabalho existente no ...;

(22) Com efeito, com a cessação da comercialização de ... e cessação das relações contratuais com agentes e entidades de intermediação que se dedicavam à promoção e comercialização dos produtos da linha de negócio ..., deixarão de ser necessárias as atividades de processamento e pagamento de comissões, bónus e outros valores e cumprimento de obrigações fiscais respeitantes à força de vendas (em concreto, aos agentes) uma vez que esta deixará de existir, não justificando a manutenção do número de trabalhadores existentes;

(23) Como se pode verificar pelo Anexo VII do documento número 1 já junto (em concreto no organigrama que reflete a estrutura da empresa antes do processo de despedimento) o Sub-Departamento de ... é composto por 4 (quatro) trabalhadores. Assim:

- a) ... - responsável por este Sub-Departamento e com a categoria de Coordenador Operacional (Anexo II do documento número 1 já junto);
- b) ... — trabalhador também envolvido no processo de despedimento coletivo e que detém a categoria de Especialista Operacional (a mesma que a Trabalhadora);
- c) A Trabalhadora; e
- d) ... — trabalhadora contratada em novembro de 2015 através de contrato de trabalho a termo incerto para substituir a Trabalhadora e apenas durante o período em que esta se encontrasse ausente da ... em virtude do gozo de licença parental inicial e férias subsequentes, conforme contrato de trabalho que se junta como documento número 10;
- (24) Dos 4 trabalhadores atrás identificados apenas o trabalhador ... se manterá na ..., já que a Trabalhadora e o trabalhador ... foram abrangidos pelo processo de despedimento coletivo e à trabalhadora ... será comunicada a caducidade do respetivo contrato de trabalho a termo incerto por, após o regresso da Trabalhadora, não se manterem as necessidades que determinaram a sua contratação;
- (25) A situação referida no ponto anterior está refletida no Anexo VII do documento número 1 já junto (em concreto no organigrama que reflete a situação da empresa depois do processo de despedimento);
- (26) Antes do início do processo de despedimento coletivo foi efetuada uma valoração sobre a manutenção ou não do Sub-Departamento de ... e ainda do número de trabalhadores que seriam necessários para assegurar o volume de trabalho expectável neste sub-departamento;

- (27) *Foi concluído que o Sub-Departamento de ... iria manter-se mas apenas com um trabalhador tendo, para o efeito, sido escolhido o respetivo responsável ...;*
- (28) *O trabalhador ... detém uma categoria profissional superior à dos dois outros trabalhadores que - integrados neste sub-departamento — foram abrangidos no despedimento (a Trabalhadora e ...);*
- (29) *Não existiu, assim, qualquer atitude discriminatória ou lesiva da Trabalhadora, em função da sua situação de trabalhadora puérpera e agora lactante, uma vez que tanto ela como o seu colega ... — os únicos com contrato de trabalho sem termo e ambos com a mesma categoria profissional — foram abrangidos no processo de despedimento coletivo;*
- (30) *A Trabalhadora (e também o seu colega ...) foram escolhidos em razão da significativa redução do volume de trabalho daquele sub-departamento (pelas razões já referidas e melhor detalhadas no documento número 1) e do inerente quase total desaparecimento das funções que desempenhava;*
- (31) *Como resulta do Anexo III do documento número 1 junto a extinção das funções dos trabalhadores seria o principal critério que justificaria a escolha dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo e como necessariamente se aplicará à Trabalhadora;*
- (32) *A Trabalhadora foi representada pela comissão representativa de trabalhadores constituída para este processo, conforme se comprova pelo documento número 4 já junto;*
- (33) *Sem prejuízo disso, a Trabalhadora esteve presente na última reunião da fase de informações e negociação, em concreto na*

reunião realizada no dia 10 de maio de 2016, conforme cópia da ata da referida reunião que se juntou como documento número 7;

34) Em 16 de maio de 2016, a ... entregou em mão (e enviou por correio registado com aviso de receção em casos pontuais) as comunicações finais de despedimento aos demais trabalhadores abrangidos no processo.

Atento o atrás exposto, vem a ... requerer, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego emita parecer sobre o despedimento da Trabalhadora.

Junta: 10 (dez) documentos e procuração forense.

Pede deferimento,

LISTA DE DOCUMENTOS

- 1. Documento 1 — Comunicação inicial de despedimento*
- 2. Documento 2 — Comprovativo da entrega da comunicação inicial de despedimento entregue junto do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social*
- 3. Documento 3 — Ata da primeira reunião da fase de informações e negociação realizada em 26 de abril de 2016*
- 4. Documento 4 — Comprovativo de constituição de comissão representativa de trabalhadores*
- 5. Documento 5 — Ata da segunda reunião da fase de informações e negociação realizada em 3 de maio de 2016*

6. *Documento 6 — Ata da terceira reunião da fase de informações e negociação realizada em 6 de maio de 2016*
 7. *Documento 7 — Ata da quarta reunião da fase de informações e negociação realizada em 10 de maio de 2016*
 8. *Documento 8 — Comprovativo da entrega da comunicação inicial de despedimento à trabalhadora ...*
 9. *Documento 9 — Email enviado pela trabalhadora ... ao Departamento de Recursos Humanos em 28 de março de 2016;*
 10. *Documento 10 — Contrato de trabalho celebrado entre a ... e ...”*
- 1.2.** A entidade empregadora comunicou, em 14.04.2016, à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder à sua inclusão no despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Por mão própria

..., 14 de abril de 2016

Assunto: Início de processo de despedimento coletivo

Exmo(a). Senhor(a) ...,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”), vimos pela presente comunicar a V. Exa. a intenção da ..., com local de representação ..., concelho de ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ... (“...”), em iniciar um processo de despedimento coletivo, encontrando-se V. Exa abrangido pelo mesmo.

Junto enviamos ainda o relatório e respetivos anexos contendo a informação exigida por lei, documentando a intenção desta empresa em proceder ao despedimento coletivo. Mais informamos nos 5 (cinco) dias

úteis seguintes à data da receção da presente comunicação, poderá ser constituída uma comissão representativa dos trabalhadores da ... e será iniciado o processo de informações e negociações. Informamos desde já que a primeira reunião desta fase realizar-se-á no próximo dia 26 de abril de 2016, pelas 14 horas, na sede da ...

A ... manifesta-se disponível para prestar qualquer esclarecimento ou facultar informações adicionais, não confidenciais, que V. Exa. entenda necessários. Qualquer contacto neste sentido deverá ser realizado para o Departamento de Recursos Humanos e ao cuidado de: (...)"

- 1.3.** Em 14.04.2016 foi constituída a comissão representativa dos/das trabalhadores/as, encontrando-se representada a trabalhadora especialmente protegida, conforme consta do documento 4 junto ao processo.
- 1.4.** Em relatório anexo à comunicação inicial de despedimento coletivo a entidade empregadora juntou o seguinte:
 - 1.4.1.** Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“ANEXO I

DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO (nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, al. (a) do Código do Trabalho)

Para informação de V. Exa., e nos termos exigidos pelo artigo 360.º, n.º 2, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”), o processo de despedimento coletivo agora promovido pela ... (“...”), fundamenta-se, conforme abaixo se detalhará, em motivos de carácter estrutural, isto é, na cessação total e definitiva da comercialização de

todos os produtos (...) de uma das linhas de negócio da atividade da empresa (linha de negócio ...), no reposicionamento da sua atividade comercial, bem como na reestruturação da organização interna, tal como previsto e expressamente permitido pelo número 1 e pelo número 2 alínea (b) ambos do artigo 359.º do Código do Trabalho.

1. ENQUADRAMENTO GERAL

1.1. *INTRODUÇÃO - BREVE RESENHA HISTÓRICA DA ... E DA ...*
A "...", originariamente denominada ..., foi constituída em 1985, nas ... Nesse mesmo ano, a "... e a sua subsidiária de ... das ... são incorporadas e estabelecem sede em ...,

Em 1993, a "... conclui com sucesso a sua oferta pública inicial e obtém autorização para operar na ... Em 1996, a "... compra a "... (a qual passa a denominar-se "...) bem como a "... e, ainda, a agência de gestão do ..., em ...

Em 1998 é constituída a "... em ... que, em 1999, adquiriu o negócio de "... da "..., tornando-se numa das poucas empresas de ... de "... internacionais. Em 2002, já sob a denominação "... abre a sua nova sede em ... e em 2005 recebe as aprovações administrativas / regulatórias para começar a comercializar ... "... na ... e na ...

Em 2007, a "... lança uma nova empresa suíça, a "... e em 2008 amplia a sua capacidade de comercialização de ... de "... e "... com a compra da sociedade comercial "...

Em 1922 foi fundada uma agência de ..., em ..., com o nome "... e em 1939, foi constituída a "..., a qual se expande com a compra da "..., no ... Em 1963 a "... expandiu-se, uma vez mais,

agora através do ..., com a entrada da ... e da ... Com o sucesso destas duas novas entradas, a “...” chega à ...

Em 1971, surge a “...”, de ..., e mais tarde, em 1980, surge a empresa holding “...”. Em 1998, a “...” chegou a Portugal. Em 2008, a empresa ... foi vendida pela ..., então proprietária da “...” e, em consequência, a operação portuguesa deixou de operar como sucursal portuguesa da “...” e passou a ser sucursal em Portugal da “...” (“...”).

Em abril de 2008, a ... foi adquirida pela ...

Em 2012, à semelhança do que sucedeu noutros países europeus, a sucursal em Portugal da “...” transfere a sua carteira de ... para a ...

Em julho de 2015, foi anunciada a intenção da “...” adquirir a “...” (“...”), a maior ... de capital aberto do mundo e que comercializa ... para empresas e particulares, assim como ..., ... e ..., dedicando-se também a ..., tudo destinado a um grupo diversificado de clientes.

Em 14 janeiro de 2016, a “...” adquiriu a “...”. A aquisição não teve impacto imediato nas subsidiárias locais das seguradoras “...” e “...” e as ... em vigor à data da aquisição não foram afetadas. As coberturas continuaram a ser subscritas por uma ou mais companhias da “...” e da “...”, incluindo “...” e a “...”, contudo a nomenclatura das apólices da ... passou a ser exclusivamente ...

A ... e a ... são, assim, desde o início deste ano, uma empresa única, líder global em ... de património e responsabilidade civil, pessoal e comercial.

1.2. A ... E AS LINHAS DE NEGÓCIO PELAS QUAIS PROSSEGUE A SUA ATIVIDADE

A ... foi constituída em 2007, sendo a representação permanente em Portugal da sociedade inglesa ... e tendo por objeto social, entre outras atividades, a participação no mercado de ..., em conformidade com o respetivo plano de negócios e com o objeto social da empresa-mãe.

A constituição, pelo então Grupo ..., de uma sucursal em Portugal foi sustentada por um conjunto de razões, das quais se salientam a contínua estratégia de internacionalização daquele Grupo e o facto de Portugal, como outros países europeus, se apresentar como uma boa oportunidade de negócios.

Em 2012, e na sequência de operações internacionais, a ... em Portugal transferiu para a ... toda a sua ... (cerca de 100.000 (cem mil ...)) e ainda todos os contratos de trabalho em que detinha a posição de entidade empregadora. Esta empresa passou, assim, a integrar mais 92 (noventa e dois) trabalhadores.

Desde aquele ano que a ... passou a explorar duas linhas de negócio distintas: a linha ... e a linha ... (atualmente denominada ... em virtude da aquisição operada por este grupo no início de 2016). Com efeito, não obstante a aquisição, pela ..., do negócio de ... até então detidos pela ... em Portugal, manteve-se a total autonomia e independência dos negócios que já eram desenvolvidos por cada uma das empresas. Por conseguinte, continuaram a ser promovidos e comercializados, de forma totalmente independente, produtos da linha de negócio ... e produtos da linha de negócio ...

A linha de negócio ... é especialista em produtos suplementares de acidentes pessoais e saúde, que proporcionam a proteção dos

rendimentos de ... contra perdas ou incapacidades causadas por ... ou ... Em particular, através da linha de negócio ..., são promovidos e comercializados planos de ..., ..., ..., ... e ... e exercidas as inerentes atividades, no continente e nas ilhas. As atividades desta linha de negócio são asseguradas não só por trabalhadores a ela afetos (na sua grande maioria com vínculo laboral anterior a 2012 e à ... em Portugal), mas ainda através de mediadores de ... ligados, agentes de ...

Adicionalmente, até ao início de 2014, a comercialização de produtos da linha de negócio ... era efetuada apenas por um único canal de vendas, através de agentes exclusivos que vendiam diretamente os produtos aos clientes (...). Nesse mesmo ano, foi tomada e implementada a decisão de abrir um novo canal de vendas (...), através de agentes não exclusivos e sociedades de mediação. Atualmente, a linha de negócio / produtos ... é comercializada através de 544 (quinhentos e quarenta e quatro) mediadores de ... ligados e agentes de ... exclusivos e ainda 190 (cento e noventa) agentes de ... não exclusivos, sociedades de mediação e corretores de ...

Atualmente, a linha de negócio ... conta com cerca de 176.000 (cento e setenta e seis mil) ... repartidas pelos vários planos atrás referidos.

Por seu turno, a linha de negócio ... promove e comercializa ..., em áreas tão variadas como danos patrimoniais e responsabilidade civil (...), mas também na área de ... e ... (...).

Atualmente, a linha de negócio / produtos ... é comercializada através de agentes de ... não exclusivos, sociedades de mediação e corretores.

2. A REESTRUTURAÇÃO DA ... - A CESSAÇÃO DA LINHA DE NEGÓCIO ... E A NECESSIDADE DE PROMOVER UM DESPEDIMENTO COLETIVO

2.1. A CESSAÇÃO DA LINHA DE NEGÓCIO ...

Sucedede que a ... — no seguimento de instruções que recebeu da respetiva casa-mãe (...) - vai cessar, a partir do próximo dia 31 de maio de 2016, a promoção e comercialização, em todo o território português, de todos os produtos da linha de negócio ..., decisão esta que determina — direta e imediatamente – alterações estruturais na empresa, nomeadamente no que respeita ao número de trabalhadores necessários para assegurar as atividades que a ... continuará a prosseguir.

A ..., como já referido, integra um grupo económico internacional sendo, assim, também a linha de negócio ... gerida de forma global a partir dos ... e do ..., de onde são emitidas todas as diretrizes estratégicas (de desenvolvimento e expansão, bem como de carácter económico-financeiro), acordadas pela gestão sénior do Grupo ...

Foi, assim, efetuada uma revisão estratégica das atividades do Grupo ... a 5 anos e, nessa revisão, procurou-se avaliar o nível de retorno financeiro proporcionado pelos vários negócios do Grupo ... face aos requisitos de investimento e os riscos que tais investimentos apresentam.

Concluiu-se que o retorno económico-financeiro proporcionado pelos negócios dos produtos ... na Europa — e que existem apenas em três países, em concreto, ..., ... e ... — não é condizente com as expectativas do Grupo ..., uma vez que face

ao montante de investimento projetado e recursos de que dispõe o Grupo ..., o mesmo consegue retornos mais elevados noutros mercados e noutros negócios/produtos/atividades.

Assim, seria expectável um rácio combinado de 85% (oitenta e cinco por cento) e uma taxa interna de rentabilidade de 15% (quinze por cento) relativamente aos produtos da linha de negócio ... comercializados na Europa, contudo o negócio em Portugal (relativo aos produtos da linha de negócio ...) encontra-se distante destes parâmetros. Deste modo, a decisão empresarial de encerrar a linha de negócio ... - em todos os países europeus onde é prosseguida - advém da análise de rentabilidade do negócio ao nível europeu e da estratégia do Grupo ... nos próximos anos.

Com efeito, os critérios de crescimento e de rentabilidade económica do Grupo ... ditaram que as atividades do grupo na Europa tivessem de ser repensadas em relação à sua capacidade de gerar lucros e oportunidades de negócio dentro do próprio Grupo. Assim, em face das baixas expectativas de rentabilidade na Europa dos produtos integrados na linha de negócio ... foi decidido que manter este negócio no continente europeu não se apresenta como uma opção económica racional e viável já que outras opções estratégicas inseridas no Grupo ... conseguirão, num futuro próximo, alcançar os níveis de rentabilidade esperados.

Como verificado pela referência do nível de rentabilidade dos produtos da linha de negócio ..., a manutenção da sua comercialização não se apresenta uma operação estratégica racional, atendendo à situação atual dos mercados em que atua e

à estratégia do Grupo ... em centrar — no continente europeu - o seu core business apenas em produtos da linha de negócio ...

Foi, então, tomada a decisão de encerrar a linha de negócio ... nos referidos 3 países, Portugal incluído, do ponto de vista de obtenção de novos clientes e comercialização de novas ..., cessando assim a comercialização de quaisquer produtos dessa linha de negócios nesses países. Esta decisão terá consequências ao nível dos recursos humanos de todos os países, e no que a Portugal respeita, afeta todos os departamentos e recursos humanos da ... e não apenas os afetos à comercialização dos produtos ..., porquanto deixarão de se verificar quaisquer novas atividades da linha de negócio ..., mas também outros que transversalmente operam na empresa.

Adicionalmente, e no que a Portugal respeita, não obstante a avaliação da linha de negócio ser positiva não é suficiente para que fosse decidido manter uma estrutura de negócio exclusivamente neste país atenta a pequena dimensão do mercado (quando comparado com o ... ou ...) e os elevados custos operacionais inerentes a essa manutenção. Assim, em face desta decisão relativa à linha de negócio ... nos três países em que existe na Europa, foi traçado pela casa-mãe da ... um plano empresarial que pretendeu reestruturar e reorganizar a ... com os seguintes objetivos:

- (a) Cessar toda e qualquer comercialização de produtos / ... integrados na linha de negócio ... a partir de 31 de maio de 2016;*
- (b) Cessar toda e qualquer atividade de captação de clientes ou promoção de produtos da linha de negócio ...;*

- (c) *Cessar — já a partir do dia 31 de maio de 2016 - todos os contratos atualmente existentes entre a ... e mediadores de ... ligados, agentes de ..., sociedades de mediação e corretores que promovem e comercializam produtos da linha de negócio ... em Portugal;*
- (d) *Cessar, de forma imediata, todas e quaisquer atividades de marketing, publicidade, divulgação, e promoção, a decorrer ou planeadas, envolvendo os produtos inseridos na linha de negócio ...;*
- (e) *Reestruturar a linha de negócio ... do ponto de vista operativo, por forma a que a ... mantenha as estruturas que permitam assegurar o cumprimento das suas obrigações perante os clientes que tenham subscrito apólices de seguro da linha de negócio ... antes de 31 de maio de 2016;*
- (f) *Implementar medidas que permitam evitar o cancelamento de ... da linha de negócio ... subscritas antes de 31 de maio de 2016;*
- (g) *Centrar exclusivamente o seu core business na linha de negócio ...;*
- (h) *Canalizar e dedicar os recursos humanos, económicos e tecnológicos para fortalecer a imagem dos produtos da linha de negócio ... no mercado segurador em que opera, estreitando as suas relações comerciais com os atuais parceiros.*

Na definição do novo caminho empresarial, foram tidos em particular atenção critérios de racionalidade, boas práticas de gestão e de eficiência económica.

Por conseguinte, torna-se necessário adaptar o número de trabalhadores às reais e efetivas necessidades que a ... passará a ter atendendo à eliminação de parte substancial da sua atividade. Com efeito, a decisão de cessação da comercialização de todos os produtos da linha de negócio ..., determina, assim, uma redução e mudança significativa na amplitude da atividade da ... e impõe a necessidade de proceder a uma reestruturação interna da empresa.

A decisão de encerramento da linha de negócio ... e os objetivos atrás referidos têm as seguintes alterações / consequências na organização interna da ...:

(a) Diminuição imediata do volume de trabalho nos Departamentos: (i) Serviços Financeiros e Recursos Humanos (“...”), (ii) Comercial (“...”), (iii) Marketing e Apoio às Vendas (“...”), (iv) Operações (“...”), (v) Formação e Desenvolvimento Comercial (“...”), bem como em outras unidades internas de cariz administrativo que estejam conexas a alguma das anteriormente referidas;

(b) Diminuição gradual do volume de trabalho nas áreas de ... (“...”).

(c) Fusão de alguns departamentos ou serviços internos e aproveitamento de sinergias entre áreas envolventes.

Ao deixar de ter uma presença tão significativa no mercado ..., já que a empresa vai cessar - com efeitos imediatos - a comercialização de produtos da linha de negócio ... e a captação de novos clientes, é natural e lógico que a estrutura

organizativa da ... e a composição específica dos seus departamentos tenha de ser reconfigurada e ajustada.

Esta opção estratégica implica a cessação, total e definitiva, das tarefas de uma parte muito significativa de trabalhadores da ... e cria grupos de colaboradores excedentários que, apesar das suas qualificações, pessoais e profissionais, e inegável dedicação, são afetados por este processo de despedimento exclusivamente por razões de eficiência económica e boas práticas de gestão.

Pela decisão estratégica adotada, a ... considera que o recurso ao despedimento coletivo é, assim, a solução natural tendo em consideração as diretrizes legais existentes. Trata-se ainda de uma exigência incontornável num cenário estrutural de redução de atividade da empresa e que surge apenas como meio de assegurar a continuidade da sua atividade nos moldes em que vai passar a operar, atendendo a que apenas a linha de negócio ... é afetada por esta decisão, não existindo qualquer impacto na linha de negócio ...

É também uma medida inevitável já que não existem soluções alternativas que permitam alcançar, com igual eficácia, os objetivos acima indicados.

2.2. A NECESSIDADE DE PROMOVER UM DESPEDIMENTO COLETIVO

Sem prejuízo de tudo o que já foi anteriormente referido, poderemos sintetizar que o motivo impulsionador da medida a adotar, resulta da decisão estratégica de cessar, de forma total e definitiva, em Portugal, a promoção e comercialização

de todos e quaisquer produtos integrados na linha de negócio

...

Com efeito, em face das baixas expectativas de rentabilidade na Europa dos produtos integrados na linha de negócio ... foi decidido que manter este negócio no continente europeu não se apresenta como uma opção económica racional e viável já que outras opções estratégicas inseridas no Grupo ... conseguirão, num futuro próximo, alcançar os níveis de rentabilidade esperados. A cessação de parte da atividade da ... é, por conseguinte, o fundamento legal objetivo que motiva e sustenta o atual processo de despedimento coletivo.

Apesar do desaparecimento de parte da sua atividade, a ... conservará, contudo, a estrutura necessária para assegurar a prossecução das suas atividades remanescentes: a promoção e comercialização dos produtos da linha de negócio ... e o apoio — em todas as suas vertentes — às questões referentes com os produtos comercializados na linha de negócio ... até ao dia 31 de maio de 2016. Com efeito, e em relação a este último ponto, importa referir que continuará a ser assegurado o cumprimento integral dos termos e condições de todas as ... que tenham sido ou venham a ser subscritas até 31 de maio de 2016 e a ... utilizará todos os meios que estiverem ao seu alcance para reter os clientes que tenham sido angariados até essa mesma data.

Nesse sentido, e no que respeita à linha de negócio ..., irão continuar a prestar-se os habituais serviços de apoio ao cliente, resolução de ..., gestão e processamento de reclamações, cobrança de prémios, ações de retenção de negócio bem como outros serviços / atividades que se mostrem necessárias para preservar a carteira existente. Com

feito, mantendo a ... todas as suas responsabilidades legais e contratuais sobre a carteira de ... existente em 31 de maio de 2016 tem, necessariamente, de assegurar a existência de meios humanos adequados e suficientes ao cumprimento dessas mesmas obrigações. Assim, e como já se referiu, apenas deixarão de ser efetuadas quaisquer atividades de captação de novos clientes e comercialização de quaisquer produtos da linha de negócio ..., o que justifica e legitima a razão por que não irão ser alvo de despedimento coletivo todos os trabalhadores afetos ao negócio ..., permanecendo na ... o número de trabalhadores, até agora afetos à linha de negócio ..., estritamente necessários para assegurar o cumprimento das obrigações decorrentes da ... atualmente existente (cerca de 176.000 ..., como já se referiu).

Como atrás exposto, critérios de reestruturação empresarial impõem que a atividade da ... tenha assim de ser repensada e necessariamente recentrada, procurando continuar a obter receitas e evitar gastos desnecessários. E, ainda que se trate de uma decisão de gestão difícil, as mudanças na estratégia da empresa implicam, de forma direta e inevitável, uma redução do número de colaboradores da empresa, porquanto é eliminada uma parte da atividade da empresa, no que respeita aos produtos ...

Uma vez constatado não ser economicamente viável ou racional para a empresa manter toda a sua força de trabalho, uma vez que não existirão atividades que o justifiquem, decidiu-se proceder ao presente despedimento coletivo.

Esta opção estratégica origina, assim, direta e imediatamente, a existência de colaboradores excedentários nas áreas

correspondentes a todos os departamentos da ... com especial incidência nos departamentos Comercial (“...”), Marketing e Apoio às Vendas (“...”), Operações (“...”), Formação e Desenvolvimento Comercial (“...”). Para melhor se perceber o impacto das futuras alterações é conveniente contrapor o organograma atual da ... e aquele que resultará da reestruturação e reorganização da empresa, e que constam do Anexo VII ao presente relatório.

Após as alterações atrás referidas, verificar-se-á que:

- (a) Há departamentos internos da ... que serão reestruturados, aqui se incluindo o encerramento ou a fusão com outras áreas, como os relacionados com a angariação de clientes, recrutamento e formação de agentes, e operações;*
- (b) Há áreas de trabalho onde será reduzido o número de trabalhadores que ali se encontram já que se verificará necessariamente uma diminuição objetiva do volume de trabalho afeto a essas áreas, como sucede na área Financeira e de Recursos Humanos; e*
- (c) Há colaboradores que pelas suas habilitações ou experiência profissional para desempenharem atividades em outros setores que não aquele onde atualmente se encontram, serão aproveitados e incorporados em outros departamentos.*

Pela comparação dos organogramas da empresa antes e após reestruturação verifica-se que a estrutura empresarial da ... será simplificada e readaptada à nova política estratégica comercial. Com efeito, a linha de negócio ... deixará simplesmente de existir para efeitos

de novo negócio dado o desaparecimento dos seus produtos e, não se justifica, por razões de eficiência económica, manter áreas ativas e todos os trabalhadores a ela afetos, sendo aí necessário operar alterações de estrutura e de composição de departamentos. Por outro lado, a concentração da atividade da ... e as fusões de determinadas áreas internas provoca ainda inevitáveis reduções de pessoal em outras secções internas, não necessariamente ligadas à linha de negócio ..., mas que vêm reduzidos o seu volume de trabalho como consequência do processo de reorganização interna. Estão neste caso as áreas de Recursos Humanos e Financeira e Management.

O desaparecimento da linha de negócio ... implicará, naturalmente, que o volume de trabalho afeto àqueles departamentos ou áreas diminua. É lógico e decorre de princípios de boa gestão antecipar tal situação. De facto, as regras de mercado ditarão que a tendência no número de clientes da linha de negócio ... terá um único sentido — decrescente. Assim, não é racional manter o atual número de colaboradores em tais áreas quando as perspectivas futuras são de diminuição significativa de volume de trabalho. Por outro lado, se existe uma redução no número de colaboradores, o departamento de recursos humanos e financeiro também será afetado. Menos trabalhadores implica menos necessidade de gestão e controle e, como tal, não se justifica manter a atual composição de tais departamentos.

Nestes termos, a ... decidiu reduzir em 61 (sessenta e um) o número de trabalhadores atuais, numa operação que afetará — por departamento envolvido - os seguintes trabalhadores:

(a) Departamento de ... — 8 (oito) trabalhadores;

(b) Departamento de ... — 6 (seis) trabalhadores;

- (c) Departamento de ... — 6 (seis) trabalhadores;
- (d) Departamento de ... - 22 (vinte e dois) trabalhadores;
- (e) Departamento de ... - 14 (catorze) trabalhadores;
- (f) Departamento de ... - 1 (um) trabalhador;
- (g) Departamento de ... - 4 (quatro) trabalhadores;

Resta ainda referir que os trabalhadores envolvidos no presente procedimento não podem ser reclassificados profissionalmente e / ou colocados em diferentes postos de trabalho. Com efeito, o desaparecimento da linha de negócio ... é efetuado sem que as expectativas de manutenção da atividade remanescente determinem a necessidade de proceder à contratação de novos trabalhadores. Para além disto, não se preveem, quaisquer perspetivas de encetar novas atividades que justifiquem uma abordagem diferente.

Em conclusão, o artigo 359.º número 2 alínea (b) do Código do Trabalho indica que o despedimento coletivo pode motivar-se em mudanças de atividade, conceito que abrange reduções ou concentrações de atividade, e ainda na reestruturação da organização produtiva que dever-se-á entender, no setor dos serviços, como a reorganização da atividade comercial de uma dada empresa. Ora, tal é precisamente o caso da ... como ficou, aliás, demonstrado pelas considerações e factos anteriores.

Assim, a eliminação da comercialização da linha de produtos ..., com a inerente alteração na amplitude da atividade da ... e a reestruturação da força produtiva da ... é o fundamento legal e objetivo que sustenta e justifica o processo de despedimento coletivo.

2.3. RELAÇÃO ENTRE OS FUNDAMENTOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO E CONCLUSÕES.

Ponderadas as várias soluções possíveis, a ... concluiu que qualquer medida significativa destinada a alterar a atual conjuntura implica inevitavelmente a redução do número de colaboradores da empresa.

Em relação aos meios para atingir tal objetivo, atento o número de trabalhadores envolvidos e o período de tempo em que se pretende promover a cessação dos respetivos contratos de trabalho, foi decidido o recurso ao despedimento coletivo nos termos previstos no Código do Trabalho.

Em termos simples, os factos que fundamentam o atual processo são a reestruturação interna da atividade da empresa, com o encerramento de parte de departamentos e drástica redução do número de trabalhadores dos demais departamentos — todos relacionados direta ou indiretamente com a comercialização da linha de produtos ... - provocada pela decisão empresarial de alteração estrutural da empresa, por eliminação de uma linha de atividade da mesma — a comercialização dos referidos produtos ... — em particular no mercado europeu, onde se inclui Portugal, conforme previsto e permitido pelo disposto nos números 1 e 2 alínea (b) do número 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.”

1.4.2. Critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir, conforme se transcreve:

“ANEXO III

CRITÉRIOS UTILIZADOS PARA A SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

(nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, al. (c) do Código do Trabalho)

Os critérios utilizados para selecionar os trabalhadores a despedir estão direta e imediatamente relacionados com os fundamentos que justificam o despedimento coletivo, isto é, a mudança da atividade por efeitos da eliminação da linha de negócio ... e, bem assim, da atividade que continuará a ser prestada pela ..., que determinou a reestruturação orgânica da empresa em termos de estrutura, número e composição dos respetivos departamentos.

Tal reestruturação é manifesta nos departamentos Comercial, Formação, Marketing e Apoio às Vendas, Operações, Financeiro e de Recursos Humanos e nos subdepartamentos que a estes estão afetos. O departamento de ... não será objeto de alterações, atendendo a que os trabalhadores que ali se encontram alocados, são necessários, enquanto as apólices vigorarem, para prestar o apoio necessário aos esclarecimento das suas regras, bem como para assegurar o respetivo procedimento em caso de ... Por conseguinte, tal departamento não conhecerá atualmente qualquer alteração.

A ... tem atualmente 137 (cento e trinta e sete) trabalhadores, sendo que, como já supra referido, 9 (nove) estão afetos à linha de negócio ... - a qual não vai ser eliminada, não sendo, assim, qualquer um destes trabalhadores afetados pelo despedimento coletivo — e 128 (cento e vinte e oito) trabalhadores afetos à linha de negócio ..., abrangendo o despedimento coletivo, na presente data, 61 (sessenta e um) trabalhadores.

O presente despedimento coletivo abrange 52 (cinquenta e dois) trabalhadores vinculados à ... em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado e 9 (nove) trabalhadores vinculados em regime de

contrato de trabalho a termo certo. A inclusão, no presente processo, de trabalhadores contratados a termo deveu-se ao facto de tais trabalhadores estarem integrados em departamentos que se extinguirão e a duração de tais contratos ultrapassar o dia 15 de julho de 2016. Quanto aos demais trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho a termo, seja porque integrados em departamentos que não se extinguem, seja porque a duração do contrato é alcançada antes de 15 de julho de 2016, não serão abrangidos no presente processo de despedimento coletivo e a ... promoverá, na respetiva altura, a caducidade de tais contratos de trabalho. Em qualquer caso não subsistirão contratos de trabalho a termo após 31 de dezembro de 2016.

Nos casos de encerramento definitivo de departamentos ou subdepartamentos ou ainda áreas deles dependentes, o critério que presidiu à escolha dos trabalhadores a despedir foi simplesmente a cessação definitiva das suas funções empresariais na ... Em tais situações, foram as próprias funções executadas pelos colaboradores da empresa que estiveram na base da sua seleção para o presente despedimento coletivo.

Para a seleção dos demais trabalhadores que permanecem na empresa em detrimento dos incluídos neste processo de despedimento, a ... utilizou o critério da avaliação de desempenho dos últimos 2 (dois) anos e o critério de maior experiência profissional nas funções desempenhadas. Este último critério apenas foi utilizado nos casos em que da aplicação do primeiro critério indicado tenha resultado uma situação de igualdade entre os trabalhadores selecionados.

1.4.3. Calendário do despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“ANEXO V

CALENDÁRIO DO DESPEDIMENTO COLETIVO

(nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, al. (e), do Código do Trabalho)

O processo de despedimento coletivo inicia-se, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, na data em que a ... comunica a sua intenção de proceder ao despedimento coletivo, isto é, na data em que a comunicação inicial e o presente relatório são conhecidos pelos trabalhadores abrangidos.

Após a receção da comunicação inicial, os trabalhadores têm a possibilidade de, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, designar uma comissão representativa, de acordo com o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

• Findo tal prazo e nos 5 (cinco) dias seguintes terá lugar uma fase de informações e negociação, envolvendo representantes da ... e a estrutura representativa dos trabalhadores, caso esta exista, ou então com os próprios trabalhadores. Caso seja constituída uma comissão representativa de trabalhadores, um representante dos serviços competentes do Ministério da Economia e do Emprego estará presente nas reuniões (cfr. artigos 361.º e 362.º do Código de Trabalho).

Após o prazo referido, e desde que não seja celebrado nenhum acordo com os trabalhadores sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar (artigo 361.º do Código do Trabalho), a ... tomará a decisão final sobre o processo agora em curso, comunicando, a cada trabalhador envolvido, a decisão final de despedimento nos termos e nos prazos exigidos pelo artigo 363.º do Código do Trabalho.

Tendo em atenção o procedimento e a cronologia acima descrita, a ... pretende concluir o processo de despedimento coletivo de acordo com os prazos legalmente estabelecidos, sem prejuízo de, em situações devidamente justificadas, pretender entregar a comunicação final de despedimento com uma antecedência mínima superior à legalmente prevista.”

1.4.4. Método de cálculo da compensação, conforme se transcreve:

“ANEXO VI

MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO

(nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, al. (f) do Código do Trabalho)

A compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, qualquer que seja a sua modalidade de trabalho, será calculada nos termos legalmente estabelecidos no artigo 366.º do Código do Trabalho, sem prejuízo das disposições legais transitórias aplicáveis aos contratos de trabalho iniciados antes de 1 de novembro de 2011 e aos contratos de trabalho iniciados entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013 e cujas regras sucintamente se apresentam (1).

No caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado:

(A) Para os trabalhadores cujo contrato de trabalho iniciou os seus efeitos antes de 1 de novembro de 2011:

(a) A 1 (um) mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (ou o proporcional em caso de fração de ano) no período compreendido entre a data de admissão e o dia 31 de outubro de 2012;

(b) A 20 (vinte) dias de retribuição base e diuturnidades no período compreendido entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013; e

(c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013, o valor da compensação corresponderá a (i) 18 (dezoito) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano

completo de duração do contrato, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato de trabalho; e (ii) a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subseqüentes. O referido em (i) apenas se aplicará caso o contrato de trabalho, em 1 de outubro de 2013, não tenha ainda alcançado a duração de 3 (três) anos.

O montante total da compensação calculado nos termos anteriormente referidos não poderá ser inferior a 3 (três) meses de retribuição base e diuturnidades. Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, quando da aplicação do disposto na alínea (a) do número anterior resulte um montante de compensação que seja igual ou superior a 12 (doze) vezes a retribuição base mensal ou a 240 (duzentos e quarenta) vezes a retribuição mínima mensal garantida (2), já não se aplica a fórmula de cálculo referida na alínea (b), pelo que o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a 1 (um) mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (ou o proporcional em caso de fração de ano) no período compreendido entre a data de admissão e o dia 31 de outubro de 2012.

(1) Constante do artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

(2) Atualmente no valor de Eur. 530,00 (quinhentos e trinta euros).

Da mesma forma, quando da aplicação do disposto nas alíneas (a) e (b) do número anterior resulte um montante de compensação que seja igual ou superior a 12 (doze) vezes a retribuição base mensal ou a 240 (duzentos e quarenta) vezes a retribuição mínima mensal garantida, já não se aplica a fórmula de cálculo referida na alínea (c), pelo que o trabalhador terá direito a uma compensação

correspondente ao somatório dos valores calculados de acordo com as referidas alíneas.

(B) Para os trabalhadores cujo contrato de trabalho iniciou os seus efeitos entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013:

(a) A 20 (vinte) dias de retribuição base e diuturnidades pelo período compreendido entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013; e

(b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013, o valor da compensação corresponderá a (i) 18 (dezoito) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de duração do contrato, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato de trabalho; e (ii) a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes. O referido em (i) apenas se aplicará caso o contrato de trabalho, em 1 de outubro de 2013, não tenha ainda alcançado a duração de 3 (três) anos.

(C) Para os trabalhadores cujo contrato de trabalho iniciou os seus efeitos após 1 de outubro de 2013, a indemnização corresponderá a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho ou respetivo período proporcional.

Sem prejuízo do atrás disposto, o valor da retribuição base e diuturnidades de cada trabalhador a ser considerado para o cálculo da compensação não pode ser superior a 20 (vinte) vezes a retribuição mínima mensal. O montante global da compensação não pode ser superior a 12 (doze) vezes a retribuição base mensal ou a 240 (duzentos e quarenta) vezes a retribuição mínima mensal

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

No caso dos contratos de trabalho a termo certo:

(A) Para os trabalhadores cujo contrato de trabalho iniciou os seus efeitos antes de 1 de novembro de 2011 (incluindo os que tenham sido objeto de renovação extraordinária):

(a) A 3 (três) ou 2 (dois) dias (no caso de o contrato não ter alcançado ou ter alcançado, consoante o caso, a uma duração de 6 meses) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (ou o proporcional em caso de fração de ano);

(b) A 20 (vinte) dias de retribuição base e diuturnidades no período compreendido entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013; e (c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013, o valor da compensação corresponderá a (i) 18 (dezoito) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de duração do contrato, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato de trabalho; e (ii) a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes. O referido em (i) apenas se aplicará caso o contrato de trabalho, em 1 de outubro de 2013, não tenha ainda alcançado a duração de 3 (três) anos.

(B) Para os trabalhadores cujo contrato de trabalho iniciou os seus efeitos após 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 (incluindo os que tenham sido objeto de renovação extraordinária):

(a) A 20 (vinte) dias de retribuição base e diuturnidades pelo período compreendido entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013; e

(b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013, o valor da compensação corresponderá a (i) 18 (dezoito) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de duração do contrato, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato de trabalho; e (ii) a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes. O referido em (i) apenas se aplicará caso o contrato de trabalho, em 1 de outubro de 2013, não tenha ainda alcançado a duração de 3 (três) anos.

(C) Para os trabalhadores cujo contrato de trabalho iniciou os seus efeitos após 1 de outubro de 2013, a indemnização corresponderá a 18 (dezoito) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho ou respetivo período proporcional.

Sem prejuízo do atrás disposto, o valor da retribuição base e diuturnidades de cada trabalhador a ser considerado para o cálculo da compensação não pode ser superior a 20 (vinte) vezes a retribuição mínima mensal. O montante global da compensação não pode ser superior a 12 (doze) vezes a retribuição base mensal ou a 240 (duzentos e quarenta) vezes a retribuição mínima mensal garantida. O valor diário de retribuição e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 (trinta) da retribuição base mensal e diuturnidades.”

1.4.5. Quadro de pessoal à data do início do processo de despedimento coletivo e lista dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, assim como, os organigramas da empresa antes e após o despedimento coletivo.

1.5. Foram juntas ao processo quatro atas de informações e negociação, conforme se transcrevem, em tudo o que é relevante:

1.5.1. Ata da primeira reunião:

“ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DA FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO PROMOVIDO PELA ...

Aos vinte e seis dias de abril de dois mil e dezasseis, pelas catorze horas, teve lugar, (...), a reunião de Informações e negociação, no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela ... (“...”), nos termos e para efeitos do disposto no artigo 361º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”).

Encontrava-se presente a (...) representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (“MTSS”), o (...) Representante Legal da ..., a (...) Diretora de Recursos Humanos da ..., as (...) mandatárias / peritas da referida sociedade; os Senhores (...) na qualidade de trabalhadores abrangidos e, simultaneamente, membros da comissão representativa de trabalhadores (“CRT”).

Assistiram também à reunião os Senhores (...) na qualidade de trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo representados pela CRT (a CRT representa 59 dos 61 trabalhadores envolvidos).

Estavam ainda presentes as trabalhadoras ... (“...”) e ... (“...”), não representadas pela CRT, estando esta última acompanhada pela sua

advogada, a Senhora Dra. ... Em anexo à presente ata encontra-se a lista de presenças assinada por todos os atrás identificados presentes nesta reunião de informações e negociação.

A perita da empresa, (...) deu início à reunião, explicando a sua finalidade, em concreto, as referidas no artigo 361.º, número 1 do Código do Trabalho: alcançar-se um acordo sobre a dimensão e os efeitos do despedimento e, bem assim, aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nomeadamente as mencionadas nas alíneas (a) a (d) do número 1 do artigo referido. Referiu que a ... não se oporia à presença dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, tendo solicitado que quaisquer questões sejam apresentadas pela própria CRT e não por cada trabalhador individualmente (exceto nos casos das trabalhadoras não representadas pela CRT), de modo a que a reunião decorra de forma organizada.

Continuou a perita da empresa, (...), solicitando à CRT e às trabalhadoras ... e ... para que, caso existam trabalhadores casados entre si ou unidos de facto, e ambos afetados pelo despedimento coletivo, e, ainda, caso existam trabalhadoras grávidas, informassem o Departamento de Recursos Humanos de tais situações (de cariz pessoal) uma vez que são suscetíveis de ter reflexos no processo de despedimento, em concreto, para efeitos do cumprimento do prazo de aviso prévio a que se refere o número 4 do artigo 363.º do Código do Trabalho, bem como, no caso da eventualidade de existência de trabalhadoras grávidas, envolvidas no processo de despedimento coletivo, para efeitos de ser solicitado o necessário parecer prévio à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Quanto a estas duas questões, nada foi, durante a presente reunião, referido, seja pela CRT, seja pelas trabalhadoras não representadas.

De seguida, a representante do MTSS inquiriu a perita da empresa no sentido de saber se esta encarou a possibilidade de aplicação, no todo ou em parte, das medidas alternativas ao despedimento referidas no artigo 361.º, número 1 do Código do Trabalho, tendo sido respondido que, previamente ao início do processo de despedimento coletivo, a empresa ponderou sobre as mesmas e procedeu, desde logo, às reconversões e/ou requalificações profissionais possíveis, a que alude a alínea (c) do número 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho. Referiu ainda, e no que tange o universo dos trabalhadores afetados pelo despedimento coletivo, as medidas previstas nas alíneas (a) e (b) do mencionado artigo — suspensão de contratos de trabalho e redução de períodos normais de trabalho — bem como a situação de pré-reforma, a empresa entendeu não serem viáveis e aplicáveis por as mesmas comportarem, por definição, a manutenção dos contratos de trabalho, o que não é objetivamente possível, atendendo aos motivos invocados pela empresa e que sustentam, legalmente, o presente processo de despedimento coletivo. Em relação à existência de reformas antecipadas, foi mencionado pela perita da empresa que a empresa desconhece a existência de trabalhadores elegíveis para esta situação.

Posteriormente, a perita da empresa questionou a CRT, em primeiro lugar, se esta pretendia algum esclarecimento ou informação ao teor da comunicação inicial de despedimento, em concreto, sobre os fundamentos, ao que foi respondido negativamente.

No entanto, a CRT pediu a palavra e o senhor ... procedeu à leitura de um documento (que se anexa à presente ata) e cujos aspetos mais significativos se transcrevem: (i) a CRT abdica, nesta fase, do perito a que alude o n.º 4 do artigo 361.º do Código do Trabalho; (ii) foi efetuada uma referência à história da empresa, bem como aos rácios de rentabilidade dos produtos da linha ..., considerando que os mesmos se encontravam dentro do previsto e expectável (iii) no início de abril de 2016 a maioria

dos trabalhadores agora afetados pelo presente processo de despedimento coletivo viram a sua remuneração mensal ser aumentada; (iv) podendo os fundamentos legais para a justificação do despedimento alegadamente cumprirem os critérios pelo disposto nos números 1 e 2 alínea b do artigo 359.º do Código do trabalho, já os critérios subjetivos para a seleção dos trabalhadores a despedir podem, eventualmente, ser alvo de análise legal diferente da efetuada pela empresa; (v) os trabalhadores afetados pelo presente processo irão sofrer danos e prejuízos, seja a nível pessoal, seja a nível profissional, que têm de ser atendidos pela empresa na compensação por despedimento coletivo; (vi) que a compensação devida tenha em consideração os recentes aumentos atribuídos e os benefícios de que usufruíam a generalidade dos trabalhadores tais como a manutenção do seguro de saúde de que beneficiam e ainda o apoio à reintegração dos trabalhadores no mercado laboral através de serviços de consultadoria de outplacement; (vii) tal como sempre foi referido pela empresa, existem benefícios que são parte integrante da remuneração dos trabalhadores como viatura para uso total, manutenção da mesma, gasóleo, portagens e créditos para telecomunicações; (viii) parte dos trabalhadores tem como retribuição normal e regular uma parte da sua remuneração atribuída de forma variável em função de objetivos comerciais semestrais e outros recebiam em função de objetivos comerciais anuais, (ix) que sejam considerados os proporcionais dos bónus relativos a 2016 para os que receberam o programa em papel, para os que foram privados de tal, assim como para todos os que normalmente são considerados para bónus.

No final da leitura do comunicado, tomou a palavra o Senhor Dr. ..., o qual referiu que, na generalidade, concordava com o que constava do documento lido e que seria de todo o interesse saber das expectativas dos trabalhadores quanto ao montante a ser considerado para o cálculo da indemnização, de molde a ser possível, à empresa, apresentar uma proposta que vá, no limite do possível, ao encontro das expectativas dos

trabalhadores. Não obstante tal, referiu, que a empresa irá disponibilizar, caso exista um acordo com os trabalhadores, e aos trabalhadores afetados pelo processo de despedimento coletivo, um serviço de outplacement. Informou ainda que, nas mesmas condições, e relativamente aos ..., os mesmos, com grande probabilidade, irão manter-se, para os trabalhadores afetados pelo despedimento coletivo e que, até então, beneficiam dos mesmos, até final do corrente ano de 2016.

Devolvendo a palavra à CRT e em resposta à solicitação da empresa quanto a saber das expectativas dos trabalhadores no que respeita ao montante a ser considerado para o cálculo da indemnização, a CRT referiu que o valor a ponderar - atendendo à existência de remuneração fixa, variável e outras prestações de carácter regular, sejam pecuniárias ou não, como já referido — deveria ser apurado atendendo ao rendimento médio anual do trabalhador, no qual seria incluída uma compensação pelo veículo, para aqueles trabalhadores que gozam do seu uso.

Assim, e em termos de compensação, a mesma, propôs a CRT, que fosse, no mínimo, correspondente a duas vezes e meio o rendimento médio mensal (apurado nos termos supra referidos, ou seja, remuneração fixa mensal acrescida da média da remuneração variável auferida e de uma compensação pelo veículo) por cada ano de antiguidade, arredondando-se, quando necessário, ao ano completo. Mais referiu que para o cálculo dos anos de antiguidade a atender deve, sempre que tal se verifique, ser considerados todos os anos em que os trabalhadores afetos pelo despedimento coletivo prestaram serviço à empresa, mesmo quando tal ocorreu em regime de prestação de serviços, como trabalhadores independentes e não subordinados, no caso dos trabalhadores com menos antiguidade. A tal, acrescerá, então, a manutenção dos ..., para os trabalhadores que dos mesmos, atualmente, beneficiem, até final do ano de 2016 e, ainda, o serviço de outplacement.

De seguida foi dada a palavra às duas trabalhadoras que não se encontram representadas pela CRT, no sentido de se saber se pretendiam algum esclarecimento ao teor da comunicação inicial de despedimento, em concreto, sobre os fundamentos, ao que foi respondido negativamente pela Advogada da trabalhadora (...), em nome e representação da sua Constituinte.

No entanto, a referida Advogada referiu, em nome e representação da sua Constituinte, que, atendendo à proposta efetuada pela CRT, a sua Constituinte aderiu à mesma, ou seja, em termos de compensação, a sua Constituinte, a trabalhadora (...), aderiu à proposta apresentada pela CRT. De seguida, solicitou que, em nome e representação da sua Constituinte, lhe fosse disponibilizada a seguinte documentação: (i) cópia da decisão estratégica, referida no relatório anexo à comunicação inicial de despedimento, de encerramento da linha de negócio ...; (ii) documentação financeira, como seja o balanço e demonstração de resultados atualizados do último mês disponível e previsional, com e sem os impactos do despedimento coletivo, e com a indicação dos respetivos pressupostos, o orçamento para o ano de 2016 e as previsões para os anos seguintes, realizadas em 2015; (iii) quadro de pessoal do Departamento de Reclamações e Qualidade em que se Integra a trabalhadora (...), com (a) a discriminação das datas de contratação de cada trabalhador dessa área, (b) valores obtidos nas avaliações pessoais e anuais realizadas a cada um desses trabalhadores, desde 2008 até à presente data. Nesta altura interveio a perita da empresa referindo que, entre os critérios usados pela empresa para a seleção dos demais trabalhadores que permanecem na empresa em detrimento dos incluídos neste processo de despedimento, foi utilizado critério da avaliação de desempenho dos últimos 2 (dois) anos e que, na sua opinião, não será relevante, para os efeitos que se pretendam, proceder à entrega das avaliações de desempenho com maior antiguidade, atendendo a que tais não foram tidas em conta para os efeitos de seleção dos demais

trabalhadores que permanecem na empresa. Voltando a palavra à Senhora (...) a mesma, em nome e representação da sua Constituinte, referiu, então, que se for possível, solicitava a entrega das avaliações efetuadas desde 2008 — data de admissão da sua Constituinte na empresa - ou, caso não o seja, apenas, então, dos 2 (dois) últimos anos. Mais solicitou a Senhora (...), em nome e representação da sua Constituinte, uma lista de todos os prestadores de serviços e contratos de outsourcing. Nesta altura interveio, uma vez mais, a perita da empresa referindo que existem mais de 500 (quinhentos) contratos de prestação de serviços com agentes, pelo que, questionou, quais seriam os contratos efetivamente pretendidos pela Senhora (...), ao que a mesma referiu bastarem ser aqueles que respeitem à área/categoria profissional da sua Constituinte e, o mesmo valendo, para os contratos de outsourcing.

Passando a palavra à trabalhadora (...), a qual também não se encontra representada pela CRT, no sentido de saber se pretendia algum esclarecimento ao teor da comunicação inicial de despedimento, em concreto, sobre os fundamentos, e demais questões que se queira pronunciar, a mesma referiu que aguarda, então, que a empresa avance com um valor/proposta, para que possa transmitir ao seu Advogado. Assim sendo, não pretendia, naquele momento, colocar quaisquer questões.

Retomou a palavra o Dr. ... referindo que, atendendo ao exposto pela CRT e pelas trabalhadoras não representadas pela mesma, a empresa irá ponderar na proposta apresentada pela CRT e subscrita, por ora, apenas pela trabalhadora (...), atendendo ao impacto que o despedimento coletivo terá na vida pessoal e profissional dos visados, acrescentando porém que se lhe afigurava difícil ir de encontro à referida proposta.

Voltando a palavra para a perita da empresa, a mesma verificou a lista de presenças e suas assinaturas, e, uma vez mais, perguntou se subsistiam

questões que a CRT ou as trabalhadoras não representadas pela CRT quisessem ver respondidas, ao que foi respondido negativamente.

Determinou-se então a suspensão dos trabalhos, acordando-se que os mesmos seriam retomados no dia 3 de maio, pelas quinze horas, no mesmo local

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas quinze horas e lavrada a presente ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos presentes.

(...)

“Comunicação à empresa por parte da Comissão Representativa dos trabalhadores da ... em Portugal

Por unanimidade dos 59 trabalhadores aqui representados por esta comissão foi decidido abdicar, nesta 1ª reunião, de se fazerem acompanhar por um perito, conforme estabelecido e previsto no 4 do Artigo 361 do Código de Trabalho. Tal ato pretendem os mesmos que seja encarado pela ... em Portugal como um ato de boa fé e desejo de tentativa de resolução pacífica, cordial e célere na obtenção de um acordo em relação à decisão e comunicação pela mesma efetuada a 61 trabalhadores, dos quais 59 são representados por esta comissão, de início de processo de despedimento coletivo.

Esta data de 14 de abril de 2016 ficará inexoravelmente marcada pelas piores razões para todos os trabalhadores da ... sucursal em Portugal e a todos deixará certamente marcas emocionais. Mas não obstante tal facto, os prejuízos pessoais, familiares e profissionais decorrentes da mesma afetam sobretudo e sobremaneira os 61 trabalhadores afetados pela decisão de despedimento coletivo e agora considerados como “excedentários”.

A ..., hoje uma linha de negócio, cuja história empresarial está detalhadamente explicada no relatório anexo à comunicação de despedimento coletivo promovido pela ... sucursal em Portugal, foi fundada por um sr chamado ... Este sr que era uma figura carismática e inovadora para o seu tempo, fundou não somente uma agência de ..., mas toda uma cultura corporativa que até hoje permaneceu e perdurou, e que sempre foi lembrada a todos os trabalhadores pelos seus líderes nacionais e internacionais. Apologista de uma cultura individual e coletiva da Atitude Mental Positiva, expressa em várias obras literárias de auto ajuda e auto motivação, e de criar e liderar uma empresa onde os valores humanos nunca fossem postos em causa, sempre defendeu, assim como o sempre o mantiveram os líderes de hoje, que a ... fosse uma empresa de pessoas para pessoas, onde imperassem os altos valores morais e éticos aliados à crença individual e coletiva de que com a atitude certa, o PMA, todos podem continuamente crescer e se desenvolver.

Foi sempre com essa cultura em mente que todos os trabalhadores se dedicaram, se empenharam e se entregaram diariamente ao seu trabalho e contribuíram para os constantes crescimentos anuais que a linha de negócio ... da ... sucursal em Portugal obteve e que sempre foram reconhecidos pelo seu diretor geral nas comunicações anuais de resultados aos trabalhadores apostados numa visão de promoção de carreira individual que constantemente foi promovida e apregoada pela estrutura executiva da empresa.

É também pelo reconhecimento e confiança que os trabalhadores têm do seu diretor geral, das suas qualidades humanas e profissionais, da prossecução que o mesmo sempre demonstrou na aplicação dessa cultura corporativa centenária e do que expressou durante a comunicação das decisões da gestão da ... efetuada a todos os trabalhadores, onde reconheceu o empenho e profissionalismo das pessoas agora alvo de despedimento coletivo, e do seu contributo para a operação, que os

trabalhadores tomaram esta decisão e, têm confiança no tratamento deste processo com justiça e que reconheça os direitos e o contributo que estes trabalhadores tiveram e de tudo o que sempre deram em prol da empresa Uma das mais famosas citações do fundador da ... e que, a muitos trabalhadores ocorreu aquando da leitura do relatório anexo à comunicação inicial de despedimento coletivo promovido pela ... sucursal em Portugal em especial do ponto 2.1. “A cessação da linha de negócio ...” foi “O sucesso é atingido por aqueles que tentam e continuam a tentar” pois foi com esse espírito e com essa atitude que todos os trabalhadores que hoje são alvo de processo de despedimento coletivo diariamente ao longo de meses, anos e até décadas em muitos casos, se entregaram, e muitas vezes se superaram, inclusive com prejuízos pessoais de ausências prolongadas e afastadas das suas famílias, mas cujo sucesso pessoal e coletivo da linha de negócio em Portugal nunca foi questionado, tendo sido muito pelo contrário sempre sobejamente reconhecido quer pelo diretor geral da ... sucursal em Portugal como pelo antigo General Manager para a Europa, quer pelo Presidente da ... que chegou mesmo, e por várias vezes por se referir à operação em Portugal como a “...” das operações da ... a nível mundial e um exemplo para todas as restantes operações, não somente pelos seus crescimentos de resultados ano após ano como um exemplo de boas práticas em todos os processos e procedimentos administrativos de todos os seus departamentos, o que levou mesmo a que muitos dos trabalhadores, inclusive muitos dos que hoje estão incluídos neste despedimento coletivo, colaborassem diretamente com operações internacionais em benefício da ...

Não será de estranhar portanto a memória desta citação do sr ... em associação com as alegações agora constantes no relatório anexo à comunicação inicial de despedimento coletivo da ... sucursal em Portugal, em especial, as utilizadas no já referido ponto 2.1.- cessação da linha de negócio ..., por o negócio em Portugal se encontrar distante dos

parâmetros de rácio combinado de 85% e de uma taxa interna de rendibilidade de 15%, não significando essa declaração que não existam e tenham existido sempre no passado rácios de rendibilidade na operação em Portugal, e, nunca antes objeto de qualquer comunicação ou expressão de apreensão ou preocupação aos trabalhadores pela sua gestão, podendo sim, serem vistos como um dos objetivos implícitos a alcançar e expresso na Visão da operação da linha de negócio ... em Portugal até 2019 e que se encontravam de acordo com as comunicações efetuadas pelo diretor geral da operação a serem anualmente alcançados se não mesmo superados.

Coincidentemente surgem estas alegações da ... pouco tempo após o encerramento das linhas de negocio na ... e na ..., expressas na comunicação social destes países, por más práticas e problemas com o legislador interno, riscos que nunca foram expressos ou associados à operação em Portugal e, à referida na comunicação da ... da aquisição da ... em 14 de janeiro de 2016 pela ...

De facto, e se aludirmos às comunicações internas de resultados efetuadas aos trabalhadores, verificamos que o crescimento da operação em Portugal era constante e reconhecido pelo seu diretor geral e o trabalho efetuado pelos mesmos realçado, tendo mesmo, em dezembro passado sido pelo mesmo, em comunicação enviada aos trabalhadores sido referido como “um feito / excepcional o crescimento de 18% da nossa carteira em 2015” e “fruto da enorme dedicação e trabalho de todos no escritório e nas forças de vendas core e ... os extraordinários resultados atingidos em 2015”.

Tais declarações não podem ser hoje desligadas da confiança e expectativas que em todos os trabalhadores foram criadas e, confirmadas pelos muito recentes aumentos salariais de que foram alvo todos os trabalhadores e que, hoje em muito contribuem para aumentar os

prejuízos pessoais e profissionais dos trabalhadores que, 4 meses após estas declarações, e 14 dias após os aumentos, são alvo de processo de despedimento coletivo, confiança reforçada também pelo facto de fazerem parte de uma companhia de ... que, nos ramos em que atua, é mesmo, a única no top 20 da ... que apresenta constantes crescimentos anuais.

Foi essa confiança dos trabalhadores que a muitos levou a investimentos e projetos pessoais que são hoje, devido a este processo, colocados em causa e que a muitas famílias, que não somente dos 61 trabalhadores alvo de processo de despedimento coletivo, vem trazer situações de ansiedade e angústia representados em casos de despedimento de trabalhadores que têm os cônjuges em situação de desemprego prolongado e constituíam a única fonte de rendimento do agregado, uma das quais com a esposa grávida, situações de famílias em que ambos são afetados por este processo, situações de pessoas que estavam há anos no quadro de outras empresas e que se mudaram para a linha de negócio ... recentemente, pessoas que recusaram ofertas de outras empresas pessoas que mudaram de residência para locais distantes das suas origens com implicações em investimentos de imobiliário, em suma muitos e verdadeiros dramas familiares que este processo origina e que esperam e confiam os trabalhadores sejam tidos em conta e salvaguardados por esta empresa.

É verdade que nos últimos anos qualquer cidadão neste país se habituou a ouvir, e até conhecer casos pessoais envolvidos em processos de despedimento coletivo, mesmo no setor financeiro onde se integra a ..., mas sobretudo não nas condições em que a mesma acontece e a tornam tão diferente, e ,por isso também, esperam os trabalhadores uma resolução de acordo justa e que considere a sua quota parte em relação aos proveitos passados e futuros por parte da ... e devidamente reconhecido o contributo deste trabalhadores para os mesmos. O setor da ... tem sido afetado por esta realidade, originada por situações que em

nada se assemelham a esta, com realidades de empresas com avultados prejuízos mas onde mesmo nestas condições se encontram vários casos onde são salvaguardados os direitos dos trabalhadores em relação aos seus salários e aos seus benefícios assim como na sua transição para o desemprego.

Esperam ainda os trabalhadores que esta decisão de confiança não seja presumida pelos mandados da ... como um sinal de fraqueza ou de abdicação de serem justamente compensados.

Reiteramos que a mesma significa confiança em quem mostrou sempre procurar apoiar e respeitar os trabalhadores e confia que obterá da parte empregadora o devido reconhecimento da "inegável dedicação" dos mesmos referida na comunicação... Esta decisão também não implica desconhecimento da legislação laboral ou ausência de apoio e aconselhamento jurídico pois é do conhecimento desta comissão por Ex. que podendo os fundamentos legais para a justificação deste despedimento coletivo alegadamente cumprirem os critérios pelo disposto nos n.ºs 1 e 2 alínea b do art.º 359º do Código de Trabalho já os critérios subjetivos e não detalhadamente apresentados constantes do Anexo III da comunicação para a seleção dos trabalhadores a despedir podem ser alvo de uma análise legal diferente, assim como, têm conhecimento das práticas para a atribuição do subsidio de isenção de horário de trabalho ou mesmo de outras formas de negociação que possam implicar a utilização dos créditos de horas consagrados aos trabalhadores no art.º 364 do Código de Trabalho.

Reiteramos que é intenção de todos os trabalhadores uma negociação cordial e célere mas que assegure e reconheça aos trabalhadores alvo de processo de despedimento coletivo os seus direitos.

Manifestamos mais uma vez a nossa confiança na obtenção célere de acordo e que será tido em consideração para tal, as circunstâncias em que o processo ocorre, os danos e prejuízos pessoais e profissionais causados aos trabalhadores e que em virtude das mesmas não se procure entrar num processo negocial moroso e injusto que em nada contribuirá para salvaguardar a dignidade pessoal e profissional dos trabalhadores envolvidos que muito deram a esta empresa e sejam hoje como o têm sido no passado devidamente reconhecidos.

Esperam os mesmos que além da compensação devida e que se espera justa e reconhecedora, e que tenha em conta os recentes aumentos atribuídos, sejam tidos em conta os benefícios de que usufruíam a generalidade dos trabalhadores tais como: considerar a manutenção do seguro de saúde de que beneficiam e que sejam também tidos em consideração o apoio à reintegração dos trabalhadores no mercado laboral com serviços de consultadoria de outplacement pois, temos todos noção das dificuldades que muitos terão na reintegração no mercado laboral na corrente situação económica em que se encontra o nosso país e pelas situações pessoais de muitos dos trabalhadores.

Mas também que relembre a ... que sempre afirmou que os benefícios concedidos a parte dos trabalhadores agora afetados pela decisão de despedimento coletivo, quer pelo diretor geral como pela diretora financeira e de RH, que os benefícios que usufruem tais como: de viatura para uso total, manutenção da mesma, gasóleo, portagens, e créditos para telecomunicações são considerados parte integrante da remuneração dos trabalhadores.

Que relembre também que parte dos trabalhadores tem como retribuição normal e regular de há muitos anos uma parte da sua remuneração atribuída de forma variável em função de objetivos comerciais semestrais que, em muitos casos terão que ser devidamente quitados pela

proporcionalidade do tempo decorrido mas que outros, que de uma forma regular recebiam em função de objetivos comerciais anuais e que sempre foram devidamente acordados em dezembro do ano anterior e entregues no máximo em março do ano comercial corrente foram, este ano, privados da sua entrega, o que não se reveste de total legalidade perante quer a sua regularidade quer perante a entrega dos semestrais a parte dos trabalhadores, podendo constituir matéria de impugnação deste processo.

Que também é do conhecimento desta comissão o cálculo dos montantes totais de compensação que beneficiam de isenção fiscal os trabalhadores e a empresa. Finalmente que não sejam olvidados os montantes de créditos laborais devidos incluindo os créditos de: férias não gozadas e subsídio de férias não recebidos, proporcionais referentes ao ano de cessação de Férias e subsídios de férias e de natal, de formação e de média de remuneração variável dos 12 meses anteriores e proporcionais do ano de cessação.

Sabendo que numa negociação terão que existir sempre cedências de ambas as partes, também não abdicarão os trabalhadores de serem devidamente reconhecidos com uma justa compensação por serem alvo de processo de despedimento coletivo nas atuais circunstâncias.

Confiam os trabalhadores que manterá a empresa a mesma atitude que teve em casos singulares ocorridos no passado, em diferentes e agravadas circunstâncias, mas em situações legais similares ao corrente processo, mas onde, sempre houve uma atitude de reconhecimento expresso nas compensações atribuídas.

Manifestamos a nossa convicção e confiança que a proposta hoje a apresentar pela empresa procure assegurar todos estes pontos e, mais uma vez o manifestamos, assegurar o reconhecimento do profissionalismo e inegável entrega e aptidões pessoais e profissionais

destes trabalhadores manifestado e reconhecido pelo nosso diretor geral e, que em muito contribuíram para os excelentes resultados e proveitos obtidos pela ... em anos anteriores e de que continuarão a beneficiar em muitos anos posteriores assim como, não ponham ainda mais em causa a dignidade pessoal e profissional de todos os afetados por este processo.”

1.5.2. Ata da segunda sessão da reunião:

“ATA DA SEGUNDA SESSÃO DA REUNIÃO DA FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO PROMOVIDO PELA ...

Aos três dias de maio de dois mil e dezasseis, pelas quinze horas, teve lugar, (...) a segunda sessão da reunião de informações e negociação, no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela ... (“...”), nos termos e para efeitos do disposto no artigo 361.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”).

Encontrava-se presente a (...) representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (“MTSS”), o Senhor (...) Representante Legal da ..., a Senhora (...) Diretora de Recursos Humanos da ..., as Senhoras (...) mandatárias / peritas da referida sociedade; os Senhores (...) membros da comissão representativa de trabalhadores (“CRT”), a qual representa 59 dos 61 trabalhadores envolvidos.

Estavam ainda presentes as trabalhadoras (...) não representadas pela CRT, estando esta última acompanhada pela sua advogada (...), conforme lista de presenças anexa à presente ata.

A perita da empresa, (...) deu início à reunião, retomando, assim, os trabalhos, no seguimento da primeira sessão da reunião ocorrida no dia

26 de abril, na qual, além das informações e assuntos debatidos, foi lido um documento pela CRT e apresentada uma proposta, subscrita, por ora, também pela trabalhadora (...). Neste seguimento, informou a referida perita que a empresa irá, igualmente, ler uma comunicação, concedendo, para tal efeito, a palavra ao Senhor Dr. ..., o qual procedeu à leitura de um comunicado da empresa e cujos espetos mais significativos se transcrevem: (i) como será do conhecimento da maioria, se não mesmo de todos os trabalhadores envolvidos neste processo, a rentabilidade do negócio ... em Portugal foi por diversas vezes discutida interna e internacionalmente e era do conhecimento público que Portugal, não obstante os resultados alcançados anualmente, não atingia o rácio combinado esperado; (ii) outras soluções de reestruturação - que não o despedimento coletivo — foram ponderadas previamente a este processo. Tais soluções estavam essencialmente relacionadas com a dimensão da reestruturação e com o número de trabalhadores envolvidos mas que se revelaram impraticáveis em face da decisão essencial subjacente a este processo e que é o encerramento da linha de negócios ... já a partir do próximo dia 31 de maio; (iii) o documento apresentado pela CRT foi devidamente analisado dentro e fora de Portugal. A boa-fé, a transparência, e a humildade - não apenas da comissão mas também das duas trabalhadoras não representadas pela comissão - na exposição das ideias e opiniões foi notada e valorizada. Também a ... pauta a sua posição nesta negociação pela boa-fé, transparência e humildade e com o objetivo de alcançar um compromisso com os 61 trabalhadores que permita obter uma solução equilibrada para todos os envolvidos; (iv) a ... compreende o significativo impacto que esta decisão tem nos seus colaboradores, contudo entende que deverá procurar-se uma solução justa e equitativa que atenda aos interesses de todos os trabalhadores envolvidos; (v) não se pode nem se deve ignorar que, apesar das diferenças e particularidades que se verificam em cada um dos 61 trabalhadores envolvidos neste processo, as causas do despedimento são comuns a

todos, ou seja, todos são afetados pelas mesmas razões; (vi) assim, e sem nunca deixar de reconhecer o esforço, o empenho, o compromisso e o espírito de sacrifício dos seus trabalhadores, nos dias e anos que dedicaram a esta empresa, e cujo sucesso e crescimento não teria ocorrido sem tal dedicação, entende a ... que, considerando também as suas limitações económico-financeiras, ser mais importante encontrar uma solução que assegure um especial apoio àqueles cuja situação financeira se apresenta mais fragilizada; (vii) de acordo com a lei laboral, a ... terá de pagar aos seus trabalhadores uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho (e respetivas normas transitórias) e que se detalhou na comunicação inicial de despedimento. O montante da compensação legal deverá ainda compreender o período de tempo trabalhado durante o presente ano até à data da cessação do contrato de trabalho, ou data anterior, caso em 31 de outubro de 2012 o trabalhador tivesse já 12 ou mais anos de antiguidade ou se alcançasse tal antiguidade em momento posterior; (viii) os princípios de igualdade de circunstâncias quanto aos fundamentos do despedimento, e a procura de uma solução justa e equitativa para todos os trabalhadores nortearam o pensamento da ... na definição da proposta a apresentar aos seus trabalhadores envolvidos neste processo, a qual é a seguinte: não obstante a justificação detalhada das razões que determinaram o pedido, não podemos deixar de notar que a comissão solicitou um montante de compensação bastante superior não apenas ao montante legal, mas também às práticas atuais habituais de mercado. E como se referiu na altura, tal montante dificilmente poderia ser aceite. Assim, a ... apresentou uma proposta que se detalhava em documento entregue à CRT e às duas trabalhadoras não representadas pela comissão.

O Senhor Dr. ..., aquando da finalização da leitura do comunicado da empresa e respetiva proposta na mesma contida, colocou-se à disposição dos presentes para prestar esclarecimentos e fez distribuir cópias do comunicado por todos os presentes.

Neste momento Interveio representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (“MTSS”), (...) a qual questionou a CRT se não pretendia, neste momento, interromper os trabalhos e conferenciar com os trabalhadores por si representados.

Tomou a palavra um dos membros da CRT referindo que a mesma irá, no final da presente reunião, falar com os trabalhadores por ela representados, pelo que não será necessário interromper os trabalhos.

Foi pedida a palavra pela trabalhadora (...) a qual questionou alguns aspetos da proposta.

De seguida foi pedida a palavra pela Advogada da trabalhadora (...) que, em nome e representação da sua Constituinte, referiu que à mesma não lhe foi atribuído o prémio anual, no mês de março de 2016, respeitante ao ano de 2015, nem lhe foi apresentada qualquer justificação formal para a não atribuição de prémio. A tanto respondeu o senhor Dr. ..., bem como a Dra. ..., que, não obstante ir indagar junto da responsável do departamento da visada trabalhadora, o certo é que se a mesma não foi elegível para a atribuição do prémio, o mesmo não lhe é devido, pois trata-se de um prémio discricionário que apenas é atribuído cumpridos que sejam certos e determinados critérios livremente fixados pela empresa.

A perita da empresa perguntou se havia mais questões, inclusive reiterando se a CRT pretendia interromper a sessão para falar com os trabalhadores representados, retomando-se os trabalhos mais tarde, ao que a CRT respondeu negativamente.

A advogada da trabalhadora (...) em nome e representação da sua Constituinte pediu a palavra para questionar acerca dos elementos que havia solicitado na reunião de dia 26 de abril, em concreto, o contrato de

prestação de serviços do senhor ... A tanto, respondeu a perita da empresa que não pode disponibilizar o contrato, porquanto não tem o consentimento do visado para tanto. No entanto, continuou a perita, que a senhora advogada da trabalhadora (...) em nome e representação da sua Constituinte, poderá, desde já, colocar questões quanto a elementos concretos do contrato. Solicitou, assim, a referida Advogada, que, se possível, gostaria de obter a autorização do trabalhador para obter cópia do seu contrato; não sendo possível, solicita informações sobre o objeto do contrato; o modo da prestação de serviços; a forma de prestação de serviços; as tarefas inerentes a essa prestação de serviços; forma como era feito o report à empresa no âmbito desse contrato de prestação de serviços.

Não havendo mais pedidos de esclarecimentos, determinou-se então a suspensão dos trabalhos, acordando-se que os mesmos seriam retomados no dia 6 de maio, pelas onze horas, no mesmo local.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas dezasseis horas e lavrada a presente ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos presentes.”

1.5.3. Ata da terceira sessão da reunião:

“ATA DA TERCEIRA SESSÃO DA REUNIÃO DA FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO PROMOVIDO PELA ...

Aos seis dias de maio de dois mil e dezasseis, pelas onze horas, teve lugar, (...) a terceira sessão da reunião de informações e negociação, no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela ... (“...”),

nos termos e para efeitos do disposto no artigo 361.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”).

Encontrava-se presente a Senhora (...) representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (“MTSS”), o Senhor (...) Representante Legal da ..., a Senhora (...) Diretora de Recursos Humanos da ..., as Senhoras (...) mandatárias / peritas da referida sociedade; os Senhores (...) membros da comissão representativa de trabalhadores (“CRT”), a qual representa 59 dos 61 trabalhadores envolvidos, não se encontrando presente, por motivos de doença, o trabalhador e membro da comissão representativa de trabalhadores, (...).

Estavam ainda presentes as trabalhadoras (...) não representadas pela CRT, estando esta última acompanhada pela sua advogada, (...) e diversos trabalhadores envolvidos no processo de despedimento coletivo conforme lista de presenças anexa a esta ata.

A perita da empresa, (...) deu início à reunião, retomando, assim, os trabalhos, no seguimento da segunda sessão da reunião ocorrida no passado dia 3 de maio. Na sequência daquela reunião, foram solicitados, pela CRT, esclarecimentos a determinadas questões que endereçou, como sugerido no texto da comunicação da empresa, à Senhora (...) Diretora de Recursos Humanos da ..., pelo que foi dada a palavra à mesma para resposta às questões colocadas. Assim, quanto à questão (a) acerca do plano Individual de reforma, e, concretamente, no que se refere a ser respondida à questão sobre (i) qual a companhia com a qual foi contratada este plano, foi respondido que a companhia é a ...; (ii) de que forma podem os trabalhadores ser informados dos montantes de cada um e referentes a esse mesmo plano individual de reforma, foi respondido que irá ser entregue a cada um dos trabalhadores o seu respetivo extrato; (iii) quais as condições em que tal fundo pode ser transferido, foi respondido que o mesmo pode ser resgatado aquando da

reforma ou transferido para outra ..., o que acarretará uma penalização, tal como se encontra previsto no instrumento de regulamentação coletiva aplicável de 10%.

Quanto à questão referente (b) à data que a empresa está a considerar para efeitos de antiguidade, foi respondido que a data de referência do cálculo de indemnização utilizada pela empresa foi o dia 03 de maio, apenas e tão só para efeitos de simulação de cálculos, sendo que a data a considerar, efetivamente e a final, será sempre a data de cessação do contrato de trabalho. Concluídas as respostas aos esclarecimentos solicitados, tomou a palavra a perita da empresa, Dra ... a qual se referiu a uma questão relativamente à isenção fiscal do montante da indemnização que havia sido previamente colocada pela CRT. Foi, assim, esclarecido que o Código do Imposto sobre o Rendimento das pessoas Singulares (CIRS) estabelece isenção fiscal mediante um cálculo legal, mas que tal isenção não se aplica em duas situações (i) aos trabalhadores que, nos últimos 5 (cinco) anos, tenham beneficiado total ou parcialmente desta isenção; (ii) aos trabalhadores que nos 24 (vinte e quatro) meses seguintes após a cessação do contrato de trabalho iniciem (direta ou por interposta pessoa) nova relação contratual com a ... ou para uma empresa do mesmo grupo económico, seja a que título for. Ainda quanto a esta questão foi referido, pela mesma perita, que a empresa iria enviar um e-mail a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, de molde a indagar, junto de cada um deles, se já gozaram de tal isenção.

Dada a palavra à CRT, a mesma teceu algumas considerações sobre a proposta apresentada no passado dia 3 de maio pela empresa, tendo, nessa sequência, apresentado uma contra proposta.

Dada a palavra à Advogada da trabalhadora (...) em nome e representação da sua Constituinte, referiu que esta subscreve

parcialmente a contra proposta apresentada, agora, pela CRT, designadamente, aceitando o valor proposta para cálculo da compensação pelo despedimento, afastando, porém, a posição da CRT relativamente ao afastamento dos direitos ao seguro de vida e de saúde e do direito ao outplacement. Passando a palavra à trabalhadora (...), a mesma, após ter lido a declaração pessoal que se anexa à presente ata, concluiu referindo que subscrevia, na íntegra, a contraproposta apresentada pela CRT.

Tomou a palavra o senhor Dr. ... o qual, agradecendo o tom cordial que tem pautado esta fase de negociações, referiu ter tomado nota da contraproposta apresentada pela CRT e das declarações das trabalhadoras não representadas pela CRT.

Foi, nesta altura, dada por encerrada, formalmente, a fase de informações pela representante do MTSS, e suspensos trabalhos e reagendada, provisoriamente, a continuação dos mesmos, no que tange à fase de negociações, para as 15:00 do presente dia, no mesmo local.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas onze horas e quarenta minutos e lavrada a presente ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos presentes.

(...)

Foram retomados, no dia seis de maio, pelas dezasseis horas, os trabalhos da fase de negociações na presença de Senhor (...) Representante Legal da ..., a Senhora (...) Diretora de Recursos Humanos da ..., a Senhora (...) mandatária / perita da referida sociedade; os Senhores (...). O Sr. ... referiu que a contraproposta apresentada pela CRT não podia ser aceite, contudo apresentou nova proposta para análise de todos os trabalhadores, tendo sido estabelecido que a mesma constaria de documento a entregar à CRT e às duas trabalhadoras não

representadas. Esta nova proposta compreendia três opções possíveis que se encontravam detalhadas no documento entregue.

Informou que se trata da proposta final da empresa e que deverá ser aceite por todos os trabalhadores ou então será tomada a decisão de compensação de acordo com o que está estipulado legalmente.

Adicionalmente foi acordado entre todos que nova reunião realizar-se-ia no dia dez de maio pelas catorze horas. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas dezasseis horas e trinta minutos e lavrada a presente ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos presentes”

“À semelhança dos 59 trabalhadores que se encontram representados pela comissão dos trabalhadores, também eu recebi com surpresa a notícia da cessação da linha de negócio ...

Os constantes elogios do nosso diretor geral, alguns deles publicados até na revista Combinar, e até da presidência mundial da ... que viam o nosso negócio como referência para as outras operações chegando até a referirem-se à ... Portugal como ..., criaram expectativas que foram completamente defraudadas.

Embora tenha exposto todo o caso e obtido aconselhamento jurídico nesta questão, também eu compareci à primeira reunião da fase de informações e negociações sem me fazer acompanhar do meu advogado. Com este ato, pretendia demonstrar a minha boa-fé e confiança na tratamento justo por parte da Na declaração proferida pela comissão dos trabalhadores está bem explícita a surpresa, a desilusão e os efeitos nefastos que o despedimento coletivo trouxe a todos os abrangidos. Também é focada a contribuição valiosa de todos nós no sucesso e lucros passados, presentes e futuros da ...

Concordo e subscrevo todas as palavras.

No entanto, para além dos motivos invocados juntam-se motivos pessoais que me vejo na obrigação de expor para que sejam, tanto quanto possível, considerados nesta fase de negociação.

Em primeiro lugar, parece-me relevante declarar que desde a minha entrada na ... em 2008 que o meu desempenho sempre se destacou na equipa onde passei 7 anos. Por este motivo, em 2010, para além das minhas funções como gestora de ..., fiquei responsável pelo tratamento das questões relacionadas com declarações inexatas. Durante este processo de acumulação de funções, trabalhei arduamente para perceber quais os trâmites legais a que estávamos obrigados já que até à data não existia qualquer referência a legislação a seguir. Alertei que não estavam a ser cumpridos prazos estabelecidos pela lei. Até 27.05.2011 várias atas adicionais a excluïrem coberturas das apólices foram enviadas aos clientes fora dos 3 meses de limite que a lei de contrato de seguro determina. Várias foram também as ... que foram canceladas sem estarem no termo da sua anuidade e fora do limite dos 3 meses. O prémio do ... permaneceu sempre igual para todos os tomadores, para os que tinham atas adicionais a excluir determinado risco agravado de saúde e para os tomadores que não tinham qualquer exclusão.

Referi oralmente e por escrito à minha chefia que vários processos de ... foram recusados por atas adicionais enviadas fora do prazo. Em e-mail que remeti em 19.11.2012 pode ler-se "(...) queria reforçar que considera importante e justa para as clientes revistarmos os processos de declarações inexatos que foram resolvidos anteriormente pois, por não terem sido resolvidos de acordo com a lei em vigor, muitos processos de ... foram recusados quando deveriam ter sido pagos. (...) Isto evitaria, como já aconteceu, que o cliente tivesse de reclamar para receber o que é seu por direito."

Não foi tomada qualquer ação nem existiu qualquer resposta a este email. Vários foram os clientes que apresentaram reclamações por se sentirem enganados já que o mediador x ou y - com o único propósito de alcançar os seus resultados e receber as suas comissões - perante os antecedentes clínicos das pessoas seguras, omitia-os nos contratos de seguro. Quando os clientes acionavam as suas apólices, viam o seu ... recusado e emitida uma ata adicional. Perante o risco, existiu um caso de

um cliente em especial que foi avaliado pela ... e fiquei eu incumbida de tratar da situação agradando o cliente e gerindo o risco que o mesmo representava para a ... Gestão essa de tal forma bem conseguida que a própria ... elogiou esse meu trabalho à minha Manager.

Na lei de contrato de seguro (Decreto-Lei 72/2008 de 16 de abril), no artigo 15 consta a proibição de práticas discriminatórias, em violação do princípio de igualdade nos termos previstos no artigo 13.º da Constituição. De acordo com o número 3, não são proibidas para efeitos de celebração, execução e cessação do contrato de ..., as práticas e técnicas de avaliação, seleção e aceitação de riscos próprias do ... que sejam objetivamente fundamentadas, tendo por base dados estatísticos e atuariais rigorosos considerados relevantes nos termos dos princípios da técnica ...

O número 4 refere inclusivamente que “em caso de recusa de celebração de um contrato de seguro ou de agravamento do respetivo prémio (...) o ... deve (...) prestar ao proponente informação sobre a rácio entre os fatores de risco específicos e os fatores de risco de pessoa em situação comparável mas não afetado por aquela deficiência ou risco agravado de saúde”.

Para além da ... não dispor de dados estatísticos e atuariais para a emissão das atas que constam no Manual de Subscrição, eram ainda utilizados ficheiros em excel que continham mais de 90 doenças adicionais a este Manual. O referido Manual que excluía várias coberturas foi alterado tendo o tempo de exclusão alargado sem qualquer fundamento técnico ou legal. O próprio ... da altura —(...)— chegou a indagar por escrito acerca das controlos de adequação/aprovação nas alterações do Manual.

Não só as exclusões não deveriam existir como eram exageradamente abrangentes. Por exemplo, caso um proponente refira que tem arritmia cardíaca é emitida uma ata adicional que exclui qualquer doença do sistema cardiovascular. Tal exclusão implica que a pessoa segura não

estará coberta por um mero caso de varizes — já que faz parte do sistema cardiovascular — ainda que esta não seja uma patologia pré-existente. Nunca foi prestada qualquer informação de rácios aos proponentes em caso de recusa na celebração de qualquer contrato de seguro. O referido Manual prevê ainda a emissão de atas adicionais em função do sexo já que podemos verificar várias patologias específicas em função do género como endometriose e pólipos uterinos ou hidrocelo e prostatite.

A Lei 9/2015 de 11 de fevereiro Lei n.º 9/2015 proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro, no entanto, o Manual de subscrição esteve a ser utilizado nestes termos até 30.12.2015. Até esta data, sempre que um ... enviava informação clínica referente ao seu processo de ... e havia referência a outras patologias, o procedimento instituído era usar a autorização para o fornecimento de informações que o cliente assina no Impresso de Participação de ... para solicitar informações clínicas acerca das outras patologias para determinar ou não a necessidade da emissão das já mencionada atas adicionais.”

1.5.4. Ata da quarta sessão da reunião:

“ATA DA QUARTA SESSÃO DA REUNIÃO DA FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO PROMOVIDO PELA ACE EUROPEAN GROUP LIMITED - SUCURSAL EM PORTUGAL

Aos dez dias de maio de dois mil e dezasseis, pelas catorze horas, teve lugar, (...) a quarta sessão da reunião de informações e negociação, no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela ... (“...”), nos termos e para efeitos do disposto no artigo 361.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”). Encontrava-se

presente o (...) Representante Legal da ..., a (...) Diretora de Recursos Humanos da ..., a (...) mandatária / perita da referida sociedade; os Senhores (...) membros da comissão representativa de trabalhadores (“CRT”), a qual representa 59 dos 61 trabalhadores envolvidos.

Estavam ainda presentes as trabalhadoras (...) não representadas pela CRT, estando esta última acompanhada pela sua advogada, (...) e diversos trabalhadores envolvidos no processo de despedimento coletivo conforme lista de presenças anexa a esta ata.

Não se encontrava presente a representante do Ministério do Trabalho uma vez que a fase de informações já se tinha encerrado no dia 3 de maio, pelo que não seria necessária a sua presença, como a própria expressamente referiu na reunião anterior.

O Dr. ... iniciou a reunião, questionando a CRT se tinha sido analisada a última contraproposta apresentada pela empresa. O membro da CRT afirmou que os trabalhadores representados pela CRT aceitam a proposta e leu ainda um comunicado sobre os termos da negociação determinada pela empresa. As trabalhadoras (...) também declaram aceitar a proposta e a Advogada da Sra. (...) declarou que a sua constituinte aderiu ainda integralmente ao comunicado do CRT.

Constatou-se haver entendimento entre a CRT e as duas trabalhadoras não representadas pela CRT quanto ao montante da compensação. O despedimento será eficaz nos termos legais, por iniciativa da empresa, que, unilateralmente tomou a decisão de encerrar a linha de negócios ... no dia 31 de maio de 2016.

Com a presente reunião encerra-se a fase de negociação mantida entre as partes.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas dezasseis horas e lavrada a presente ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos presentes.”

1.6. Constam do processo remetido à CITE dez documentos cujo conteúdo é o descrito na parte final do ponto 1.1. do presente parecer.

1.7. Em 2.06.2016 a CITE solicitou informação e demonstração da avaliação dos trabalhadores afetos ao Departamento de ..., Sub-Departamento ..., assim como da pré seleção de trabalhadores/as que foram recolocados noutros sub-departamentos.

1.8. Em 6.06.2016, a CITE recebeu resposta da entidade empregadora, conforme se transcreve:

“..., (...) notificada, no passado dia 2 de junho, para prestação de esclarecimentos relativamente ao processo 912-DL-C/2016 (pedido de parecer prévio quanto ao despedimento da trabalhadora ...) vem, pela presente, informar e esclarecer o seguinte quanto às questões colocadas (as quais se reproduzem a itálico):

a) Indicação dos critérios e subcritérios utilizados na avaliação de desempenho e sua pontuação, assim como, respetiva tabela comparativa da avaliação final dos 4 trabalhadores afetos aos Departamento de ..., Sub-Departamento ..., por ordem hierárquica da nota mais alta à mais baixa, nos últimos 2 anos;

Antes de mais, importa referir que para efeitos de seleção de trabalhadores a abranger no Sub-Departamento ... nunca foram considerados 4 (quatro) mas apenas 3 (três) trabalhadores.

Com efeito, como se indicou no requerimento inicial apresentado junto da Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego, a trabalhadora ... foi contratada em novembro de 2015 através de contrato de trabalho a termo incerto para substituir a Trabalhadora e apenas durante o período em que esta se encontrasse ausente da ... em virtude do gozo de licença parental inicial e férias subsequentes. Entretanto a ... já comunicou a esta trabalhadora a caducidade do respetivo contrato de trabalho a termo incerto, sendo que este cessará

os seus efeitos no próximo dia 30 de junho (conforme documento número 1 que se junta).

Adicionalmente, e ainda em relação a este assunto, importa referir que o desempenho da trabalhadora ... nunca foi objeto de avaliação tendo em consideração a razão da respetiva contratação e o período de tempo de duração da relação laboral.

Relativamente à indicação dos critérios e subcritérios utilizados na avaliação de desempenho e sua pontuação, junto enviamos os seguintes documentos:

- 1) Objetivos estabelecidos, auto avaliação e avaliação do superior hierárquico, referentes ao ano de 2014 do trabalhador ... (conforme documento 2 que se junta);*
- 2) Objetivos estabelecidos, auto avaliação e avaliação do superior hierárquico, referentes ao ano de 2014 do trabalhador ... (conforme documento 3 que se junta);*
- 3) Objetivos estabelecidos, auto avaliação e avaliação do superior hierárquico, referentes ao ano de 2014 da trabalhadora ... (conforme documento 4 que se junta);*
- 4) Objetivos estabelecidos, auto avaliação e avaliação do superior hierárquico, referentes ao ano de 2015 do trabalhador ... (conforme documento 5 que se junta);*
- 5) Objetivos estabelecidos, auto avaliação e avaliação do superior hierárquico, referentes ao ano de 2015 do trabalhador ... (conforme documento 6 que se junta); e*

- 6) *Objetivos estabelecidos, auto avaliação e avaliação do superior hierárquico, referentes ao ano de 2015 da trabalhadora ... (conforme documento 7 que se junta).*

Como se pode verificar pelos documentos juntos, a avaliação de desempenho dos três trabalhadores referidos tem subjacente apenas aspetos relacionados com a performance do departamento e que, no caso da trabalhadora ... são essencialmente (cfr. documento 4): (a) garantir que o processamento mensal das comissões do ROB seja efetuado dentro dos timings definidos;

(b) garantir que os processamentos de bónus semanais e mensais, bem como as comissões de renovação, sejam efetuados nos timings previstos e sem incorreções;

(c) aumento da formação específica, possibilitando que as tarefas relacionadas com o ... sejam do seu conhecimento e possam ser efetuadas em plenitude;

(d) garantir que o pagamento das comissões semanais à força de vendas, referente ao novo negócio, seja efetuado nos timings definidos e sem incorreções;

(e) Garantir que o pagamento do excedente da R/A aos agentes ativos, bem como o pagamentos dos saldos finais da R/A a agentes termination, seja efetuado nos timings definidos e sem incorreções;

(f) garantir que a contabilidade de agentes de Portugal é atualizada dentro dos timings previstos e sem incorreções.

Da mesma forma, pelos documentos juntos referentes aos demais dois trabalhadores verifica-se quais os objetivos estabelecidos / critérios que serão utilizados na avaliação de desempenho.

Em relação às avaliações de 2014 e 2015 juntam-se os documentos 8 e 9 e reproduzem-se os quadros de avaliação:

ANO	TRABALHADOR	AVALIAÇÃO
2014		2
2014	...	3
2014		3
ANO	TRABALHADOR	AVALIAÇÃO
2015		2
2015	...	3
2015		3

Importa esclarecer que a avaliação numérica apresentada tem caráter decrescente, ou seja, quanto menos o número melhor a avaliação. Por conseguinte, e pelo quadro exposto, dos três trabalhadores referidos foi o trabalhador ... quem teve melhor avaliação nos anos de 2014 e 2015.

- b) Em caso de empate, indicação e demonstração da maior experiência profissional nas funções desempenhadas, relativa aos quatro trabalhadores/as afetos ao subdepartamento referido;*

Da resposta dada ao número anterior conclui-se que os únicos trabalhadores que tiveram uma situação de empate na avaliação de

desempenho — nos dois últimos anos anteriores ao início do processo de despedimento - foram, precisamente, os selecionados para integrarem o processo de despedimento coletivo deste subdepartamento, ou seja, a trabalhadora ... e o trabalhador ...

- c) *Justificação e demonstração relativa a habilitações ou experiência profissional para desempenhar atividades noutras setores que não o sub-departamento referido que inviabilizou a afetação da trabalhadora grávida a outro departamento, em momento anterior ao procedimento de despedimento coletivo, assim como, a data em que foi iniciada e concluída esta seleção de trabalhadores/as. No âmbito do processo de despedimento coletivo, apenas 5 (cinco) trabalhadores foram reclassificados profissionalmente antes do início do processo. A decisão sobre a seleção dos trabalhadores foi tomada na segunda quinzena de março de 2015.*

Os trabalhadores em causa são:

<i>NOME DO TRABALHADOR</i>	<i>DEPARTAMENTO ONDE ESTAVA ANTES DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO</i>	<i>DEPARTAMENTO ONDE ESTARÁ APÓS O PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO</i>
<i>...</i>	<i>Departamento de ...</i>	<i>Departamento de ...</i>
<i>...</i>	<i>Departamento de ...</i>	<i>Departamento de ...</i>
<i>...</i>	<i>Departamento de ...</i>	<i>Departamento de ...</i>
<i>...</i>	<i>Departamento de ...</i>	<i>Departamento de ...</i>

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

Como se verifica todos os trabalhadores passarão a estar integrados no Departamento de ... / Subdepartamento de Apoio ao Cliente (“...”), ou seja, irão prestar esclarecimentos aos tomadores de ... relativamente às apólices que subscreveram. Os cinco trabalhadores foram escolhidos por cumprirem com os critérios vertidos no relatório inicial de despedimento, relevando em particular a experiência no contacto telefónico com os tomadores de ..., e muito bom conhecimento dos produtos comercializados pela ..., fator indispensável para assegurar a prestação de um serviço qualidade no atendimento.

Refira-se que todos eles já tinham experiência nesta atividade em razão dos anteriores subdepartamentos onde se encontrava, Assim:

- (a) o trabalhador ... é proveniente do Departamento de ... / Subdepartamento de ..., área funcional que tinha por objeto avaliar a qualidade do negócio ..., em concreto, a descoberta, análise, e identificação de situações anómalas de forma a aumentar a qualidade do negócio ... e diligenciar pela correta e adequada gestão de reclamações;*
- (b) as trabalhadoras ..., ..., ... e ... são provenientes do Departamento de ... / Subdepartamento de ... — o qual foi extinto — e que tinha por objeto atividades de inserção de dados e elementos relativos a apólices comercializadas e que implicava também o conhecimento dos produtos comercializados.*

A trabalhadora ... desde que foi admitida na ... sempre trabalhou no Departamento de ..., Sub-Departamento ... e sempre esteve ligada

a tarefas administrativas relacionadas com o processamento e contabilização financeira de comissões, bem como o respetivo controlo das contas correntes dos agentes e mediadores de A sua formação e conhecimentos estão relacionados com áreas de contabilidade. Com a cessação da comercialização de ... e cessação das relações contratuais com agentes e entidades de intermediação que se dedicavam à promoção e comercialização dos produtos da linha de negócio ..., deixarão de ser necessárias as atividades de processamento e pagamento de comissões, bónus e outros valores e cumprimento de obrigações fiscais respeitantes à força de vendas (em concreto, aos agentes) uma vez que esta deixará de existir. As demais atividades relacionadas com pagamentos a prestadores de serviços e entidades terceiras têm pouca expressão no volume global da atividade do subdepartamento em que a trabalhadora ..., pelo que se justifica e é considerado suficiente a manutenção de uma única pessoa para tais tarefas.

A trabalhadora ... nunca desempenhou funções na área de apoio ao cliente, nunca recebeu qualquer formação nesta área, nem tem experiência profissional nesta área, pelo que apenas por estas razões não foi considerada a sua reclassificação profissional.”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais

e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

¹ 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.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.7.1. 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.

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

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

2.9. De modo a possibilitar melhor a 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”⁴, 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 CT⁵ 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, 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.

- 2.10.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou a necessidade de proceder a um despedimento coletivo, que abrange 61 de 137 trabalhadores/as, no qual se inclui a trabalhadora especialmente protegida, por motivo de: *“decisão estratégica de cessar, de forma total e definitiva, em Portugal, a promoção e comercialização de todos e quaisquer produtos integrados na linha de negócio”*, em

⁴ Continuação da citação: *“Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”*

virtude das: *“baixas expectativas de rendibilidade na Europa dos produtos integrados na linha de negócio ... foi decidido que manter este negócio no continente europeu não se apresenta como uma opção económica racional e viável já que outras opções estratégicas inseridas no Grupo ... conseguirão, num futuro próximo, alcançar os níveis de rentabilidade esperados. A cessação de parte da atividade da ... é, por conseguinte, o fundamento legal objetivo que motiva e sustenta o atual processo de despedimento coletivo.”*

- 2.11.** Refere a empresa que: *“Apesar do desaparecimento de parte da sua atividade, a ... conservará, contudo, a estrutura necessária para assegurar a prossecução das suas atividades remanescentes: a promoção e comercialização dos produtos da linha de negócio ... e o apoio — em todas as suas vertentes — às questões referentes com os produtos comercializados na linha de negócio ... até ao dia 31 de maio de 2016. Com efeito, e em relação a este último ponto, importa referir que continuará a ser assegurado o cumprimento integral dos termos e condições de todas as apólices que tenham sido ou venham a ser subscritas até 31 de maio de 2016 e a ... utilizará todos os meios que estiverem ao seu alcance para reter os clientes que tenham sido angariados até essa mesma data. (...) Assim, e como já se referiu, apenas deixarão de ser efetuadas quaisquer atividades de captação de novos clientes e comercialização de quaisquer produtos da linha de negócio ..., o que justifica e legitima a razão por que não irão ser alvo de despedimento coletivo todos os trabalhadores afetos ao negócio ..., permanecendo na ... o número de trabalhadores, até agora afetos à linha de negócio ..., estritamente necessários para assegurar o cumprimento das obrigações decorrentes da carteira de ... atualmente existente (cerca de 176.000 apólices, como já se referiu).”*

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

2.12. Em consequência da opção gestionária a entidade empregadora alegou que: *“Esta opção estratégica origina, assim, direta e imediatamente, a existência de colaboradores excedentários nas áreas correspondentes a todos os departamentos da ... com especial incidência nos departamentos Comercial (“...”), Marketing e Apoio às Vendas (“...”), Operações (“...”), Formação e Desenvolvimento Comercial (“...”).*

2.13. Para alcançar as modificações necessárias irá verificar-se o seguinte:

“(a) Há departamentos internos da ... que serão reestruturados, aqui se incluindo o encerramento ou a fusão com outras áreas, como os relacionados com a angariação de clientes, recrutamento e formação de agentes, e operações;

(b) Há áreas de trabalho onde será reduzido o número de trabalhadores que ali se encontram já que se verificará necessariamente uma diminuição objetiva do volume de trabalho afeto a essas áreas, como sucede na área Financeira e de Recursos Humanos; e

(c) Há colaboradores que pelas suas habilitações ou experiência profissional para desempenharem atividades em outros setores que não aquele onde atualmente se encontram, serão aproveitados e incorporados em outros departamentos.”.

2.14. Na descrição dos motivos para o despedimento coletivo a entidade empregadora concluiu que: *“(...) a concentração da atividade da ... e as fusões de determinadas áreas internas provoca ainda inevitáveis reduções de pessoal em outras secções internas, não necessariamente ligadas à linha de negócio ..., mas que vêm reduzidos o seu volume de trabalho como consequência do processo de reorganização interna.*

Estão neste caso as áreas de Recursos Humanos e Financeira e Management. (...)

Nestes termos, a ... decidiu reduzir em 61 (sessenta e um) o número de trabalhadores atuais, numa operação que afetará - por departamento envolvido - os seguintes trabalhadores:

(a) Departamento de ... — 8 (oito) trabalhadores;

(b) Departamento de ... — 6 (seis) trabalhadores;

(c) Departamento de ... — 6 (seis) trabalhadores;

(d) Departamento de ... - 22 (vinte e dois) trabalhadores;

(e) Departamento de ... - 14 (catorze) trabalhadores;

(f) Departamento de ... — 1 (um) trabalhador;

(g) Departamento de ... - 4 (quatro) trabalhadores;

Resta ainda referir que os trabalhadores envolvidos no presente procedimento não podem ser reclassificados profissionalmente e / ou colocados em diferentes postos de trabalho. (...)

2.15. De acordo com a ata da primeira reunião de informações e negociação a entidade empregadora após ter sido inquirida pela representante do MTSS: “(...) no sentido de saber se esta encarou a possibilidade de aplicação, no todo ou em parte, das medidas alternativas ao despedimento referidas no artigo 361.º, número 1 do Código do Trabalho,(...)”, esclareceu que: “(...) tendo sido respondido que, previamente ao início do processo de despedimento coletivo, a empresa ponderou sobre as mesmas e procedeu, desde logo, às reconversões e/ou requalificações profissionais possíveis, a

que alude a alínea (c) do número 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho.”

2.16. Como critério de seleção dos/as trabalhadores a incluir no despedimento coletivo a entidade empregadora explicou que do universo dos 137 trabalhadores/as que integram a empresa: “128 (cento e vinte e oito) trabalhadores [estão] afetos à linha de negócio ..., abrangendo o despedimento coletivo, na presente data, 61 (sessenta e um) trabalhadores. O presente despedimento coletivo abrange 52 (cinquenta e dois) trabalhadores vinculados à ... em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado e 9 (nove) trabalhadores vinculados em regime de contrato de trabalho a termo certo. A inclusão, no presente processo, de trabalhadores contratados a termo deveu-se ao facto de tais trabalhadores estarem integrados em departamentos que se extinguirão e a duração de tais contratos ultrapassar o dia 15 de julho de 2016. Quanto aos demais trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho a termo, seja porque integrados em departamentos que não se extinguem, seja porque a duração do contrato é alcançada antes de 15 de julho de 2016, não serão abrangidos no presente processo de despedimento coletivo e a ... promoverá, na respetiva altura, a caducidade de tais contratos de trabalho. Em qualquer caso não subsistirão contratos de trabalho a termo após 31 de dezembro de 2016.”

2.17. E, aplicou o seguinte que se transcreve: “Nos casos de encerramento definitivo de departamentos ou subdepartamentos ou ainda áreas deles dependentes, o critério que presidiu à escolha dos trabalhadores a despedir foi simplesmente a cessação definitiva das suas funções empresariais na ... Em tais situações, foram as próprias funções executadas pelos colaboradores da empresa que estiveram na base da sua seleção para o presente despedimento coletivo. Para

a seleção dos demais trabalhadores que permanecem na empresa em detrimento dos incluídos neste processo de despedimento, a ... utilizou o critério da avaliação de desempenho dos últimos 2 (dois) anos e o critério de maior experiência profissional nas funções desempenhadas. Este último critério apenas foi utilizado nos casos em que da aplicação do primeiro critério indicado tenha resultado uma situação de igualdade entre os trabalhadores selecionados.”

- 2.18.** Não obstante a negociação havida com a comissão representativa dos trabalhadores e com as trabalhadoras e/ou suas representantes legais não representadas pela referida comissão representativa no que respeita ao montante da compensação a ser atribuída por cessação do contrato de trabalho no âmbito do despedimento coletivo em curso foi referido, em documento anexo à ata da primeira reunião pela comissão representativa dos trabalhadores que: *“Esperam ainda os trabalhadores que esta decisão de confiança não seja presumida pelos mandatados da ... como um sinal de fraqueza ou de abdicação de serem justamente compensados. Reiteramos que a mesma significa confiança em quem mostrou sempre procurar apoiar e respeitar os trabalhadores e confia que obterá da parte empregadora o devido reconhecimento da” inegável dedicação” dos mesmos referida na comunicação...*

Esta decisão também não implica desconhecimento da legislação laboral ou ausência de apoio e aconselhamento jurídico pois é do conhecimento desta comissão por. Ex. que podendo os fundamentos legais para a justificação deste despedimento coletivo alegadamente cumprirem os critérios pelo disposto nos n.os 1 e 2 alínea b do art.º 359º do Código de Trabalho já os critérios subjetivos e não detalhadamente apresentados constantes do Anexo III da comunicação para a seleção dos trabalhadores a despedir podem ser alvo de uma análise legal diferente,(...)”

- 2.19.** De facto, na referida reunião a mandatária de uma das trabalhadoras não representadas pela comissão representativa dos trabalhadores requereu o seguinte: “(...) *valores obtidos nas avaliações pessoais e anuais realizadas a cada um desses trabalhadores (...)*”.
- 2.20.** Como referido no ponto 2.8. do presente parecer: “de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir. Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.”.
- 2.21.** Ora, no caso vertente, a trabalhadora, a desempenhar funções no Departamento de Operações/Sub-Departamento de ..., composto por quatro trabalhadores/as que prestam apoio aos assuntos de carácter financeiro e económico aos agentes, corretores e sociedades de mediação de ... que comercializam os produtos ..., é incluída no despedimento coletivo que abrangerá dois dos quatro trabalhadores e implicará a cessação do contrato a termo incerto da quarta trabalhadora, baseado em critério aplicado numa primeira fase, respeitante às “*habilitações ou experiência profissional para desempenhar funções em outros setores que não aquele onde*”.

atualmente se encontram”, determinando o seu aproveitamento e incorporação noutros departamentos e, já na fase de procedimento de despedimento coletivo, baseado em critérios de avaliação de desempenho dos últimos 2 anos e, em caso de empasse a experiência profissional.

- 2.22.** Importa, pois, aferir a objetividade da aplicação dos critérios enunciados.
- 2.23.** Da documentação junta ao processo, concretamente dos mapas de pessoal, resulta que a trabalhadora tem a categoria profissional de Especialista Operacional afeta ao Departamento ... e que a este Departamento estão afetos 55 trabalhadores/as e foram incluídos no despedimento 14 trabalhadores/as.
- 2.24.** Do organograma que compõe o processo o Departamento de ... está dividido em 8 divisões e na divisão ... estão afetos 4 trabalhadores/as. De acordo com este documento, após o despedimento coletivo o Departamento de ... ficará com 7 divisões e a divisão de ... ficará apenas com um trabalhador, com a categoria profissional de Coordenador Operacional.
- 2.25.** Embora não exista similitude de categoria profissional entre a trabalhadora lactante, a incluir no despedimento coletivo, e o trabalhador que permanecerá na divisão/sub-departamento de ..., a verdade é que o critério de seleção aplicado foi a avaliação de desempenho nos últimos 2 anos (2014 e 2015).
- 2.26.** Quanto à verificação da aplicação do critério de seleção, analisada a documentação referente às avaliações dos três trabalhadores/a afetos/a à referida divisão/sub-departamento verifica-se que o

trabalhador que não será incluído no despedimento coletivo tem uma avaliação de desempenho superior.

- 2.27.** Analisados, igualmente, os critérios de avaliação não se identificaram indícios de discriminação em função da maternidade. De referir que, de acordo com a informação que consta do processo, a trabalhadora foi mãe em 21 de dezembro de 2015, respeitando o período de avaliação aos anos de 2014 e 2015 e tendo esta manifestado a sua concordância quanto à qualificação obtida.
- 2.28.** No que respeita à pré-seleção que antecedeu o processo de despedimento coletivo, atendendo à informação prestada pela entidade empregadora não se identificaram indícios de discriminação por motivo de maternidade, uma vez que os/as trabalhadores/as que transitaram para outros sub-departamentos não pertenciam ao Sub-Departamento ... onde está afeta a trabalhadora especialmente protegida, alegadamente, desde o início do seu contrato de trabalho.
- 2.29.** Neste sentido e no âmbito da análise realizada à informação e documentação junta ao processo a conclusão possível de extrair não comporta indícios de prática discriminatória na aplicação do critério de seleção que determinou a inclusão da trabalhadora lactante no despedimento coletivo em curso.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por não se afigurar existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.