

PARECER N.º 342/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 1148 – DG-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 8.07.2016, a CITE recebeu dos recursos humanos da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo que abrange 56 trabalhadores/as, nos seguintes termos que se transcrevem:

“Assunto: Pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em procedimento de despedimento coletivo

Exmo. Senhor Presidente,

O ... (de ora em diante designado abreviadamente por ...”, “...” ou “...”), vem, nos termos do art.º 63º, n.ºs 1 e 3, alínea b), do Código do Trabalho, solicitar a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora Senhora ... (de ora em diante designada abreviadamente por “Trabalhadora” ou “Trabalhadora ...”), grávida, e incluída em procedimento de despedimento coletivo, iniciado pelo ... em 23 de maio de 2016, nos termos e fundamentos seguintes

I. ENQUADRAMENTO GERAL

1. O ... é uma instituição financeira criada em 4 de agosto de 2014, após a medida de resolução aplicada ao ..., em virtude das elevadas perdas registadas por este no 1.º semestre de 2014 (€3.577 milhões) e da consequente deterioração da situação do seu capital, com o rácio Common Equity Tier 1 (CET1) a descer para 5%, abaixo do requisito mínimo de 7% então estipulado pelo Banco de Portugal, tendo o seu capital social sido totalmente subscrito pelo Fundo de Resolução.
2. Esta solução foi adotada na sequência da submissão pelas autoridades portuguesas à Comissão Europeia de um relatório, elaborado pelo Banco de Portugal, com as várias opções operacionais e financeiras para a resolução do ... Dada a ausência de compradores, a criação de um ... (“...”) foi considerada como a única solução para a salvaguarda do sistema financeiro.
3. Procedeu-se assim à criação do ..., um ... de transição para onde foram transferidos ativos e passivos do ..., tendo o mesmo sido dotado com um capital inicial de € 4.900 milhões. Este valor de capitalização foi aportado pelo Fundo de Resolução, que é o único acionista do ..., e determinou a abertura de um processo de Auxílios de Estado, por parte do Estado Português, junto da Comissão Europeia. Desse processo resultaram duas cartas de compromissos por parte do Governo Português perante a Comissão Europeia, que respeitam, entre outras matérias, a constrangimentos e obrigações para atividade do ... A primeira carta de compromissos foi subscrita aquando a resolução do ... (agosto de 2014) e a segunda em dezembro de 2015, como adiante se explicará.
4. Não obstante, os impactos da situação anterior, nomeadamente em termos de necessidades ainda elevadas de provisionamento, a que se veio juntar a redução da dimensão do balanço e do negócio prosseguidos face ao anterior ..., com a consequente diminuição dos proveitos do ..., estão na origem da situação de prejuízos significativos (e que, sem alterações estruturais, assumem necessariamente uma natureza recorrente), erodindo progressivamente o capital do ...
5. Esta situação é corroborada pelo resultado do exercido de “Comprehensive Assessment” levado a cabo pelo Banco Central Europeu no 2.º semestre de 2015,

cujo resultado, divulgado em 14 de novembro de 2015, evidenciou necessidades de reforço dos níveis de capitalização em € 1,4 mil milhões.

6. A insuficiência de capital, ainda que pontualmente suprida com o efeito da deliberação do Banco de Portugal do passado dia 29 de dezembro de 2015, de que resultou a capitalização do ... em quase € 2 mil milhões, é insuficiente por si só para inverter a atual situação estrutural de prejuízos do ... Esta apenas poderá ser resolvida com a Implementação de um Plano de Reestruturação que altere o enfoque estratégico do ..., potencie os seus proveitos e reduza significativamente os seus custos operacionais.

7. O processo de venda do ... começou no final de 2014, mas foi interrompido pelo Banco de Portugal em setembro de 2015, tendo sido retomado no início de 2016.

8. Neste contexto, em virtude de um conjunto de motivos e circunstâncias de natureza económica, de mercado e estruturais, o ... viu-se forçado, não obstante o enorme esforço de gestão que tem efetuado, a promover a reestruturação da sua organização e à redução dos seus efetivos.

9. O Plano de Reestruturação, elaborado pelo Conselho de Administração do ... em estreita articulação com o Fundo de Resolução, seu único acionista, foi submetido à Comissão Europeia durante o terceiro trimestre de 2015 e por esta apreciado em dezembro de 2015, no contexto dos processos de Auxílios de Estado ao ... Daí resultou uma nova carta de compromissos do Governo Português, dos quais ganham maior ênfase os de reestruturação, contendo obrigações de desinvestimento e redução de custos nas suas mais diversas dimensões, incluindo postos de trabalho, de modo a ultrapassar a atual situação de prejuízo.

10. A reestruturação delineada desdobra-se num conjunto de medidas, com destaque para as seguintes de natureza mais imediata:

(a) Enfoque do Grupo ... na atividade doméstica, reduzindo a sua presença no exterior. Tal traduz-se v.g. na alienação das suas participadas ... e ..., cujos processos de venda foram iniciados no final de 2015, e de outras unidades do Grupo ou participações em sociedades em Portugal e no estrangeiro;

- (b) Maior focalização da atividade nos segmentos de particulares e de pequenas e médias empresas portuguesas e com vocação ibérica;*
- (c) Alienação de uma carteira significativa de créditos e de outros ativos, v.g. imobiliários, considerados como não pertencentes à atividade “core” do ..., por forma a que o total dos ativos não “core” não exceda 9 mil milhões de euros no final de 2016 e 7,4 mil milhões de euros no final de junho de 2017;*
- (d) Em 31 de dezembro de 2016, o número de agências do Grupo ... deverá ser 550;*
- (e) Em 31 de dezembro de 2016, o Grupo ... deverá ter reduzido 1000 colaboradores, face a 30 novembro 2015;*
- (f) A supra referida redução de custos operacionais no Grupo ... deverá atingir os 150 milhões de euros em 2016 (excluindo custos de reestruturação).*

DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE REDUÇÃO DE EFETIVOS

O ..., atenta a premência de reduzir custos operacionais e diminuir o seu quadro de pessoal, definiu e executou um plano de redução de efetivos, que passou pelas seguintes etapas principais sucessivas:

Primeira Etapa

2. Numa primeira fase, a redução do quadro de pessoal passou pelas seguintes medidas:

- (a) Identificação de trabalhadores que, pela idade e/ou situação pessoal, estivessem em condições de passar à reforma, nos termos dos regimes de segurança social do Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário, desde que essa situação não determinasse um custo desproporcionado para o ...;*
- (b) Não renovação de contratos a termo cujas necessidades que justificaram a respetiva celebração terminaram ou estavam prestes a terminar;*
- (c) Alienação (ainda em curso) de unidades de negócios, em obediência ao plano de reestruturação do Grupo ..., com a conseqüente passagem dos trabalhadores afetos a essas unidades para os adquirentes.*

Segunda Etapa

3. Seguidamente, em resultado do diálogo social com as estruturas representativas dos trabalhadores, o ... decidiu, e em alternativa ao imediato início de um procedimento de despedimento coletivo, prosseguir o plano de redução de pessoal por via de acordos de revogação de contratos de trabalho.

4. De facto, muito embora a motivação económica estivesse verificada e os demais critérios legais de natureza quantitativa, a opção solicitada pelas estruturas representativas dos trabalhadores foi no sentido de, em primeiro lugar, se procurar alcançar as reduções de postos de trabalho e de custos por via de cessações por mútuo acordo.

5. Em consequência, e depois de identificadas (a) as áreas onde seria necessário proceder a um ajustamento e respetiva dimensão e (b) os trabalhadores abrangidos, com base nos fundamentos de integração e critérios de seleção infra referidos, os mesmos foram chamados para reuniões individuais, a fim de lhes ser apresentada a proposta de cessação das respetivas relações laborais.

6. As referidas reuniões tiveram como objetivo apresentar e explicar aos trabalhadores todas as componentes do conjunto compensatório associado à cessação

7. Aos trabalhadores foi conferido adequado prazo para reflexão e decisão, tendo os mesmos tido a faculdade de se fazer acompanhar, designadamente por advogados, mandatários, familiares e/ou representantes dos Sindicatos e/ou Comissão de Trabalhadores.

8. Assinale-se que, em virtude dos fundamentos de integração e critérios de seleção infra referidos, que se mantiveram inalterados na subsequente fase do despedimento coletivo, a Trabalhadora ..., a par dos cerca de 270 trabalhadores abrangidos nesta fase de cessações por mútuo acordo, reuniu com o ... no dia 15 de março de 2016.

9. Nesta altura (15 de março de 2016), e não obstante já estar definida a respetiva inclusão no processo de redução de efetivos, com base nos fundamentos de

integração e critérios de seleção infra referidos, o ... não conhecia a situação de gravidez da Trabalhadora ...

Assim, por esta circunstância fica logo afastado qualquer indício de discriminação relativamente à inclusão da Trabalhadora ... no plano de reestruturação, em razão da situação de gravidez, já que no momento em que mesma foi contactada o ... desconhecida essa condição.

10. De facto, só no decurso da reunião do dia 15 de março de 2016, e já após a apresentação da proposta à trabalhadora, é que a mesma transmitiu que se encontrava grávida.

Nessa altura, também, e referindo que a gravidez apresentava riscos, a Trabalhadora ... entregou à Gestora de Recursos Humanos do ... que conduziu a reunião um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido no dia 14 de março, com data-efeito inicial a dia 16 de março de 2016 (conforme documento que se junta como Anexo 1).

Terceira Etapa

11. Terminada a fase das cessações por mútuo acordo, o ..., como definido desde o início e transmitido aos trabalhadores e às estruturas representativas dos trabalhadores, deu início a procedimento de despedimento coletivo abrangendo os trabalhadores remanescentes.

12. Assim, o ... iniciou procedimento de despedimento coletivo em 23 de maio de 2016, abrangendo 56 trabalhadores, entre os quais a Trabalhadora ...

13. Assinale-se que a fundamentação económica e os fundamentos de integração e (ou critérios de seleção dos trabalhadores permaneceram inalterados.

III. TRAMITAÇÃO DO DESPEDIMENTO COLETIVO

O ..., em obediência ao trâmite legal, deu cumprimento às seguintes etapas do procedimento de despedimento coletivo:

(a) A comunicação inicial de intenção de despedimento coletivo e demais elementos informativos previstos no art.º 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, foram entregues à Comissão Nacional de Trabalhadores (“CNT”) em 23 de maio de 2016 (conforme documento que se junta como Anexo II);

(b) O ..., nos termos do art.º 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho, enviou comunicação escrita à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (de ora em diante abreviadamente designada por DGERT), dando a conhecer a esta entidade o início de um procedimento de despedimento coletivo (conforme documento que se junta como Anexo III);

(c) Nos dias 30 de maio e 9 e 15 de junho de 2016, realizaram-se três reuniões que compuseram a fase de informações e negociação a que aludem os art.º 360.º e 361.º do Código do Trabalho, nas quais esteve presente a DGERT, tendo sido lavradas as competentes atas (conforme documentos que se juntam como Anexos IV, V e VI);

(d) Em complemento às reuniões, e em cumprimento do solicitado pela CNT, o ... remeteu informações por escrito, designadamente acerca dos critérios de seleção (Anexos VII, VIII e IX);

(e) Na última reunião da referida fase de Informações e negociação, a Ilustre Representante da DGERT fez consignar, nos termos e para os efeitos do art.º 362.º do Código do Trabalho, que:

“Relativamente a instrução procedimental nada tem a declarar não podendo manifestar-se quanto às questões levantadas relativamente à compensação uma vez que a legal está cumprida.”

(f) O ..., como extensão e consequência da negociação com a CNT de um conjunto compensatório alternativo para os trabalhadores abrangidos, promoveu no período inicialmente estimado de 20 a 28 de junho de 2016, mas que acabou por se estender até 4 de julho de 2016, reuniões individuais com cada trabalhador a fim de ser apresentado o referido conjunto compensatório alternativo (confira-se Anexo VI).

2. *Em face do exposto, está agora o ... em tempo para, nos termos do art.º 63.º, n.º 3, al. b), do Código do Trabalho, solicitar emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora Senhora ...*

IV. DOCUMENTAÇÃO ANEXA À PRESENTE COMUNICAÇÃO

Para efeitos do disposto no mencionado art.º 63.º, n.º 3, alínea b), do Código do Trabalho, anexam-se à presente comunicação cópia dos documentos que consubstanciam o procedimento de despedimento coletivo até à presente data, a saber:

(a) Comunicação inicial de intenção de despedimento coletivo e demais elementos informativos previstos no art.º 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho (Anexo II);

(b) Comunicação à DGERT, nos termos do art.º 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho (Anexo III);

(c) Atas das reuniões da fase de informações e negociação, realizadas nos dias 30 de maio e 9 e 15 de junho de 2016, nos termos dos art.ºs. 360.º e 361.º do Código do Trabalho (Anexos IV, V e VI);

(d) Informações remetidas pelo ... à CNT, em complemento às reuniões de informações e negociação (Anexos VII, VIII e IX);

V. Esclarecimentos adicionais/Fundamentos de Integração e Critérios de Seleção

1. *O ... enunciou e explicou os fundamentos de integração e critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos no Anexo III da comunicação inicial de intenção de despedimento (Anexo II), em obediência ao disposto no art.º 360.º, n.º 2, al c), do Código do Trabalho.*

2. *Neste âmbito, um dos fundamentos de integração direta dos trabalhadores no processo de reestruturação, nas suas diferentes fases, foi a situação de inatividade.*

3. *Neste conjunto de trabalhadores estão, nomeadamente, aqueles que, quer os respetivos contratos estejam em vigor ou estejam suspensos (ex. em virtude de impedimento prolongado motivado por doença), se encontram numa situação*

permanente de inatividade, e que, apenas pontualmente prestam atividade ao abrigo de um projeto ou afetos a uma task-force, consoante eventuais necessidades de serviço e/ou disponibilidade dos mesmos, de acordo com a respetiva categoria profissional e funções.

Porém, atendendo a que as referidas task-forces e/ou projetos consistem em situações concretas e temporalmente definidas, findo o período de colocação temporária, o trabalhador regressa à situação de inatividade.

4. Não dispondo estes trabalhadores de posto de trabalho, a sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo resulta da circunstância de, como referido, se encontrarem inativos, mas com um custo remuneratório significativo.

5. De facto, necessitando o ... de reduzir o seu quadro de pessoal, entendeu-se, atendendo aos objetivos da reestruturação, incluir preferencialmente aqueles que, mantendo prestações retributivas, já não se encontravam a exercer funções efetivas e não dispunham de postos de trabalho.

6. Assim, a situação de inatividade sem posto de trabalho, com manutenção de prestações retributivas desproporcionadas, foi, desde logo, razão de inclusão na lista de trabalhadores abrangidos.

VI. SITUAÇÃO CONCRETA DA TRABALHADORA ...

1. A Trabalhadora ... encontra-se, desde novembro de 2012, integrada na referida bolsa de trabalhadores inativos denominada DRH — Diversos, sem posto de trabalho definido.

2. Todos estes trabalhadores foram abrangidos nas várias fases do processo de reestruturação, designadamente, no que respeita aos que cessaram por acordo os respetivos contratos de trabalho, no despedimento coletivo.

3. Apenas foram excluídos os trabalhadores de DRH — Diversos que, tendo celebrado anteriormente acordos de suspensão de contrato de trabalho, os custos indemnizatórios associados ao despedimento se mostram superiores aos custos das retribuições vincendas até à data de passagem à reforma, o que contraria o

fundamento essencial da reestruturação, designadamente a necessidade premente de reduzir custos operacionais.

VII. CONCLUSÃO

Em face de todo o exposto, requer-se, nos termos do art.º 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b), e 4, do Código do Trabalho, a emissão de parecer prévio desfavorável ao despedimento da Trabalhadora, porquanto:

- (a) a inclusão da Trabalhadora no procedimento de despedimento coletivo em referência decorre de razões económicas efetivas e prementes, de natureza estrutural e de mercado, aptas a justificar a redução de trabalhadores;*
- (b) foram utilizados fundamentos de integração e critérios de seleção objetivos e não discriminatórios, designadamente em função da parentalidade, os quais são consistentes e se encontram em relação causal com os motivos e fundamentos do despedimento;*
- (c) os referidos fundamentos e critérios foram devidamente objetivados e concretizados e individualizados em relação aos trabalhadores abrangidos, designadamente em relação à Trabalhadora ...*

Ficamos ao dispor para prestar quaisquer esclarecimentos que se afigurem necessários.

Anexam-se: 9 documentos

N.B. Dada a extensão dos documentos, os mesmos seguirão apenas com o original da presente comunicação a entregar em mão.”

- 1.2.** A entidade empregadora comunicou, em 23.05.2016, à Comissão Nacional de Trabalhadores, a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

O ... (de ora em diante abreviadamente designado por "...") vem, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 1, do Código do Trabalho, comunicar a essa Comissão de Trabalhadores que é sua intenção promover um procedimento de despedimento coletivo abrangendo os trabalhadores identificados no Anexo IV.

Informa-se que, na presente data, será remetida cópia desta comunicação à Direção-Geral de Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), serviço do ministério responsável pela área laboral com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

Dado que o número de trabalhadores envolvidos assim o permite, opta-se igualmente por, na presente data, entregar ou remeter a cada um deles uma comunicação individual dando nota do início do presente processo.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, são juntos à presente comunicação os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

- Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- Anexo I- A: Organograma com atual e futura estrutura do ...;*
- Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais do ...;*
- Anexo III: Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento;*
- Anexos IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento do ..., das respetivas categorias profissionais e critérios de seleção;*
- Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*

Anexo VI: Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º do Código do Trabalho e no artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto;

- *Anexo VII: Quadro de trabalhadores que, sem prejuízo da manutenção da relação laboral até ao termo do processo, ficam desde já dispensados da prestação de trabalho sem perda de remuneração.*

Mais se informa que, nos termos e para efeitos do disposto nos artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho, se encontra designada para o dia 30 de maio de 2016, pelas 10 horas, reunião de informações e negociação, ficando desde já agendado o dia 2 de junho de 2016, pelas 10 horas, para uma eventual reunião de continuação da fase de informações e negociação. A(s) reunião(ões) terá(ão) lugar na sede do ..., sita em ..., ficando V. Exas. desde já e pela presente convocados para a(s) mesma(s).

Advertem-se os destinatários da presente comunicação que a mesma, em particular os seus anexos, contém informação confidencial, cuja divulgação a terceiros, total ou parcial, não está autorizada, sendo apta a causar um elevado dano ao ... Assim, ressalvando a partilha de informação com eventuais consultores, peritos ou com outros terceiros que participem licitamente neste processo, os destinatários da presente comunicação, incluindo trabalhadores e membros da Comissão de Trabalhadores e seus assessores, ficam sujeitos a um dever de estrita confidencialidade, advertindo-se que a transmissão injustificada, total ou parcial, desta informação a terceiros é apta a gerar responsabilidade civil e disciplinar. Em caso de dúvida acerca da possibilidade de transmitir a terceiros a informação contida neste documento, deverá previamente ser obtida autorização do ... Em qualquer caso, previamente à transmissão de qualquer informação a terceiros, ainda que lícita, deverão os destinatários desta comunicação obter dos mesmos idêntico compromisso de confidencialidade.”

1.2.1. Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo que, sucintamente, se transcreve:

“ANEXO I

Descrição dos Motivos Invocados para o Despedimento Coletivo

INTRODUÇÃO

1) O ... (de ora em diante abreviadamente designado por “...”), é uma Instituição financeira criada em ..., após a medida de resolução aplicada ao ..., em virtude das elevadas perdas registadas por este no 1.º semestre de 2014 (€ 3.577 milhões) e da conseqüente deterioração da situação do seu capital, com o rácio Common Equity Tier 1 (CET1) a descer para 5%, abaixo do requisito mínimo de 7% então estipulado pelo Banco de Portugal, tendo o seu capital social sido totalmente subscrito pelo Fundo de Resolução.

2) Esta solução foi adotada na sequência da submissão pelas autoridades portuguesas à Comissão Europeia de um relatório, elaborado pelo Banco de Portugal, com as várias opções operacionais e financeiras para a resolução do ... Dada a ausência de compradores, a criação de um ... (“..”) foi considerada como a única solução para a salvaguarda do sistema financeiro.

3) Procedeu-se assim à criação do ..., um ... para onde foram transferidos ativos e passivos do ..., tendo o mesmo sido dotado com um capital inicial de € 4,900 milhões.

4) Não obstante, os impactos da situação anterior, nomeadamente em termos de necessidades ainda elevadas de provisionamento, a que se veio juntar a redução da dimensão do balanço e do negócio prosseguidos face ao anterior ..., com a conseqüente diminuição dos proveitos do ..., estão na origem da situação de prejuízos significativos (e que, sem alterações estruturais, assumem necessariamente uma natureza recorrente), erodindo progressivamente o capital do ...

(...)

6) *A insuficiência de capital, ainda que pontualmente suprida com o efeito da deliberação do Banco de Portugal do passado dia 29 de dezembro de 2015, de que resultou a capitalização do ... em quase € 2 mil milhões, é insuficiente por si só para inverter a atual situação estrutural de prejuízos do ... Esta apenas poderá ser resolvida com a implementação de um Plano de Reestruturação que altere o enfoque estratégico do ..., potencie os seus proveitos e reduza significativamente os seus custos operacionais.*

7) *O processo de venda do ... começou no final de 2014, mas foi interrompido pelo Banco de Portugal em setembro de 2015. No início de 2016 retomou-se o processo de venda, sendo intenção do Banco de Portugal que o mesmo possa ser concluído até ao verão do ano em curso.*

(...)

10) *Neste contexto, em virtude de um conjunto de motivos e circunstâncias de natureza económica, de mercado e estruturais, que infra se enunciará e explicará, o ... viu-se forçado, não obstante o enorme esforço de gestão que tem efetuado, a promover o presente procedimento de despedimento coletivo com vista a reestruturação da sua organização e a redução dos seus efetivos.*

II. ENQUADRAMENTO MACRO-ECONÓMICO

(...)

V. O GRUPO ... - DA RESOLUÇÃO AO ATUAL CONTEXTO

(...)

42) *Nos cerca de cinco meses de atividade do ... em 2014, o ... registou um prejuízo consolidado de 498 milhões de euros, derivado essencialmente da*

acentuada diminuição da atividade e da deterioração da qualidade da carteira de créditos.

43) O resultado financeiro e os serviços a clientes totalizaram 266 milhões de euros e 178 milhões de euros, respetivamente, tendo o produto bancário comercial se situado em 444 milhões de euros.

44) Os custos operativos dos cinco meses de atividade em 2014 totalizaram 355 milhões de euros, levando o resultado antes de provisões e imparidades a situar-se em 428 milhões de euros.

45) O referido contexto económico desfavorável do País, bem como um conjunto de perdas adicionais nas carteiras de crédito e títulos, traduziram-se num registo muito expressivo de provisões (699 milhões de euros), o que, em conjunto com o aumento registado nos custos com impostos decorrentes da alteração da taxa de IRC aplicável no apuramento dos impostos diferidos, condicionaram o resultado do ...

46) No entanto, a diminuição da dimensão do ... face ao passado e a persistência da conjuntura macroeconómica desfavorável continuaram a penalizar os resultados do ..., que foram negativos em 981 milhões de euros no ano de 2015. O Resultado Financeiro e os Serviços a Clientes totalizaram 451 milhões de euros e 355 milhões de euros, respetivamente, com o Produto Bancário Comercial a situar-se em 806 milhões de euros.

47) Os Custos Operativos totalizaram 755 milhões de euros no ano de 2015. Os Custos com Pessoal, em base comparável, reduziram-se 8.2% e os custos com Fornecimentos e Serviços de Terceiros recuaram 15.9%. O ano de 2015 foi também marcado por uma redução de 274 colaboradores no ..., em base individual, e de 411, considerando a totalidade do Grupo.

48) A evolução desfavorável dos resultados acima descrita traduziu-se numa deterioração progressiva dos fundos próprios do ..., tendo levado a que no

exercício de “stress test” (Comprehensive Assessment”) realizado pelo BCE em 2015 o ... tivesse registado, no cenário adverso, uma insuficiência de capital no 3.º ano do horizonte temporal considerado (2017), a qual se cifrou em 1.398 milhões de euros.

49) Este facto abrigou à apresentação de um Plano de Capitalização ao BCE, o qual foi submetido, conforme previsto em 30 de novembro de 2015.

50) Adicionalmente e dada a interrupção do processo de venda do ... por parte do Banco de Portugal no 3.º trimestre de 2015, tornou-se também necessário submeter um Plano de Reestruturação a Direção-Geral da Concorrência (DG COMP) da Comissão Europeia, o que ocorreu no início de dezembro de 2015.

51) Conforme decorre da legislação comunitária, este Plano de Reestruturação tem necessariamente de obedecer às regras comunitárias em vigor em matéria de ajudas de Estado e de prevenção da distorção da concorrência, obrigando, inter alia, a adoção de medidas de redução de custos e de “burden sharing” entre todos os “stakeholders” do ...

VI. SITUAÇÃO DO ... / MOTIVOS DE MERCADO - REDUÇÃO DE ATIVIDADE

52) A cisão de ativos e passivos entre o ... e o ..., resultante da medida de resolução aplicada ao segundo, resultou ipso facto numa redução significativa e estrutural da dimensão do ... face ao anterior ... E. a partir da criação do ..., em 4 de agosto de 2014, assistiu-se a uma redução adicional do volume de atividade.

(...)

53) Com efeito, o ativo líquido contabilístico consolidada do ... era em 31 de julho de 2014 de 76.6 mil milhões de euros, reduzindo-se para 65,4 mil milhões de euros no final de 2014, considerando-se o perímetro ..., e posteriormente para 57,5 mil milhões de euros a 31 de dezembro de 2015, o que perfaz uma redução de 27,2 % em 17 meses. Tal redução resulta da necessidade de reforçar concomitantemente os níveis de solvabilidade e liquidez, via desalavancagem de Balanço.

54) O crédito bruto concedido a clientes desceu no mesmo período de 51,4 mil milhões de euros para 37,4 mil milhões de euros, isto é, uma redução de 27%.

55) Os depósitos totalizaram 27,0 mil milhões de euros em 31 de dezembro de 2015 traduzindo um aumento de 1.0 mil milhões de euros quando comparado com os valores à data da criação do ... No entanto, estes valores estão aquém dos verificados antes da resolução do ..., não se perspetivando qualquer possibilidade de no futuro próximo o ... recuperar o anterior Volume de depósitos do ... sobretudo dado estar limitado pelos compromissos assumidos pelo Estado português perante a Comissão Europeia no tocante às taxas de juro passivas que pode praticar.

(...)

VII. SITUAÇÃO DO .../MOTIVOS ESTRUTURAIS - DESEQUILÍBRIO ECONÓMICO-FINANCEIRO

60) Com efeito, no presente, o ... gera proveitos significativamente inferiores aos seus custos, o que leva a uma situação estrutural de prejuízos (...)

61) Apesar do custo dos depósitos se ter vindo a reduzir no ano de 2015, passando as taxas de depósitos a prazo de 2,11% em dezembro de 2014 para 1,73% em dezembro de 2015, a margem financeira do ... tem sofrido algumas correções de juros de operações contratadas antes da resolução, fazendo com que não se verifique uma melhoria significativa da margem financeira;

62) Os custos operativos do ... têm vindo a reduzir-se, apresentando este ano uma redução de 12,7%, em base comparável, face aos 5 meses de atividade de 2014. No entanto, este valor está longe de acompanhar a redução do nível de atividade e não compensa a redução existente ao nível das receitas (o produto bancário comercial apresenta uma quebra de 24,3%, quando comparado com os 5 meses anualizados de 2014);

63) *A necessidade de redução dos custos operativos do ... encontra-se bem ilustrada na evolução registada ao nível do número de colaboradores relativamente a outros ... que já empreenderam reestruturações e que começam no presente a apresentar os primeiros resultados desse esforço. No período entre o final de 2010 e o final de 2015, a redução do número de colaboradores no ... ascendeu a 10% (em base comparável), quando no ... e no ... se cifrou em, respetivamente, 25% e 17%.*

(...)

VIII. SITUAÇÃO DO ... 1 MOTIVOS ESTRUTURAIS - REESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

68) *O Plano de Reestruturação delineado pelo Conselho de Administração do ..., validado pelo seu acionista, o Fundo de Resolução, submetido no passado dia 5 de dezembro de 2015 à Comissão Europeia e entretanto validado por esta, prevê um esforço muito significativo de melhoria dos proveitos e de redução dos custos operacionais do ..., de modo a ultrapassar a atual situação de prejuízo.*

69) *A reestruturação delineada desdobra-se num conjunto de medidas, com destaque para as seguintes:*

a) *Enfoque do Grupo ... na atividade doméstica, reduzindo a sua presença no exterior. Tal traduz-se v.g. na alienação das suas participadas ... e ..., cujos processos de venda foram iniciados no final de 2015, e de outras unidades do Grupo ou participações em sociedades em Portugal e no estrangeiro;*

b) *Maior focalização da atividade nos segmentos de particulares e de pequenas e médias empresas portuguesas e com vocação ibérica;*

c) *Alienação de uma carteira significativa de créditos e de outros ativos, v.g. imobiliários, considerados como não pertencentes à atividade “core” do ..., por forma a que o total dos ativos não “core” não exceda 9 mil milhões de euros no final de 2016 e 7,4 mil milhões de euros no final de junho de 2017;*

d) *Em 31 de dezembro de 2016, o número de agências do Grupo ... deverá ser 550;*

e) *Em 31 de dezembro de 2016, o Grupo ... deverá ter reduzido 1000 colaboradores, face a 30 novembro 2015;*

f) *A supra referida redução de custos operacionais no Grupo ... deverá atingir os 150 milhões de euros em 2016 (excluindo custos de reestruturação).*

(...)

73) *Em face da aludida situação de quebra e necessidade de redução de custos face ao atual desequilíbrio económico-financeiro, mostra-se imperiosa a reestruturação e racionalização dos recursos do ..., com vista à adequação da mesma à conjuntura fortemente recessiva e ao contexto globalmente adverso que se verificam e que previsivelmente se irão manter.*

74) *De facto, a estrutura de custos existente, em particular a estrutura e quadro de pessoal, foi definida tendo por referência um modelo de negócio, nível de faturação e atividade que já não existe e que, previsivelmente, não será retomado nos próximos anos.*

75) *Assim, o ... vê-se forçado a uma reorganização da respetiva estrutura de pessoal, que se mostra excessiva e desajustada no atual contexto económico.*

76) *Tal reorganização implica uma redução e reestruturação transversal da estrutura de pessoal do ... - já que a redução de atividade, naturalmente, afeta toda a organização nos termos que se seguem.*

Estrutura / Organização Atual e Reestruturação / Novo modelo organizacional

77) *A necessária reestruturação passa, em particular, pela identificação de postos de trabalho que no atual contexto, tendo em conta a necessária redução de custos em todas as estruturas do ... e o modelo organizacional e partilha de estruturas*

entre as entidades do Grupo ... em Portugal, se mostram desnecessários e redundantes ou excessivamente onerosos.

78) Atualmente, o ... integra os seguintes departamentos, cuja organização atual e prospetiva é a seguinte:

a) Secretário-geral do Conselho de Administração

i) O departamento conta atualmente com um total de 9 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A 5.

ii) Sucede que, no âmbito da reestruturação, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização de sinergias, uma otimização de recursos e uma redução de custos, foi decidido transferir as atividades da estrutura Gestão Cultural, com 3 trabalhadores, para o ... - Departamento de Logística, Património e Segurança, conforme se demonstrará infra.

iii) Também as atividades atualmente prosseguidas pelo ... e de Secretaria Geral do CA, que conta com 4 trabalhadores, serão, atendendo à maior proximidade com a área jurídica, integradas no Departamento de Assuntos Jurídicos (DAJ).

iv) Em virtude das sinergias obtidas no departamento que recebe as referidas atividades, e pelo facto de se verificar igualmente a redução de estruturas societárias intercalares, assinalou-se a existência de um posto de trabalho excedentário, de administrativo, em ..., que se insere na estrutura de ...

v) Em consequência, o trabalhador afeto ao referido posto de trabalho foi selecionado com recurso aos critérios enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

vi) Acresce que, um trabalhador que vinha exercendo funções no ..., sairá a 31 de maio de 2016, em virtude de, na primeira fase de reestruturação do procedimento,

ter aceitado cessar o contrato de trabalho por acordo, não se encontrando abrangido pelo presente procedimento.

vii) Posto isto, na nova estrutura orgânica do ... não existirá já este departamento, passando as unidades cindidas a constar dos organogramas dos departamentos DAJ, conforme Anexo I-A 46 e ..., conforme Anexo I- A 70.

b) Apoio ao Conselho de Administração

i) O departamento conta atualmente com um total de 10 trabalhadores, bem como de três colaboradores externos, ao abrigo de prestação de serviços, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A 5.

ii) No entanto, no âmbito da reestruturação, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos com o propósito de maximizar eficiências e otimizar recursos, foi decidido transferir para o CGPCA - Chefe de Gabinete e do Conselho de Administração as atividades que estavam afetas ao departamento de Apoio ao CA, designadamente, Secretariado do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, mantendo-se um colaborador a desenvolver atividades de assessoria ao Conselho de Administração

iii) Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento será a constante do Anexo I-A 6 ficando com apenas um trabalhador, passando as restantes atividades a integrar o CGPCA conforme Anexo I-A 40.

c) DAI - Departamento de Auditoria Interna

i) O departamento conta atualmente com um total de 72 trabalhadores, estando estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A 7.

ii) Constata-se, porém, que como decorrência de uma redução generalizada de atividade no seio do ... e da introdução de algumas alterações procedimentais tendentes à maximização de eficiências e à redução de custos, o Departamento de Auditoria vem registando uma diminuição do respetivo volume normal de trabalho.

iii) Esta situação tem, naturalmente, tido impacto nos recursos que se encontram afetos ao DAI, os quais se revelam excedentários face às necessidades operacionais, atuais e previsíveis, do aludido departamento.

iv) Com efeito, na área de ... e ..., e na medida em que o impacto decorrente da alteração de metodologia de cobertura dos riscos operacionais da rede de retalho se fez notar na redução de auditorias locais/presenciais e na maior priorização dos riscos a cobrir através de auditorias transversais à distância ou através de monitorização, concluiu-se pela existência de postos de trabalho excedentários, podendo o normal funcionamento da área ser assegurado com recurso a um número de trabalhadores mais reduzido.

v) Para além do exposto, foi ainda decidido que os elementos que atualmente se encontram na área da direção transitam, organicamente, às áreas que já coordenam, com exceção da área de inspeção.

vi) Assim, e dos 17 postos de trabalho atualmente existentes, na área de ... e ..., dois revelam-se desnecessários.

vii) Um dos referidos dois postos de trabalho é ocupado por um trabalhador cujo contrato irá cessar, por motivo de reforma, em julho de 2016.

viii) O outro posto de trabalho que se revela excedentário é o de ..., na área de ..., tendo o trabalhador a incluir no presente procedimento sido selecionado por via da aplicação dos critérios enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

ix) Face ao exposto, o departamento passará a ter a estrutura constante do Anexo 1-A 8, ficando com um total de 70 trabalhadores.

d) DCB — ...

i) O departamento conta atualmente com um total de 45 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 1-A 9.

ii) Verifica-se, todavia, que por força da quebra de atividade registada no segmento de Corporate, e que tem sido transversal a todo o país, as tarefas administrativas e de suporte desenvolvidas no departamento têm registado uma redução significativa.

iii) Neste contexto, foi decidida a supressão de um posto de trabalho de administrativo no ..., devendo o trabalhador que vem ocupando o referido posto de trabalho sair no segundo semestre de 2015, por reforma não se encontrando assim abrangido pelo presente procedimento.

iv) No ... foi também decidida a supressão de um posto de trabalho de Sub-diretor, tendo o trabalhador afetado sido selecionado com recurso aos critérios enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

v) Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo I-A 10, tendo o total de 45 trabalhadores sido reduzido para 43 trabalhadores.

e) DCN — ...

i) O departamento conta atualmente com um total de 1181 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 1-A. 11.

ii) Sucede que, no âmbito da reestruturação, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização de sinergias, uma otimização de recursos e uma redução custos, foram avaliadas as necessidades operacionais do DCN, tendo-se concluído pela existência de 10 postos de trabalho excedentários.

iii) Neste contexto, foi decidido extinguir os postos de trabalho de ..., tendo os 3 trabalhadores que vêm ocupando os referidos postos sido incluídos no presente procedimento em conformidade com os critérios de seleção enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

iv) Relativamente aos demais 7 postos de trabalho excedentários, e no contexto da primeira fase do processo de reestruturação do ..., foi entretanto possível definir com 4 trabalhadores a passagem à situação de reforma e com outro trabalhador a cessação por mútuo acordo, tendo os outros dois trabalhadores cessado por sua iniciativa os respetivos contratos de trabalho.

v) Em consequência, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo I-A 12, com uma redução total de 10 trabalhadores.

f) DEN — Departamento de ...

i) O departamento conta atualmente com um total de 94 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 1-A. 13.

ii) No entanto, no âmbito da reestruturação, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos com o propósito de maximizar eficiências, otimizar recursos e reduzir custos, foi decidido suprimir 1 posto de trabalho de Gerente de Empresas afeto ao Centro de ..., na medida em que as referidas funções e a respetiva carteira podem, sem prejuízo do normal funcionamento do departamento, ser asseguradas pelo Diretor do Centro que já integra esta unidade orgânica, o que permite uma redução de custos.

iii) O trabalhador que ocupava o aludido posto de trabalho identificado como excedentário foi selecionado para integrar o presente procedimento através da aplicação dos critérios de seleção enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

iv) A acrescer a esta redução, irão ainda ser eliminados, neste Departamento, 2 postos de trabalho, em virtude da passagem à situação de reforma de dois trabalhadores.

v) Em virtude do exposto, a nova estrutura orgânica do departamento será a constante do Anexo I-A 14, tendo o total de 94 trabalhadores sido reduzido para 91 trabalhadores.

g) DEO – Departamento de ...

i) O departamento conta atualmente com um total de 500 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 15.

ii) No entanto, no âmbito da reestruturação e, no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização das sinergias, uma otimização dos recursos e uma redução dos custos, foi decidido integrar no ... a atividade do Departamento ..., com a conseqüente inclusão de 17 trabalhadores na sua estrutura orgânica, e, bem assim, de parte da área de contratação do ..., com a inclusão de 4 trabalhadores.

iii) Paralelamente, e porque a redução da atividade prosseguida pelo Departamento tem tido impacto em várias áreas do ... foi decidido:

- Criar uma área única de ..., em resultado da fusão entre as áreas de ...

- De igual forma, e em virtude da fusão das áreas de ..., a criação da área de ...

- Fusão das áreas de ... numa área única de ...;

-Integrar na área de ... a área de ...;

- Criar uma área de ... em resultado da fusão das áreas de ... e eliminar a área de ..., pela transferência de parte desta última para a empresa Grupo ... Gestão de ..., acompanhada dos 22 postos de trabalho que atualmente lhe estão alocados.

- Consolidar numa só área ... (Lisboa e Porto) das anteriores áreas de ...

- Para além destas fusões de áreas, e em consequência desta última, foi também decidida a transferência Interna das seguintes atividades:

- ... para a área de gestão ...;

- Comprovação de Seguros de ... para a área de ...;

- Ativação de ... para a área de ...

iv) Atendendo ao contexto de reestruturação em que se encontra o ..., os elementos que atualmente se encontram na área da direção transitam, organicamente, às áreas que já coordenam, sem que disso resulte qualquer impacto no número total de trabalhadores do departamento.

v) Acrescendo a estas alterações, o departamento registará ainda:

- Como reflexo da reorganização interna interdepartamental a transferência de 6 trabalhadores para os departamentos ..., ..., ... e ...; e,

- A supressão de 10 postos de trabalho, tendo na primeira fase do processo de reestruturação levado a cabo no ..., sido possível definir com os trabalhadores que ocupavam os referidos postos de trabalho a respetiva passagem a uma situação de reforma.

vi) Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento a ser a constante do Anexo I-A. 16, tendo o total de 483 trabalhadores

h) DGI — Departamento de ...

i) O departamento conta atualmente com um total de 84 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 17.

ii) Em linha com a orientação estratégica do ..., centrada no aproveitamento de sinergias para obtenção de ganhos de eficiência, foi decidida a transferência de parte da área de contratação à qual se encontram afetos 4 trabalhadores para o ..., da ... e da Gestão do ... à qual se encontram afetos 3 trabalhadores para o ... e de 5 trabalhadores para a regularização da carteira de imóveis para o ...

iii) Ainda assim, avaliadas as necessidades operacionais deste departamento, concluiu-se pela subsistência de 3 postos de trabalho desnecessários ou redundantes.

iv) No contexto da primeira fase do processo de reestruturação do ..., foi possível acordar com dois trabalhadores que ocupavam postos de trabalho excedentários respetivamente a cessação por acordo do contrato de trabalho e a passagem a situação de reforma, sendo que, em ambos os casos, os efeitos apenas se produzirão em junho e julho de 2016, respetivamente, o que permitirá reduzir em 2 o número de postos de trabalho do departamento.

v) Relativamente ao outro posto de trabalho de ... identificado como excedentário na área ..., foi identificado o trabalhador a abranger no presente procedimento através da aplicação dos critérios de seleção enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

vi) Em consequência, a nova estrutura orgânica do departamento a ser a constante do Anexo I-A. 18, tendo o total de 84 trabalhadores sido reduzido para 69 trabalhadores.

i) D...

i) O D... conta atualmente com um total de 49 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A 19

iii) Sucede que, no âmbito da reestruturação e, no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização das sinergias, uma otimização dos recursos e uma redução dos custos, foi decidida a redução dos postos de trabalho da área ..., especialmente afetos à zona geográfica ..., tendo o trabalhador que ocupava o posto de trabalho de Administrativo indicado como excedentário sido selecionado para integrar o presente procedimento através da aplicação dos critérios de seleção enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

iii) Acresce ainda que foi decidido não proceder à renovação do contrato de trabalho a termo em vigor no departamento, para o exercício das funções de ..., no Núcleo ..., terminando, o mesmo, por caducidade, no decurso do segundo semestre de 2016.

iv) Em consequência, a nova estrutura orgânica do departamento a ser a constante do Anexo I-A 20, tendo o total de 49 trabalhadores sido reduzido para 47 trabalhadores.

j) D...

i) O departamento conta atualmente com um total de 46 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 21.

ii) Todavia, no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos com o propósito de maximizar eficiências, otimizar recursos e reduzir custos, e atendendo a notória diminuição da atividade levada a cabo na referida unidade, foi decidida a diminuição de 6 para 4 postos de trabalho na área de ...

iii) Em face do exposto, e pela aplicação dos critérios de avaliação enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV, foram selecionados os dois trabalhadores cujos postos de trabalho são afetados

pelo presente procedimento, passando a nova estrutura orgânica do departamento a ser a constante do Anexo I-A 22, tendo o total de 46 trabalhadores sido reduzido para 44 trabalhadores.

k) D...

i) O departamento conta atualmente com um total de 6 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 23.

ii) Sucede que, no âmbito da reestruturação e, no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização das sinergias, uma otimização dos recursos e uma redução dos custos, foi decidido extinguir este departamento, que deixará de existir enquanto unidade autónoma, e distribuir a sua atividade pelo Departamento de ..., descentralizando neste último as carteiras para gestão direta dos vários ... de proximidade.

2. Assim, 2 dos trabalhadores que ocupavam postos de trabalho neste departamento foram incluídos no presente procedimento, em conformidade com os critérios enunciados e concretizados no Anexo III a presente comunicação e especificados no Anexo IV, uma vez que os respetivos postos de trabalho irão ser suprimidos.

3. iv) Os restantes 4 trabalhadores enquadram-se em duas situações distintas: (i) dois, com a categoria de Diretor, irão ser transferidos para o Departamento de ... e para a ..., respetivamente, para assegurarem funções compatíveis com a responsabilidade e conhecimentos da respetiva categoria profissional; (ii) um passará à situação de reforma durante o segundo semestre do ano; e (iii) o quarto celebrou acordo de cessação de contrato na primeira fase do processo de reestruturação.

4. v) Em consequência, na nova estrutura orgânica do ... não existirá um Departamento de ...

l) D...

i) O departamento conta atualmente com um total de 196 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 25 e que já reflete a integração das atividades de Marketing dos departamentos ... e ..., integrando, em consequência, 14 trabalhadores. ii) No âmbito deste processo de reestruturação foi ainda decidida a integração da atividade do D... no departamento, com 10 trabalhadores, e de 7 trabalhadores afetos ao D..., nas áreas de Formação Comercial e ...

iii) Para além destes, verificar-se-á ainda a transferência de dois trabalhadores, provenientes do D... e do D..., para assegurar as funções que se encontram afetas a dois postos de trabalho necessários ao normal funcionamento do departamento.

iv) Apesar da inclusão de outras áreas de atividade, regista-se a necessidade de reduzir o número de trabalhadores afetos ao departamento; com efeito, não se justifica, à luz do referido eixo estratégico de maximização de eficiências, otimização de recursos e redução de custos, a manutenção de um posto de trabalho de quadro diretivo na área de ...

v) Assim, e através da aplicação dos critérios de seleção enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV, foi identificado o trabalhador afetado pelo presente procedimento.

vi) Acresce ainda que, e em virtude da redução de atividade no centro ... — ..., foi alcançado acordo de revogação de contrato de trabalho com três trabalhadores, reduzindo, em consequência, o número de postos de trabalho do Departamento.

vii) Em consequência, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo I-A 26, tendo o total de 211 trabalhadores.

m) D...

i) O departamento conta atualmente com um total de 105 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 27.

ii) Sucede que, no âmbito da reestruturação em curso, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização das sinergias, uma otimização dos recursos e uma redução dos custos, foram reavaliadas as necessidades operacionais e os indicadores económicos do departamento, tendo-se concluído:

- Pela existência de um posto de trabalho excedentário na Unidade de ..., sendo que o trabalhador que o ocupa passará à situação de reforma.

- Pela extinção da Unidade de ..., que implica a eliminação dos 2 postos de trabalho que lhe estavam afetos, na medida em que a atividade em causa vai deixar de ser prosseguida pelo ... Desta unidade, um trabalhador, na primeira fase de reestruturação do ... aceitou cessar por acordo o contrato de trabalho que vinha vigorando entre as partes, o que ocorrerá no segundo semestre de 2016.

iii) Face ao exposto, foi, por aplicação dos critérios de seleção enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV identificado o trabalhador integrado no presente procedimento.

iv) Em consequência, a nova estrutura orgânica do departamento a ser a constante do Anexo I-A 28, tendo o total de 105 trabalhadores sido reduzido para 102 trabalhadores.

n) D...

i) O departamento conta atualmente com um total de 199 trabalhadores - sendo que, numa lógica de estruturas partilhadas, 106 são trabalhadores do ..., e 93 trabalhadores do G... — ... - encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 29,

ii) Porém, no âmbito da reestruturação em curso, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização das sinergias, uma otimização dos recursos e uma redução dos custos, foram reavaliadas as áreas e/ou postos de trabalho que no atual contexto não se

justificam ou representam um custo excessivo tendo sido decidido extinguir o Núcleo de Recuperação Externa e em consequência, extinguir os 7 postos de trabalho afetos ao mesmo, ocupados por 7 trabalhadores do G...-.

iii) No Núcleo de ..., que incorporou a equipa de regularização proveniente do D..., com 5 trabalhadores, foi também decidido suprimir, por se afigurar excedentário, um posto de trabalho de Administrativo.

iv) O mesmo sucedeu com a área de ..., na qual se concluiu pela existência de um posto de trabalho excedentário de Administrativo, a suprimir.

v) A seleção dos dois trabalhadores Administrativos impactados pelo presente procedimento foi efetuada com recurso à aplicação dos critérios de seleção enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

vi) Adicionalmente, e até ao final do primeiro semestre de 2016, serão suprimidos mais dois postos de trabalho, a que se encontram afetos trabalhadores do ..., não abrangidos no presente procedimento de despedimento coletivo, porquanto irão passar a situação de reforma.

vii) Em consequência, a nova estrutura orgânica do departamento a ser a constante do Anexo I-A. 30, tendo o total de 199 trabalhadores sido reduzido para 193 trabalhadores.

o) D...

i) O departamento conta atualmente com um total de 86 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que íntegra o anexo I-A. 31.

ii) Sucede que, pelo facto de a atividade exercida em algumas áreas do departamento ter decrescido, foram identificadas áreas em que o número de trabalhadores é excessivo face ao volume de trabalho efetivamente registado,

tendo-se concluído pela existência de 1 posto de trabalho de Técnico excedentário, na área de formação e desenvolvimento de competências (...).

iii) O trabalhador cujo posto de trabalho foi decidido extinguir, foi selecionado com recurso aos critérios enunciados e concretizados no Anexo III a presente comunicação e especificados no Anexo IV.

iv) Para além deste posto de trabalho, até ao final do ano de 2016, serão suprimidos mais dois postos de trabalho, um na área de Gestão, Departamentos Comerciais e Área Internacional, passando o trabalhador á situação de reforma e outro no Secretariado, não sendo renovado o contrato de trabalho a termo certo atualmente em vigor com o trabalhador que o ocupa.

v) Atendendo ao contexto de reestruturação em que se encontra o ..., os elementos que atualmente se encontram na área da direção passam, organicamente, às áreas que já coordenam.

vi) A nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo I-A. 32, estando projetado que, no futuro, o departamento contará com a afetação a atividade desenvolvida de 83 trabalhadores.

p) D...

i) O departamento conta atualmente com um total de 75 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 33.

ii) Sucede que, pelo aumento das exigências regulamentares decorrentes das recomendações de auditoria relativamente a normas e procedimentos, foi necessário proceder à criação de áreas que eram, anteriormente, da responsabilidade do ... e do D...

ii) Posto isto, passaram a ser asseguradas internamente, pelo D..., as áreas de:

- *Emissões de Clientes: que abrange o processo de organização e montagem de programas de papel comercial e respetivas emissões e gestão da carteira e obrigações de clientes;*

- *Vendas: direcionada para a dinamização da venda de ativos financeiros originados pela área comercial, designadamente empréstimos obrigacionistas, créditos concedidos e execução de ordens para clientes;*

- *Acompanhamento de ... Empresas.*

iv) Paralelamente, foi também decidida a fusão e incorporação parcial das tarefas da ... na área de ... e a transferência das atividades sob gestão do D... e de Tesouraria ...

v) Não obstante, no âmbito da reestruturação em curso, e tendo sido reavaliadas as áreas e/ou postos de trabalho que no atual contexto não se justificam ou representam um custo excessivo, concluiu-se pela existência de um posto de trabalho excedentário no secretariado, na medida em que as funções inerentes ao mesmo podem ser asseguradas por outros trabalhadores com melhores qualificações, tendo o trabalhador afetado sido selecionado para integrar o presente procedimento através da aplicação dos critérios de seleção enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

vi) Atendendo ao contexto de reestruturação em que se encontra o ..., os elementos que atualmente se encontram na área da direção passam, organicamente, às áreas que já coordenam,

vii) Face ao exposto a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo I-A. 34, tendo o total de 75 trabalhadores sido reduzido para 74 trabalhadores.

q) ... Sistemas de Informação

- i) O departamento de informática conta atualmente com um total de 358 trabalhadores, dos quais 80 são trabalhadores do ..., encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 35.
- ii) Constata-se, porém, que como decorrência de uma redução generalizada de atividade no seio do Grupo, em particular do ..., e da introdução de algumas alterações tendentes à maximização de eficiências e à redução de custos, este departamento vem registando uma diminuição do respetivo volume normal de trabalho, revelando-se os respetivos recursos excedentários face às necessidades operacionais, atuais e previsíveis.
- iii) Assim, foi decidida a supressão de 8 postos de trabalho, devendo 4 dos trabalhadores que os ocupavam sair no segundo semestre de 2016, em virtude de terem aceitado a cessação do seu contrato de trabalho, na primeira fase do processo de reestruturação, e outros 2 passarem à situação reforma até ao termo do referido período.
- iv) Relativamente aos remanescentes 2 postos de trabalho excedentários, procedeu-se à identificação dos trabalhadores afetados por aplicação dos critérios enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.
- v) Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo I-A. 36, passando o departamento a contar com um total de 350 recursos.
- r) ...

i) O departamento conta atualmente com um total de 3 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 37.

ii) Atendendo ao contexto de reestruturação em que se encontra o ..., os elementos que atualmente se encontram na área da direção passam, organicamente, às áreas

que já coordenam, sem que disso resulte qualquer impacto no número total de trabalhadores do departamento.

ii) Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo I-A. 38, mantendo o número de trabalhadores atual

s) ...

i) O departamento conta atualmente com 15 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 39.

ii) Sucede que, no contexto da reestruturação e reorganização interna em curso, as atividades que vinham estando afetas ao departamento de Apoio ao CA serão transferidas para o ..., pelo que o mesmo integrará 9 trabalhadores: 8 afetos ao Secretariado do CA e 1 ao Conselho Fiscal.

iii) Paralelamente, e tendo em conta as vicissitudes contratuais a verificar até ao termo do segundo semestre de 2016, o departamento irá cessar a prestação de serviços de que vinha beneficiando (com a presença de três colaboradores externos), e transferir outros dois, um para o ... (...) e outro para uma empresa do Grupo ..., pelo que a nova estrutura orgânica do departamento será a constante do Anexo I-A.40, tendo o total de 22 trabalhadores.

t) D...

i) O departamento conta atualmente com um total de 12 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 41.

ii) Este departamento manterá o seu número de postos de trabalho e, bem assim, a sua estrutura orgânica, conforme consta do Anexo I-A. 42.

u) D...

i) O departamento conta atualmente com um total de 49 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 43.

ii) Atendendo ao contexto de reestruturação em que se encontra o ..., os elementos que atualmente se encontram na área da direção passam, organicamente, às áreas que já coordenam, sem que disso resulte qualquer impacto no número total de trabalhadores do departamento. iii) Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo I-A.44, mantendo o número de trabalhadores atual.

v) ...

i) O departamento contava, a 30 de abril de 2016, com um total de 17 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 45.

ii) No ... serão integradas as atividades do Secretariado ... e, bem assim, do ..., o que, se justifica pela sua maior proximidade à área jurídica, e implicará a integração de 4 (quatro) trabalhadores que acompanham estas atividades.

iii) Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento será a constante do Anexo I-A.46, passando o departamento a assumir um número total de 21 colaboradores.

w) ...

i) O departamento conta atualmente com um total de 21 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A.47.

- ii) *O número de Trabalhadores afetos ao departamento não será alterado, apesar de o departamento integrar um trabalhador, com a categoria de Diretor, proveniente do ..., na medida em que se registará no início do segundo semestre, uma saída, por motivo de passagem à situação de reforma, de um trabalhador com categoria de ...*
- iii) *Alterar-se-á sim, no âmbito da reestruturação em curso, a afetação interna dos trabalhadores às diferentes áreas.*
- iv) *Assim optou-se pela redução da área da Direção, tendo os trabalhadores a ela afetos sido integrados nas áreas a que já se encontravam adstritos.*
- v) *Foi também alterada a designação da área de ... para ...*
- vi) *Em consequência, a estrutura orgânica do departamento manter-se-á inalterada conforme resulta do Anexo I-A 48.*
- x) *...*
- y) *i) O D... conta com um total de 75 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 49.*
 - ii) *Dado que, no âmbito desta reestruturação, e no contexto de reorganização de muitos departamentos, nomeadamente com vista a maximizar eficiências e otimizar recursos, foi decidido integrar parte da atividade do D... de Informação de Gestão, acompanhada da inclusão de 15 trabalhadores, a que acrescerão ainda duas transferências Internas: (i) um trabalhador para assegurar a atividade de ... e, (ii) outro, para ...*
 - iii) *Posto isto, e em face desta alteração, na estrutura inicial do departamento, referida no ponto i) supra, aumentará em 17 o número total de postos de trabalho, que passará a contar com 92 trabalhadores, conforme resulta do organograma constante do Anexo I-A 50.*

z) ...

- i) *O departamento conta com um total de 30 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 51.*
- ii) *Sucedede que, no âmbito da reestruturação, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização de sinergias, uma otimização de recursos e uma redução de custos, foi decidido extinguir este departamento e redistribuir os trabalhadores atualmente afetos ao mesmo pelos seguintes departamentos: para o D... 15 trabalhadores: para o D... 7 trabalhadores; e para o D... 8 trabalhadores.*
- iii) *Em consequência, este departamento inexistirá na nova estrutura orgânica do ...*

aa)D...

- bb)i) *O departamento conta atualmente com um total de 66 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A 53.*
- ii) *No entanto, no contexto de reestruturação e reorganização interna em curso no ..., foi decidida a segregação das áreas de Gestão ..., o que acarretará a transferência de 12 postos de trabalho para uma nova unidade (...), que terá a estrutura orgânica constante do Anexo I-A 55.*
- iii) *Esta área será autonomizada, constituindo uma estrutura independente e de reporte direto ao Conselho de Administração, passando pois a ter uma visão integrada e global de controlo sobre os processos e isenta de conflitos de interesses com outras funções.*

- iv) *Paralelamente, procedeu-se ainda á reorganização da área da Direção, tendo os trabalhadores a ela afetos sido integrados nas áreas a que atualmente já se encontram adstritos.*
- v) *Finalmente, refira-se que os postos de trabalho que se demonstravam excedentários foram já suprimidos na primeira fase do processo de reestruturação levada a cabo no Grupo ..., sendo que um dos acordos de cessação celebrados com os trabalhadores apenas produzirá efeitos no segundo semestre de 2016.*
- vi) *Em face do exposto, a nova estrutura orgânica do departamento será a constante do Anexo I-A. 54, com um total de 53 trabalhadores.*
- cc) ...
- i) *O departamento conta atualmente com um total de 23 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A. 57.*
- ii) *No entanto, no contexto de reestruturação e reorganização interna em curso no ..., foi decidida a extinção do segmento de ...*
- iii) *Em face do exposto, até ao final do segundo semestre, verificar-se-á a produção de efeitos de um acordo de revogação do contrato de trabalho, celebrado na primeira fase de reestruturação do Grupo ..., e irá ainda ocorrer uma transferência interna de 1 trabalhador para o D..., passando a nova estrutura orgânica do departamento a ser a constante do Anexo I-A.56, tendo o total de 23 trabalhadores sido reduzido para 21 trabalhadores.*
- dd)...

- i) *O departamento conta atualmente com um total de 1638 trabalhadores. encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 1-A 59.*
 - ii) *Em virtude do processo de reestruturação já iniciado no ..., foi possível definir com 9 trabalhadores a passagem á situação de reforma.*
 - iii) *Para além destes, verificaram-se ainda três cessações de contrato de trabalho por iniciativa dos trabalhadores.*
 - iv) *Em consequência, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo 1-A. 60, tendo o total de 1638 trabalhadores reduzido para 1626 trabalhadores.*
- ee)...
- i) *O departamento conta atualmente com um total de 10 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A.61, sendo que a nova estrutura orgânica do departamento passar a ser a constante do Anexo I-A.62, mantendo o mesmo número de trabalhadores.*
- ff) ...
- i) *O departamento conta atualmente com um total de 13 trabalhadores. encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 1-A. 63.*
 - ii) *Sucedo que, no âmbito da reestruturação, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização de sinergias, uma otimização de recursos e uma redução de custos, foi decidido integrar neste departamento a unidade de ..., com um trabalhador, do ...*

iii) *Posto isto, e na medida em que esta integração ainda não se encontra efetivada, a nova estrutura orgânica do departamento será a que consta do Anexo 1-A. 64, passando o departamento a contar com um total de 14 trabalhadores.*

gg)...

i) *O departamento conta atualmente com um total de 111 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A.65.*

ii) *Atendendo ao contexto de reestruturação em que se encontra o ..., os elementos que atualmente se encontram na área da direção passam, organicamente, às áreas que já coordenam, sem que disso resulte qualquer impacto no número total de trabalhadores do departamento.*

iii) *Em consequência, a nova estrutura orgânica do departamento, constante do Anexo 1-A 66, manterá o total de 111 trabalhadores.*

hh)...

i) *O departamento conta atualmente com um total de 8 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A.67.*

ii) *A nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo 1-A. 68, e terá o total de 7 trabalhadores, em virtude da passagem à situação de reforma, durante o segundo semestre de 2016, de um trabalhador que exerce funções de Secretariado, afeta à estrutura da Direção.*

gg) ... - Departamento de ... i) *O departamento conta atualmente com um total de 84 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que Integra o anexo 1-A. 69.*

ii) *Este departamento integrará nos seus quadros, no âmbito da reestruturação em curso, e conforme anteriormente referido, três trabalhadores que integravam a área de ..., os três trabalhadores que acompanham a transferência das atividades da Gestão de ... e da Gestão do ..., ambos provenientes do ..., e os cinco trabalhadores da Gestão de ...*

iii) *Para além destes, verificar-se-á ainda a transferência de dois trabalhadores, provenientes do ..., para assegurar as funções que se encontram afetos dois postos de trabalho necessários ao normal funcionamento do departamento.*

iv) *No segundo semestre de 2016 um trabalhador que exerce funções de Assistente, na Gestão de ... deverá passar à situação de reforma.*

v) *Face ao exposto, nenhum trabalhador deste departamento será abrangido no presente procedimento, sendo a nova estrutura orgânica do departamento a constante do Anexo 1-A. 70, com um total de 96 trabalhadores.*

hh) ...

i) *O departamento conta atualmente com um total de 10 trabalhadores. encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 1-A. 71.*

ii) *Sucedo que, no âmbito da reestruturação, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização de sinergias, uma otimização de recursos e uma redução de custos, foi decidido que este departamento bem como os 10 trabalhadores que atualmente o integram seriam incluídos no ..., pelo que não existirá organização Mura a constar do elenco dos anexos 1-A.*

ii)...

- i) *O departamento conta atualmente com um total de 16 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 7-A. 73.*

- ii) *Atendendo ao contexto de reestruturação em que se encontra o ..., os elementos que atualmente se encontram na área da direção passam, organicamente, às áreas que já coordenam, sem que disso resulte qualquer Impacto no número total de trabalhadores do departamento.*

- iii) *Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento será a constante do Anexo 1-A. 74, mantendo o número de trabalhadores atual.*

- jj) ...

- i) *O departamento conta atualmente com um total de 30 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 1-A. 75.*

- ii) *Atendendo ao contexto de reestruturação em que se encontra o ..., os elementos que atualmente se encontram na área da direção passam, organicamente, às áreas que já coordenam, sem que disso resulte qualquer impacto no número total de trabalhadores do departamento.*

- iii) *Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento a ser a constante do Anexo I-A.76, mantendo o número de trabalhadores atual.*

- kk) ...

- i) *O departamento conta atualmente com um total de 28 trabalhadores. encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que Integra o anexo I-A.77.*

Sucede que, no âmbito da reestruturação, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização de sinergias,

uma otimização de recursos e uma redução de custos, verificou-se que, na área de ..., se afigurava necessária a transferência de um recurso do ... para o departamento.

iii) Em consequência, nenhum trabalhador do departamento será integrado no presente processo, passando a nova estrutura orgânica do departamento a ser a constante do Anexo 1-A 78., passando a contar com um total de 29 trabalhadores.

...

i) O departamento conta atualmente com um total de 98 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A.79. ii) No âmbito da reestruturação em curso, foi decidido alterar a denominação do departamento que assim passará a designar-se Departamento de ... e, paralelamente, transferir para os seguintes departamentos as áreas mencionadas que se seguem:

- Para o ...;

- Para o ...; e,

- Para o ... — Transferência de um trabalhador para assegurar as funções que se encontram afetas a um posto de trabalho necessário ao normal funcionamento do departamento.

iii) Com estas transferências foram suprimidos 8 postos de trabalho no departamento em epigrafe, a que acresce a cessação, até ao final do segundo semestre, de mais um contrato de trabalho por via de um acordo de revogação celebrado na primeira fase de reestruturação do ...

iv) Sucede que, com a integração no D..., de dois trabalhadores provenientes do D..., este departamento registará uma redução efetiva de 7 postos de trabalho.

v) *Posto isto, e na medida em que a reorganização interna deste departamento não implica a inclusão de qualquer trabalhador no presente procedimento, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo 1-A. 80, tendo o total de 98 trabalhadores sido reduzido para 91 trabalhadores.*

mm)...

i) *O departamento conta atualmente com um total de 22 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 1-A. 81.*

ii) *Porém, no âmbito da reestruturação, e no contexto da reorganização interna da generalidade dos departamentos tendo em vista uma maximização de sinergias, uma otimização de recursos e uma redução de custos, i decidida a integração na área de ..., de parte das atividades do ..., como sejam a de ..., o que acarretará o aumento do número de postos de trabalho deste departamento em 8.*

iii) *Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento será a constante do Anexo I-A.82, passando a incluir 30 trabalhadores.*

nn) DRO — Departamento de ...

i) *O departamento conta atualmente com um total de 116 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo 1-A. 83.*

ii) *Nem o número de trabalhadores, nem a estrutura do departamento serão alterados, conforme resulta do anexo 1-A 84.*

oo) ...

- i) *O departamento conta atualmente com um total de 19 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A.85.*
- ii) *No entanto, no contexto da reestruturação em curso, que tem como eixo estratégico a maximização de eficiências, a otimização de recursos e a redução de custos, foi decidida a integração de atividades no ..., com a transferência de 17 trabalhadores para este departamento.*
- iii) *Os dois trabalhadores que não serão transferidos acordaram a cessação dos respetivos contratos de trabalho, com o ..., na primeira fase do processo de reestruturação.*
- iv) *Em consequência, este departamento não existirá na nova estrutura orgânica do ...*

pp) ...

- i) *O departamento conta atualmente com um total de 10 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que integra o anexo I-A.87.*
- ii) *ii) Sucede que, no âmbito da reestruturação do ... e no contexto da reorganização departamental em curso, foi decidido que este departamento iria integrar as áreas de ... e ... provenientes do ..., aumentando o seu quadro de pessoal em dois trabalhadores.*
- iii) *iii) Em consequência, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a constante do Anexo 1-A 88, pelo que o departamento terá um total de 12 trabalhadores.*

qq) ...

- i) *O departamento conta atualmente com um total de 7 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que Integra o anexo I-A.89.*
- ii) *Atendendo ao contexto de reestruturação em que se encontra o ..., os elementos que atualmente se encontram na área da direção passam, organicamente, às áreas que já coordenam, sem que disso resulte qualquer impacto no número total de trabalhadores*
- iii) *Posto isto, a nova estrutura orgânica do departamento passará a ser a que consta do Anexo 1-A. 90, mantendo o número total de trabalhadores.*
- rr) ...
- i) *Esta unidade autónoma conta atualmente com um total de 6 trabalhadores, encontrando-se estruturado de acordo com o organograma que Integra o anexo I-A.91, sendo que a nova estrutura orgânica do departamento passa a ser a constante do Anexo I-A.92, mantendo o mesmo número de trabalhadores.*

79) A acrescer a estes departamentos, o ... contêm ainda uma estrutura interna de imputação de custos, denominada ... a que se encontram afetos 99 trabalhadores nas seguintes condições:

- i) *Trabalhadores que se encontram com o vínculo laboral suspenso por terem celebrado acordos de suspensão, com manutenção de retribuição, total ou parcial;*
- ii) *Trabalhadores, com o contrato de trabalho em vigor ou com o contrato suspenso em virtude de impedimento prolongado motivado por doença, que se encontram numa situação permanente de inatividade, e que, pontualmente, prestam atividade ao abrigo de um projeto ou afetos a uma task-force, consoante eventuais necessidades de serviço e/ou disponibilidade dos mesmos, de acordo com a respetiva categoria profissional e funções. Atendendo a que as referidas task-forces e/ou projetos consistem em situações concretas e temporalmente definidas, findo o*

*período de colocação temporária, o trabalhador regressa á situação de inatividade;
e,*

iii) Trabalhadores, com a categoria profissional de Empregado(a) de Limpeza, e que exercem as funções relativas à respetiva categoria profissional.

80) Assim, atendendo à reestruturação iniciada no ... e à transversalidade da necessidade de redução de custos e quadro de pessoal, também 33 trabalhadores afetos a este centro de custos foram abrangidos no presente procedimento de despedimento coletivo, com a particularidade de o posto de trabalho de Empregado de Limpeza ser suprimido, em virtude de ter sido decidida a externalização desta atividade.

81) Por fim, e para além das situações supra identificadas, o ... mantém ainda um elenco de situações contratuais, com trabalhadores, que denomina ..., em virtude de o contrato de trabalho celebrado entre o ... e cada um deles se encontrar suspenso, por verificação de algum dos seguintes motivos justificativos:

i) Licença sem vencimento;

ii) Requisição de trabalhador para o exercido de funções públicas;

ii) Cedência ocasional de trabalhador a empresa com que o ... mantenha uma relação societária de participações recíproca, de domínio ou de grupo, ou que consigo partilhem estrutura organizativa comum;

iii) iv) Suspensão de contrato de trabalho para o exercício de Cargo de Administração em órgão social;

v) Requisição, de trabalhador, a tempo completo, por Estruturas Representativas dos Trabalhadores, para o desenvolvimento das atividades de representação dos trabalhadores.

82) Os trabalhadores considerados "...", com exceção dos trabalhadores na situação indicada em 81) iv) e v) supra e 87) a 90) infra, não representam qualquer custo a ser suportado pelo ...

83) No contexto da presente reestruturação, não se mostra já necessário manter em vigor algumas situações de cedência ocasional com o ..., que integram o ponto 81) iii) supra, o que conduziu ao termo da situação de cedência e ao regresso de seis trabalhadores à entidade empregadora originária.

84) Sucede que, com o fim da cedência ocasional, e em virtude da reestruturação em curso, o ... não dispõe já de postos de trabalho disponíveis para esses trabalhadores, compatíveis com a categoria e funções dos mesmos, na medida em que não existem, pelo que serão objeto de integração no presente procedimento.

85) Destes seis trabalhadores, foi possível definir com cinco, durante a primeira fase de reestruturação do ..., a passagem a uma situação de reforma.

86) O trabalhador com quem o ... não logrou alcançar acordo ou definir solução alternativa, e não existindo funções disponíveis ao exercício da sua atividade, foi incluído no presente procedimento com recurso aos critérios enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.

87) Para além da situação supra referida, será ainda integrado, no presente procedimento de despedimento coletivo, um trabalhador que inicialmente se encontrava afeto ao centro de custos ...

88) Para evitar a sua integração numa situação de inatividade permanente, o ... havia alterado o seu local de trabalho e funções, temporariamente, para as instalações da ..., onde passou a exercer funções, mantendo-se, naturalmente, o ..., enquanto entidade empregadora, responsável pelo pagamento da remuneração mensal do trabalhador

89) O colaborador passou a ser considerado ..., apesar de manter o seu vínculo contratual ativo com o ...

90) *Ora, na medida em que esta era urna situação temporária e continuando a inexistir no ... posto de trabalho ou funções que lhe possam ser atribuídas, atendendo à necessidade de redução de custos e do quadro de pessoal, foi o mesmo incluído no presente procedimento com recurso aos critérios enunciados e concretizados no Anexo III à presente comunicação e especificados no Anexo IV.*

91) *Posto isto e tendo em conta a imperatividade da redução de efetivos, bem como as razões económicas subjacentes, houve necessidade de recorrer e conjugar diversos fundamentos de integração e critérios de seleção, os quais se encontram identificados e fundamentados no Anexo III á presente comunicação e especificados relativamente a cada trabalhador no Anexo IV.*

IX. CONCLUSÕES

92) *Em face do exposto, e atentas as evidentes razões económicas de mercado e estruturais supra mencionadas, o ... necessitou de redefinir o seu modelo de negócio e reestruturar a sua organização, rumo a uma estratégia que implica a redução e adaptação do seu quadro de pessoal.*

93) *As medidas planeadas permitirão, previsivelmente, reduzir custos e contribuir decisivamente para alcançar o reequilíbrio dos indicadores e rácios económico-financeiros do ... e o alcance das metas definidas.*

94) *Se o ... não tomar medidas de carácter estrutural, nomeadamente as ora previstas, que reconduzam, adaptem e ajustem a sua estrutura de custos e de pessoal para patamares compatíveis com o volume de negócios atual e previsional, existe o risco de os indicadores económico-financeiros se agravarem ainda mais, pondo em causa o equilíbrio da empresa e, conseqüentemente, a sua viabilidade e continuidade.*

95) *O despedimento coletivo tem, assim, por fundamento motivos de mercado e estruturais.*

96) *Em face do exposto, o processo de despedimento coletivo realizou-se ao abrigo do artigo 359º, n.ºs. 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.”*

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

“ANEXO III

INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE À SELEÇÃO DOS TRABALHADORES ABRANGIDOS NO PROCESSO DE DESPEDIMENTO

1. Indicação dos Critérios:

Por forma a adaptar a estrutura de recursos humanos aos objetivos visados pelo presente procedimento de despedimento coletivo, e dada a transversalidade da redução de efetivos a realizar, houve necessidade de recorrer a diversos fundamentos de integração e critérios de seleção, a saber

a) Inatividade

(i) Suspensão de Contrato de Trabalho

Os trabalhadores integrados na estrutura ... que, na data de início do processo de reestruturação em curso no G... se encontrassem inativos, designadamente numa situação de suspensão dos respetivos contratos de trabalho, com manutenção de remuneração (total ou parcial), e cujo custo associado se mostre excessivo e desproporcionado face, nomeadamente, ao montante da indemnização devida em virtude da cessação do contrato de trabalho, foram Incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo.

Com efeito, por razões de justiça relativa e equidade, e considerando que a reestruturação visa, entre outros aspetos, reduzir custos e o quadro de pessoal, entendeu o G... incluir no procedimento trabalhadores em situação

de inatividade e com o respetivo contrato suspenso quando a diferença entre o custo total das prestações vincendas estimadas até à idade de reforma e o custo da rescisão seja manifestamente superior e desproporcionado. Os contratos de trabalho suspensos não se encontram imunes às vicissitudes que podem afetar qualquer relação laboral, nomeadamente a sujeição a procedimento de despedimento coletivo.

No atual cenário e contexto de profundo desequilíbrio económico-financeiro, e ao abrigo princípio da igualdade, o ... não poderia discriminar positivamente trabalhadores com contratos suspensos, que oneram significativamente as suas contas, face a trabalhadores no ativo que, não obstante continuarem a contribuir com o seu trabalho para a recuperação do ..., estão ainda assim expostos ao despedimento, com compensações balizadas na lei.

Não dispondo estes trabalhadores de posto de trabalho, a sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo resulta da circunstância de se encontrarem inativos, mas com um custo remuneratório significativo e desproporcionado face ao custo compensatório.

(ii) Fim de projeto ou task-force

Os trabalhadores integrados na estrutura ... que, na data de início do processo de reestruturação em curso no G..., já se encontravam a desenvolver atividades em qualquer departamento, ao abrigo de um projeto ou afetos a uma task-force, ou cujas atividades que temporariamente lhes tivessem sido atribuídas estivessem em fase de conclusão ou extinção, foram incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo.

Também os trabalhadores que, por não terem anteriormente funções, foram colocados a exercer temporariamente outras tarefas, noutras entidades, tendo as tarefas entretanto terminado, não tendo o ... postos de trabalho

disponíveis para esses trabalhadores, compatíveis com a categoria e funções dos mesmos, foram incluídos no procedimento.

Estes trabalhadores já não dispunham de um posto de trabalho, em virtude de anteriores ajustamentos da estrutura organizativa do ..., e mesmo as tarefas ou projetos em que ultimamente estavam integrados já haviam cessado ou estavam prestes a cessar na data de início do processo de reestruturação em curso no G...

Assim, não dispondo de posto de trabalho eletivo, e continuando a onerar o ... com os inerentes custos remuneratórios, foram estes trabalhadores incluídos no procedimento, já que, em rigor, não estão em condições de comparabilidade com os trabalhadores a exercer funções efetivas.

b) Supressão de funções ou do posto de trabalho

Sempre que na unidade visada pela reestruturação, o(s) posto(s) de trabalho afetado(s) é(são) único(s), isto é, não existe(m) outro(s) posto(s) de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o respetivo(s) titular(es) foi(foram) integrado(s) no presente procedimento, sem necessidade de adoção de critérios de comparação.

No conceito de supressão do posto de trabalho incluem-se também as situações de trabalhadores que se encontravam em regime de cedência ocasional e cuja cedência terminou, não tendo os ... postos de trabalho disponíveis para esses trabalhadores, compatíveis com a categoria e funções dos mesmos, porquanto as funções desempenhadas previamente à cedência foram entretanto suprimidas.

c) Pluralidade de Postos de Trabalho de Conteúdo Funcional Idêntico

Sempre que na unidade visada pela reestruturação, o(s) posto(s) de trabalho afetado(s) são múltiplos e apenas se pretende suprir uma parte, o ... socorreu-

se dos quatro critérios de seleção Indicados *infra*, aos quais foi atribuído o peso relativo também indicado *infra*.

Com efeito, relativamente a cada um dos quatro critérios em baixo referidos, foi atribuída ao trabalhador uma pontuação de 2, 4, 6 ou 8, consoante o grau de preenchimento do critério em causa. Posteriormente, foi aplicada a cada uma das quatro pontuações obtidas, o fator de ponderação correspondente ao critério em causa, apõe o que se somou cada um dos resultados obtidos, obtendo-se assim o resultado final da aplicação dos critérios.

Finalmente, os trabalhadores afetos a postos de trabalho a impactar pela reestruturação, foram graduados consoante a pontuação final obtida na aplicação dos critérios *infra* indicados, sendo que os trabalhadores com pontuação superior tiveram preferência na manutenção do seu posto trabalho. Assim:

(i) *Habilitações Académicas* — 15 % de ponderação

Este critério teve por base as habilitações académicas dos trabalhadores em confronto, que exerçam as mesmas funções.

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional:

<i>Nível de habilitação</i>	<i>Pontuação</i>
<i>Menor que Ensino Secundário</i>	<i>2</i>
<i>Ensino Secundário</i>	<i>4</i>
<i>Ensino Superior</i>	<i>6</i>
<i>Maior que Ensino Superior</i>	<i>8</i>

No caso de colaboradores administrativos, apenas foram valorizadas as habilitações académicas até ao nível superior, pelo que, nestes casos, a pontuação máxima obtida foi de 6 (e, nestes casos, a ponderação de 15% foi feita numa escala de 2 a 6).

(ii) Avaliação de Desempenho —40 % de ponderação

Foram tidos em conta os resultados das avaliações dos últimos três anos (2012, 2013 e 2014) e cujos parâmetros foram previamente dados a conhecer aos trabalhadores. Para a determinação dos trabalhadores a selecionar foi efetuada uma comparação entre a avaliação do trabalhador em análise e a média das avaliações efetuadas pelo seu Avaliador, no mesmo período de tempo.

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional;

<i>Avaliação</i>	<i>Pontuação</i>
<i>Superior à média em mais de 10%</i>	<i>8</i>
<i>Igual ou superior á média até 10%</i>	<i>6</i>
<i>Inferior à média até — 10%</i>	<i>4</i>
<i>Inferior á média em mais de -10%</i>	<i>2</i>

(iii) Maior Custo Salarial — 30% da ponderação

Atendendo a que a reestruturação levada a cabo no ..., também, assenta numa política de racionalização e redução de custos, que, previsivelmente, contribuirá de forma determinante para que o ... se possa reequilibrar financeiramente e, futuramente recuperar a sua posição no mercado, o custo que representa cada trabalhador na

estrutura financeira da empresa foi tido em conta. Para a avaliação deste parâmetro foi considerado o custo retributivo do trabalhador face ao custo médio dos trabalhadores que exercem a mesma função.

<i>Custo</i>	<i>Pontuação</i>
<i>Superior a média em mais de 20%</i>	<i>2</i>
<i>Superior à média até 20%</i>	<i>4</i>
<i>Inferior à média até -20%</i>	<i>6</i>
<i>Inferior à média em mais de -20%</i>	<i>8</i>

(iv) Absentismo — 15% de ponderação

Este critério teve por base as horas de absentismo registadas por ano, nos últimos 3 anos. Para a determinação das horas de absentismo a considerar para efeitos deste critério de seleção foram excluídas as ausências associadas a parentalidade, dias de descanso compensatório, dispensas concedidas pela empresa, greve(s), suspensões preventivas e sanções disciplinares de suspensão e atividades inerente às Estruturas Representativas.

<i>Absentismo</i>	<i>Pontuação</i>
<i>Menos de 35 horas / ano</i>	<i>8</i>
<i>Menos de 70 horas / ano</i>	<i>6</i>

<i>Menor ou igual a 140 horas / ano</i>	<i>4</i>
<i>Maior do que 140horas/ ano</i>	<i>2</i>

2. Fundamentação

A seleção, como referido na alínea a) do número 1, tomou em consideração, desde logo, as situações de inatividade profissional, com manutenção de custos remuneratórios significativos e desproporcionados face, por exemplo, aos valores compensatórios legais.

De facto, necessitando o ... de reduzir o seu quadro de pessoal, entendeu-se, atendendo aos objetivos da reestruturação, incluir preferencialmente aqueles que, mantendo prestações retributivas, já não se encontravam a exercer funções efetivas e não dispunham de postos de trabalho.

Assim, a situação de inatividade sem posto de trabalho, com manutenção de prestações retributivas desproporcionadas, foi, desde logo, razão de inclusão na lista de trabalhadores abrangidos

Também a supressão em absoluto do posto de trabalho ou função, previsto na alínea b) do número anterior, constituiu fundamento de integração na lista dos trabalhadores abrangidos, sem necessidade de recurso a critérios de comparabilidade. De facto, sempre que uma determinada função ou posto de trabalho, atenta a reestruturação efetuada, é suprimida em absoluto, os trabalhadores que as exerciam ficaram abrangidos no despedimento.

De igual forma, sempre que uma determinada unidade é, no âmbito da reestruturação, encerrada, os respetivos postos de trabalho são suprimidos e os respetivos titulares foram integrados no presente procedimento, sem necessidade de adoção de critérios de comparação, excetuando-se situações de mobilidade funcional e/ou geográfica.

Nas demais situações procedeu-se a uma seleção com base em avaliação específica baseada na utilização e aplicação dos parâmetros supra mencionados na alínea c) do número anterior.

Quando se verifique que, na aplicação de algum dos critérios enunciados no pontos (i) a (iv) da alínea c) supra, não existem dados relativos ao trabalhador em análise, e de forma a não penalizar o mesmo, é-lhe atribuída a pontuação de 4 pontos.

2. Concretização dos Critérios

No Anexo IV está expressamente referido, na última coluna, qual a razão ou critério de seleção (de entre os mencionados em 1) que conduziu á inclusão do trabalhador do presente procedimento.

1.2.3. Calendário do despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“ANEXO V

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

O procedimento tem, nos termos da lei, a duração estimada de 15 dias, ao qual acrescerá o prazo de aviso prévio de decisão de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores envolvidos, para efeitos do disposto no artigo 363.º, n.º 1 • do Código do Trabalho:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*

- c) *60 dias no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;*
- d) *75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos. Em todo o caso, poderá o ... acordar com os Trabalhadores a supressão total ou parcial do período de aviso prévio, mediante o pagamento do período em falta. Paralelamente, sempre que tal se mostrar necessário, o ... poderá, nos termos da lei, estender e ampliar os aludidos prazos de aviso prévio.*

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

“ANEXO VI

INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE QUALQUER EVENTUAL COMPENSAÇÃO

GENÉRICA A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR, PARA ALÉM DA COMPENSAÇÃO REFERIDA NO ARTIGO 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO E NA LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO

O Código do Trabalho prevê, relativamente aos contratos de trabalho iniciados antes de 1 de novembro de 2011, o pagamento de uma compensação correspondente a:

- i. um mês de remuneração base (e diuturnidades, se aplicável), até 31 de outubro de 2012;*
- ii. vinte dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável), após aquela data e até 30 de setembro de 2013; e*
- iii. dezoito e/ou doze dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) após aquela data,*
- iv. por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor correspondente à fração de ano calculado proporcionalmente, tendo como limites máximos, a partir de 31 de outubro de 2012. os valores correspondentes a 12 vezes a retribuição*

base (e diuturnidades, se aplicável) e a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

Para os contratos de trabalho moados entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013 o montante da compensação corresponde a:

- i. vinte dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável), entre 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013; e,
- ii. dezoito e/ou doze dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) após aquela data. por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor correspondente à fração de ano calculado proporcionalmente, tendo como limites máximos os valores correspondentes a 12 vezes a retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) e a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida. Por último, e para os contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de outubro de 2013, encontra-se previsto o pagamento de uma compensação correspondente a: i. dezoito dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável), nos primeiros 3 anos de vigência dos mesmos; ii. doze dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável), nos demais casos, por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor correspondente à fração de ano calculado proporcionalmente, tendo como limites máximos os valores correspondentes a 12 vezes a retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) e a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

Para este efeito, o valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, não poderá ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida. O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades auferidas pelo trabalhador.”

- 1.3. Foram juntas ao processo três atas de informações e negociação, conforme se transcrevem, em tudo o que se considerou relevante para a análise do processo:

1.3.1. Ata da primeira reunião:

“ATA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

No dia 30 de maio de 2016, pelas 10 horas, teve lugar, na sede do ..., (...) reunião de informações e negociação, (...) no âmbito de processo de despedimento coletivo iniciado (...) em 23 de maio de 2016.

(...)

Em resposta, referiu o ..., que, efetivamente, houve uma enorme preocupação em reduzir o número de trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, designadamente, através das seguintes medidas:

- *Passagem de trabalhadores á situação de reforma — cerca de 300, desde dezembro de 2015;*
- *Não renovação de contratos a termo;*
- *Cessação de trabalhadores em regime de trabalho temporário.*
- *Cessações de contrato de trabalho por via de Acordo de Revogação;*
- *Desinvestimento em áreas de negócio ou empresas, no estrangeiro, com a consequente libertação desses trabalhadores.*

Com estas medidas logrou-se reduzir o número inicial de trabalhadores abrangidos de 1000, para o número de 69, 56 dos quais trabalhadores do ... e incluídos no presente procedimento.

(...)

Foi ainda esclarecido pelo ... que, conforme previamente comunicado à CNT, a todos os trabalhadores abrangidos foi igualmente dado a conhecer individualmente

o início do presente processo de despedimento coletivo, mediante comunicação remetida em 23 de maio de 2015.

(...)

Seguidamente tomou a palavra o Dr. ..., em representação da CNT, que no uso da mesma apresentou as seguintes notas prévias: que a documentação anexa ao processo de despedimento coletivo, evidencia, no seu entender, uma redução de 52 milhões de euros de 2015 para 2016, na rubrica de custos com recursos humanos recorrentes, e de 2016 para 2017, quarenta milhões de euros. Conclui nesta parte referindo, que no seu entender estes números evidenciam que a redução de postos de trabalho, se irá prolongar, o que se verifica, também, na subida dos custos não recorrentes da reestruturação de 17 milhões de 2015, 114 milhões em 2016 e 55 milhões em 2017. Como segunda nota, o Dr. ..., referiu que, nas reuniões prévias com a CNT sobre a reestruturação, a posição da CNT foi no sentido de, a ser necessário um processo de redução de efetivos, seria preferível que os mesmos fossem definidos por via da adesão voluntária, o que, no entender da CNT, permitiria ter um número de voluntários três vezes superior aos trabalhadores ora abrangidos.

Como terceira nota prévia, a CNT referiu que, apesar de ter sido ouvida informalmente, entende que não foi cumprido o art.º 429.º, do CT, o que no entender da mesma constitui uma violação da lei laboral.

Consignadas estas notas prévias, foram pela CNT solicitados os seguintes esclarecimentos e/ou formulados os seguintes comentários:

- 1. Listagem dos Avençados do ... e respetivo custo;*
- 2. Listagem dos trabalhadores que prestam serviços em regime de outsourcing;*
- 3. Listagem de trabalhadores com contrato a termo;*
- 4. Listagem dos trabalhadores admitidos desde o dia 2 de janeiro de 2015;*

5. *Lista de contactos pessoais dos trabalhadores abrangidos, que constam do Anexo IV, tendo a CNT sublinhado que solicitou esta informação à DRH do ... em 23 de maio de 2016, conforme cópia de e-mail anexo;*

6. *Esclarecimentos sobre as situações de trabalhadores a quem foi negado o acesso ao posto de trabalho, com a cominação expressa de processo disciplinar, o que, no entender da CNT, constitui uma violação grosseira da lei; A fim de poder comparar os trabalhadores abrangidos com os trabalhadores em postos de trabalho comparáveis e inseridos nos mesmos departamentos, a CNT solicitou os seguintes elementos:*
 - i. data de nascimento;*

 - ii. data de admissão no ...;*

 - iii. natureza do vínculo;*

 - iv. custo global do trabalhador discriminado por rubricas.*

8. *Esclarecimento sobre os critérios que presidiram à escolha dos trabalhadores integrados na categoria ...” — a este propósito, a CNT esclareceu que, no seu entender, os trabalhadores em situação de pré-reforma beneficiam de uma compensação nos termos do art.º 322.º do CT;*
9. *Esclarecimentos sobre os critérios específicos que presidiram à escolha dos 56 trabalhadores abrangidos, tendo neste âmbito sido solicitados os elementos de avaliação e outros que conduziram à seleção destes trabalhadores. A este propósito, a CNT comentou que houve trabalhadores abrangidos no presente procedimento a quem não foi dada a possibilidade de participar na fase anterior da reestruturação, designadamente na fase das rescisões por mútuo acordo.*

Tomada a palavra pelo ..., foi referido, a propósito da solicitação dos contactos pessoais dos trabalhadores abrangidos que, estando em causa dados pessoais,

o ... está a solicitar autorização aos colaboradores para o fornecimento desses elementos. Em todo o caso, o ... tem conhecimento de que a CNT já enviou comunicação eletrónica a todos os trabalhadores do ... para, por esta via, tentar chegar ao contacto dos trabalhadores ausentes. Tendo em conta a extensão das solicitações formuladas, e dado que relativamente a várias dessas solicitações será necessário efetuar um trabalho de recolha e compilação de dados, o ... irá responder às mesmas até à próxima quarta-feira, dia 1 de junho de 2016.

Da parte da CNT, foi referido que procurarão enviar as restantes solicitações elou esclarecimentos, com a maior brevidade, e se possível até o próximo dia 3 de junho de 2016.

Seguidamente, foi proposto por todos os presentes a suspensão dos trabalhos, tendo sido decidida a continuação dos mesmos para o próximo dia 8 de junho, às 15h30m.

A presente ata foi lida e aprovada, após o que irá ser assinada por todos os presentes.”

1.3.2. Ata da segunda reunião:

“ATA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

No dia 9 de junho de 2016, pelas 15 horas e 45 minutos, teve lugar, na sede do ..., (...) continuação da reunião de informações e negociação, a qual teve início no dia 30 de maio de 2016, (...) no âmbito de processo de despedimento coletivo iniciado pelo ... em 23 de maio de 2016.

(...)

Tomada a palavra pelo Dr. ..., em representação da CNT foi referido, relativamente aos esclarecimentos/informações enviadas pelo ... no dia 2 de

junho de 2016, que a documentação rececionada reforçou a convicção da CNT da desnecessidade de se efetuar este despedimento coletivo, atenta a informação prestada. A saber: 1. Cerca de 400 trabalhadores a prestar serviço à entidade empregadora em regime de outsourcing (conforme Anexo 1 da comunicação do ... de 2 de junho de 2016); 2. Cerca de 134 trabalhadores contratados a termo (conforme Anexo II da comunicação do ... de 2 de junho de 2016, estando alguns dos contratos a ser renovados;

Cerca de 93 trabalhadores contratados sem termo após o dia 2 de janeiro de 2015, sendo que 10 deles ocupam cargos diretivos (conforme Anexo III da comunicação do 148 de 2 de junho de 2015);

A CNT protesta pelo facto de não lhe ter sido fornecida a maior parte da informação solicitada, realçando ainda que no decorrer da reunião ocorrida no dia 23 de maio solicitou os contactos dos trabalhadores abrangidos, dado a esmagadora maioria dos mesmos não terem acesso ao posto de trabalho, tendo esse pedido sido reforçado por e-mail no mesmo dia, dirigido ao DRH. Na reunião de informação e negociação ocorrida no passado dia 30 de maio, com início às 10 horas, o ... informou que já tinha solicitado autorização dos trabalhadores em apreço para poder fornecer os elementos pedidos, o que se verificou não ser verdade, dado que pediram autorização aos trabalhadores enquanto decorria a reunião do dia 30 de maio, enviando e-mails aos trabalhadores referidos às 10h52, conforme Anexo I que se junta à presente ata. A CNT protesta ainda sobre a hora e local impostos para poderem realizar as reuniões com os trabalhadores, nos dias 2 e 3 de junho, no Porto e em Lisboa, respetivamente.

A CNT contestou ainda a qualidade e veracidade de alguma da informação prestada, nomeadamente quanto às dispensas de assiduidade. De facto, na informação prestada pelo ... no dia 2 de junho, é referido que existem apenas 4 trabalhadores objeto de "instrução" de dispensa de assiduidade, a saber ..., ..., ... e ..., o que não se deixa de estranhar, uma vez que há muitos mais trabalhadores abrangidos pela referida instrução de dispensa, conforme cartas que se anexam, como Anexo II, cuja junção à presente ata se requer igualmente. Constata ainda a CNT que da lista de

trabalhadores abrangidos constam pessoas doentes, tendo tido uma delas junta médica marcada, e posteriormente anulada, dado ter sido incluída no processo de intenção de despedimento coletivo, uma grávida de alto risco (4ª gravidez), um delegado sindical, um dirigente sindical, e vários trabalhadores que nunca foram contactados no âmbito do processo de rescisões ditas amigáveis.

Referiu ainda a CNT que existem 64 pré-reformados em maio de 2016, pretendendo saber por que razão foram escolhidos aqueles 20. Neste número, está aliás incluída uma trabalhadora que está reformada desde 31 de dezembro de 2004, conforme carta que lhe foi endereçada pelo DRH. Nos excedentários, constam 26 do quadro de pessoal e 12 estão incluídos na lista de despedimento, pretendendo a CNT saber qual o critério de escolha.

A CNT solicitou ainda, relativamente ao Anexo IV em anexo à comunicação de intenção de despedimento, informação sobre se alguns dos trabalhadores são participantes de algum fundo de pensões (fundo complementar de pensões de trabalhadores do ... e fundo complementar dos quadros diretivos).

Já tendo sido dada nota de que haveria pessoas com a intenção de aderir a uma situação de rescisão voluntária, a CNT pretende saber porque é que a entidade empregadora não atende a este pedido, que poderia minimizar os impactos do despedimento coletivo.

A CNT referiu ainda que lhe parece que a documentação que acompanha a comunicação inicial não demonstra o impacto financeiro que se pretende alcançar com o despedimento coletivo.

A CNT referiu ainda que, uma vez que só com a comunicação do despedimento coletivo é feita a comunicação dos alegados critérios, e que só agora foi aprovada a portabilidade de pensões dos trabalhadores dos ... e fundo complementar dos quadros diretivos — 21612016, pretende a CNT saber se a entidade empregadora se encontra disponível para retomar as negociações com as condições da anterior fase.

Por fim, a CNT referiu ainda que entende que o despedimento coletivo não é necessário. No entanto, caso a entidade empregadora persista, a CNT entende existirem alternativas que são a pré-reforma, o processo de rescisão aberto a todos os trabalhadores e voluntário, aplicação do pacote compensatório que foi atribuído anteriormente nas rescisões, incluindo a assistência médica, e a reconversão e requalificação de pessoas.

A CNT solicitou que, por uma questão de agilidade, ao ..., a indicação de uma conta bancária, para onde os trabalhadores que pretendam impugnar o despedimento coletivo possam devolver a compensação recebida.

A CNT perguntou ainda ao ... se o ... estará disponível para aceitar a portabilidade do fundo de pensões dos trabalhadores que aceitem negociar a sua desvinculação do ... Tomada a palavra pelo Dr ..., e em resposta á exposição anterior foi referido o seguinte:

- No entender do ... a existência de externalização de serviços, por via de outsourcing, designadamente para ..., a existência de contratos a termo para satisfação de necessidades temporárias ou a contratação de trabalhadores para preencher posições necessárias antes do início da reestruturação, não é incompatível com o procedimento em curso; - O ... reitera que apenas poderá partilhar contactos pessoais de trabalhadores, com prévio consentimento dos mesmos;

- O ... reitera os dados e elementos fornecidos em resposta às solicitações anteriores; - As categorias de trabalhadores referenciadas não estão legalmente impedidas de ser incluídas num procedimento de despedimento coletivo, desde que resulte da aplicação dos critérios de seleção identificados, e ainda que, relativamente à trabalhadora grávida, possa o procedimento envolver um formalismo adicional;

- A escolha e inclusão de trabalhadores com o contrato suspenso ou numa situação de excedentários já foi explicada na comunicação de 2 de junho de 2016, designadamente no ponto 6;

- Não existe nenhuma trabalhadora reformada incluída no procedimento de despedimento coletivo; A trabalhadora ... não se encontra reformada, como reiteradamente já foi comunicado e explicado á mesma;
- O ... remeterá até ao dia 14 de junho de 2016 a listagem dos trabalhadores incluídos no presente procedimento participantes em planos de pensões;
- A definição dos trabalhadores abrangidos no presente procedimento decorreu da aplicação dos fundamentos e critérios de seleção identificados, não estando previsto como critério a “vontade” do trabalhador sair voluntariamente;
- Com o encerramento da fase das rescisões por mútuo acordo, as condições aí propostas caducaram e já não poderão ser apresentadas;
- As medidas alternativas ao despedimento já foram implementadas previamente ao início do presente procedimento de despedimento coletivo;
- Nas comunicações de decisão final de despedimento será incluída a pretendida referência à conta bancária, para onde os trabalhadores, querendo, devem devolver as compensações imediatamente após o seu recebimento, caso optem pela impugnação.

Pela Dra. ..., mui ilustre Representante da DGERT, foi comunicado aos presentes que foi enviada pela ACT à DGERT uma participação feita por uma trabalhadora — ... — a qual ficará anexa à presente Ata.

Tomada a palavra pelo Dr. ..., em representação da CNT, o mesmo referiu que relativamente a informação ora prestada pelo ..., e sendo esta uma fase de informação e negociação, no que concerne a esta última, a CNT ainda não percebe o que é que o ... está disposto a negociar, uma vez que não aponta quaisquer medidas alternativas. Relativamente à informação concretamente prestada pelo ..., no que diz respeito à Trabalhadora ..., requereu a CNT a junção à presente Ata de carta datada de 29 de dezembro de 2004, em que é confirmada a passagem a situação de reforma em 1 de janeiro de 2005; de carta datada de 6 de janeiro de

2005, em que reforça e informação da passagem a reforma da trabalhadora em apreço, mas corrige a data-efeito da mesma, que passou a ser o dia 31 de dezembro de 2004; de informação cuja epígrafe é “simulação do cálculo de reforma” a qual tem no final a assinatura da trabalhadora com a sua concordância. Quanto a esta trabalhadora a CNT fez consignar que constatou adicionalmente que a mesma consta do anexo IV da documentação anexa á intenção de despedimento coletivo como pré- reformada e numa situação de inatividade.

Mantendo a palavra, pelo Dr. ..., em representação da CNT, o mesmo referiu que relativamente a Informação que foi prestada no dia 7 de junho de 2016, em resposta à informação peticionada pela CNT no dia 2 de junho, no que concerne ao ponto dois, designado plano de reestruturação original, a que a CNT entende ter direito não só nos termos da informação que deve ser disponibilizada no âmbito específico do despedimento coletivo mas que também se encontra previsto no art.º 423.º e seguinte do Código do trabalho, remeteu o ... para o anexo 1 da documentação anexa á intenção de despedimento coletivo. A CNT entende ser manifesto que, abrangendo a reestruturação do ... rescisões por mútuo acordo, reformas antecipadas e despedimento coletivo o anexo 1 não corresponde ao plano de reestruturação do ... Em tempo, e quanto ao reforço da convicção da CNT da desnecessidade da intenção do despedimento coletivo, como forma de redução de custos, não compreende a CNT a razão da entidade empregadora ter efetuado 80 promoções não obrigatórias em 2015 e 14 em 2016. Também em tempo e relativamente ao pedido formulado quanto aos trabalhadores constantes do Anexo IV e participantes do fundo complementar e dos quadros diretivos, solicita-se informação do respetivo montante.

Por último, verifica-se que, tendo-se procedido recentemente à alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões do ..., que terá sido autorizado a 1 de junho de 2016, se tenha incluído no ponto 9.1.9.2, bem como no ponto 9.1.9.10, a menção expressa de que o participante só através da revogação do contrato de trabalho na forma prevista (com especial enfoque em determinado lapso temporal, entre 30 de novembro de 2015 e 31 de maio de 2016), tenho direito a portabilidade, embora se mantenha em determinadas circunstâncias mesmo fora daquele lapso temporal. É de

ênfatizar a alusão aquele lapso temporal num período em que decorria um processo de rescisão, constituindo um pressão sobre participantes à adesão à mesma e constatação de que despedimento coletivo é uma forma do próprio fundo se apropriar dos montantes provisionados relativamente aos participantes que sejam abrangidos pelo despedimento coletivo.

A CNT reiterou ainda que relativamente às contrapropostas concretas já feitas pela CNT, e sendo alegado pelos mandatários do ... falta de poderes suficientes para negociar sendo transmitido aos mandantes estas contrapropostas, aguardando-se a resposta às mesmas.

Tomada a palavra foi pelo Dr. ..., em representação do ..., solicitado que a CNT concretize a que contrapropostas alude na sua intervenção anterior.

Pela CNT foi referido que as alternativas que a mesma defende são:

- 1. Em relação ao grupo dos pré-reformados: sejam passados á situação de reforma ou pagamento de indemnizações de acordo com o art.º 322.º, n.º 2 do Código do Trabalho;*
- 2. Aplicação do mesmo pacote compensatório, atribuído nas RMA, incluindo a assistência na saúde;*
- 3. Reconversão e Requalificação de pessoas classificadas com motivo de supressão do posto de trabalho elou excedentários;*
- 4. Abertura de processo de RMA's voluntário, a todos os trabalhadores, por forma a evitar o despedimento coletivo;*
- 5. A portabilidade do Fundo de Pensões relativamente aos trabalhadores abrangidos no Anexo IV.*

A CNT questionou ainda se o ... estaria recetivo para retirar algumas pessoas da lista de trabalhadores abrangidos desde que devidamente fundamentado.

Relativamente às contrapropostas formuladas pela CNT, bem como esta última solicitação, referiu o Dr. ... que as mesmas serão respondidas na próxima reunião que vier a ser designada.

Seguidamente foi decidido suspender a presente reunião, tendo sido designado o próximo dia 15 de junho, no mesmo local, pelas 11 horas, para a sua continuação.

A presente ata foi lida e aprovada, após o que irá ser assinada por todos os presentes."

1.3.3. Ata da terceira reunião:

“ATA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

No dia 15 de junho de 2016, pelas 11 horas, teve lugar, (...) reunião de informações e negociação, a qual teve início no dia 30 de maio de 2016, (...) no âmbito de processo de despedimento coletivo iniciado pelo ... em 23 de maio de 2016.

(...)

Reiniciados os trabalhos, tomou a palavra pela CNT, o seu perito, Dr. ..., tendo referido que, a título prévio, na sequência da reunião de informação e negociação do passado dia 9 de junho, foi alegado pela mandatário da entidade empregadora, a falta de poderes para negociarem, contrariando aliás o teor do mandato conferido no dia 23 de maio de 2016 e anexa a ata do dia 30 de maio de 2016, o qual confere poderes para "individual ou conjuntamente intervir na fase de informação e negociações a que alude o art.º 361.º e 362.º, do Código do Trabalho, e nesse âmbito, efetuar propostas e celebrar acordos, bem como, emitir, subscrever e enviar a decisão final aos trabalhadores abrangidos pelo procedimento."

Foi ainda referido pelo perito da CNT que, tal alegação, suscitou dúvidas à CNT que tem estado de boa-fé neste processo, e verificou que não existe qualquer credencial mandatando os diretores de recursos humanos presentes ou que tem estado presentes nestas reuniões para representarem o ... para o efeito previsto no art.º

361.º e 362.º, do Código do Trabalho, sendo que esta já é a terceira reunião de informação e negociação, sem que exista tal documento, pelo que se questiona se efetivamente as pessoas presentes estão credenciadas para representar o ..., sem o que não fará sentido os ulteriores termos. Em tempo, verifica-se que a informação que tem sido solicitada pela CNT e tem sido prestada pela entidade empregadora, salvo algumas exceções, ou não vem assinada ou não vem assinada com o número de assinaturas necessárias para obrigar a entidade empregadora.

Em resposta, foi pelo Dr. ..., em representação o ..., referido que tendo sido suscitadas dúvidas a cerca dos poderes dos diretores de Recursos Humanos do ..., para participarem nas reuniões de informação e negociação, bem como para enviarem e ou subscreverem comunicações intercalares, com prestação de esclarecimentos, irá o ... anexar ao processo credencial/mandato, confirmando os poderes dos mesmos, bem como ratificando a sua intervenção em qualquer ato já praticado no âmbito deste procedimento.

Mais referiu a CNT, que se verifica, mais uma vez, que a informação que está a ser prestada pela entidade empregadora não se encontra completa. Assim, a CNT continua a não ter conhecimento do plano de reestruturação inicial que contempla a redução do número de mil postos de trabalho; da lista com os contactos dos trabalhadores abrangidos no processo de intenção de despedimento, só tendo recebido 39 até ao dia 2 de junho de 2016; a lista completa de todos os trabalhadores que foram impedidos ilegalmente de ter acesso ao seu local de trabalho e por consequência ao seu posto de trabalho, uma vez que a prestação de informação efetuada neste âmbito, no passado dia 2 de junho, refere 4 trabalhadores, não referindo muitos outros entre os quais um trabalhador que no passado dia 9 de junho, viu o Tribunal de Trabalho do Porto considerar esse impedimento ilegal.

Registou a CNT com agrado esta decisão que condenou o ... em dar acesso ao local de trabalho, corroborando o entendimento da CNT que sempre disse, que as cartas que o ... enviou aos trabalhadores, proibindo o acesso aos locais de trabalho, eram ilegais; continuou sem ser fornecida a informação dos trabalhadores que viram o seu

contrato de trabalho cessar através das Rescisões, que passagem á reforma, que não foram renovados os seus contratos a termo, desde o dia 1 de dezembro de 2015; não foi fornecido os custos de todos os trabalhadores do ..., para compreender o critério de escolha nas situações em que tal critério é relevante; não foi fornecida as avaliações de desempenho de todos os departamentos com pessoas na lista de intenção de despedimento coletivo.

Em resposta, o Dr. ..., em representação do ..., referiu que o dever de informação em sede de despedimento coletivo encontra-se previsto no art.º 361.º, do código do trabalho, normativo que delimita o escopo e a abrangência dos esclarecimentos e das informações a prestar. Não assiste á CNT, nesta sede, a faculdade de solicitar e/ou reiterar pedidos de informação que extravasam o âmbito do referido preceito. Os alegados esclarecimentos que a CNT entende não terem sido prestados foram já oportunamente respondidos e/ou não se mostram pertinentes nesta sede. Assim, o ... remete para as informações já oportunamente fornecidas á CNT.

Seguidamente, o ... num esforço para alcançar soluções de consenso com os trabalhadores abrangidos e sem que isso afete a normal tramitação do procedimento, nomeadamente a emissão das decisões finais, está disponível para apresentar e propor um conjunto compensatório global e incidível para os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo que, em tempo, decidam aceitar expressamente o despedimento e celebrar um acordo em conformidade, que conterà a correspondente renúncia abdicativa em relação a qualquer outro direito.

A formulação dessa proposta não prejudicará a emissão das decisões finais do presente despedimento coletivo, ditado pelas razões constantes da comunicação de 23 de maio de 2016, nas quais ficará previsto o pagamento da compensação pecuniária prevista na lei (tanto em termos da remuneração relevante para o seu cálculo, como dos limites de antiguidade previstos no art.º 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto), sem qualquer outro tipo de compensação ou benefício.

O acordo a propor aos trabalhadores seguirá os seguintes termos e condições:

(a) *Compensação Majorada*

A compensação pecuniária será majorada nos seguintes termos:

- *Será considerado como referência de cálculo o somatório remuneração base, diuturnidades e remunerações complementares;*
- *Será considerada a antiguidade total do trabalhador até 30 de junho de 2016, sem os limites previstos no art.º 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto;*
- *Será aplicado um coeficiente de 1.*

Esta compensação terá, em qualquer caso, um limite máximo de € 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil euros), salvo se o referencial legal for superior, caso em que este prevalecerá;

(b) *Proteção na Saúde*

(i) Aos Trabalhadores com idade igual ou superior a 50 anos até 31 de dezembro de 2016 e mais de 10 anos de antiguidade no Grupo G..., o ... suportará os seguintes encargos a fim de os mesmos e respetivo agregado familiar atual, nos termos do Protocolo celebrado para o efeito entre o ... e os sindicatos, beneficiarem da manutenção do ...:

Contribuições obrigatórias a cargo do Trabalhador, correspondentes a 1,5% da sua retribuição eletiva à data de cessação do contrato de trabalho, referentes e limitadas ao período de um ano iniciado no dia subsequente à data de cessação da relação laboral;

Contribuições que, nos termos do Protocolo celebrado para o efeito entre o ... e os sindicatos, recaem sobre o ... e que se traduzem numa contribuição extraordinária, numa prestação única, que visa remir todas as contribuições vincendas a cargo do empregador até ao termo do respetivo plano de contribuição, incluindo o período pós-reforma.

(ii) Os demais trabalhadores beneficiarão de seguro de saúde negociado pelo ... com a ... ("..."), pelo prazo de 3 (três) anos, nos termos e dentro dos critérios e limites que sejam definidos pela companhia de seguros.

Para além do trabalhador, o Seguro incluirá a cobertura dos familiares do mesmo que integrem o seu agregado familiar na presente data, nos termos e dentro dos critérios e limites que sejam definidos pela companhia de seguros.

(c) ...

(i) ...

O trabalhador deverá liquidar integralmente, até á data de cessação, o(s) crédito(s) individual(ais) de colaborador de que atualmente beneficie.

O trabalhador autorizará e solicitará que o ... deduza do valor líquido dos créditos finais, designadamente da sua compensação pecuniária e outros créditos, e até ao seu limite, o montante necessário para liquidar a totalidade do(s) empréstimo(s), incluindo capital, o que poderá ser concretizado mediante o cativo e posterior débito na conta bancária do trabalhador.

(ii) ...

O trabalhador manterá, após a data de cessação do contrato de trabalho, as condições do ... previstas no Acordo Coletivo de Trabalho do Setor ..., relativamente ao(s) contrato(s) de que seja titular. O trabalhador poderá, ainda, estender a duração do ... por mais 10 anos, com o limite de 75 (setenta e cinco) anos de idade.

O trabalhador deverá cumprir pontualmente todas as obrigações emergentes do(s) contrato(s) de mútuo celebrado(s), que titulam os ...

O trabalhador deverá reembolsar a totalidade dos montantes em dívida, no prazo máximo de 12 (doze) meses, caso inicie uma relação laboral ou uma qualquer outra relação profissional remunerada com uma instituição de ..., ... ou ..., que ofereça

condições especiais de financiamento a colaboradores, se e/ou logo que o trabalhador seja elegível para aceder a esses financiamentos.

O trabalhador deverá ainda, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data de início de uma qualquer relação profissional remunerada com uma instituição de ..., ... ou ..., comunicar esse evento ao ..., informando também da eventual existência de políticas de financiamento a colaboradores.

O trabalhador, enquanto mantiver o ..., compromete-se a domiciliar no ... as remunerações que venha a auferir no âmbito de novas relações laborais ou de quaisquer outras relações profissionais remuneradas, simultâneas ou sucessivas, que venha a iniciar após a data de cessação do seu contrato de trabalho.

d) ...

O trabalhador deverá devolver até 30 de junho de 2016 a ... de que eventualmente beneficie, mantendo até essa data a faculdade de utilização da mesma, a título de comodato gratuito, em termos e condições a definir.

(e) ...

O trabalhador beneficiará da integração num programa de ... nos termos livremente contratados pelo ..., com uma duração de 12 meses.

(g) *Data de Cessação e outros ...*

Os contratos de trabalho deverão cessar a 30 de junho de 2016, prescindindo os trabalhadores do aviso prévio previsto no art.º 363º, n.º 1, do Código do Trabalho, reconhecendo os trabalhadores que a sua compensação majorada e os demais benefícios constantes do conjunto compensatório total se mostram globalmente mais favoráveis.

O ... liquidará, até 30 de junho de 2016, a retribuição referente ao mês de junho de 2016 que se mostrar devida, bem como os créditos referentes a férias vencidas e

não gozadas até à data de cessação, bem como subsídio de férias pendente de pagamento e, ainda, remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal proporcionais à vigência do contrato em 2016.

O ... poderá determinar que, até à data de cessação, sejam gozadas total ou parcialmente férias ainda pendentes de gozo.

(h) Formalização da proposta

As condições supra mencionadas assumem, como referido, natureza global e incidível, e deverão ser consignadas e desenvolvidas, em termos a definir pelo ..., em instrumento de aceitação do despedimento e renúncia abdicativa em relação a qualquer outro direito.

(i) Emissão de decisões finais e reuniões com os trabalhadores

Tendo em conta que já se encontra transcorrido o prazo de 15 dias a que alude o art.º 363.º, n.º 1. do Código do Trabalho, o ... irá, de imediato, promover a emissão das decisões individuais de despedimento relativamente a cada trabalhador abrangido.

Não obstante, no período que se estima vir a decorrer entre 20 a 28 de junho de 2016, serão promovidas reuniões individuais com cada trabalhador a fim de o ... lhes apresentar o referido conjunto compensatório alternativo, o qual apenas se aplicará aos trabalhadores que, mediante a subscrição do referido instrumento de aceitação do despedimento e renúncia abdicativa, cessem o contrato de trabalho em 30 de junho de 2016.

A CNT e/ou seu Ilustre Perito ficam convidados a, querendo, participar nas reuniões individuais, salvo se algum trabalhador concretamente envolvido a isso se opuser.

(j) Trabalhadores que, por qualquer razão, não celebrem os instrumentos contratuais contendo a proposta acima referida

Os trabalhadores que, por qualquer razão (incluindo se o ... não conseguir apresentar a proposta em tempo útil por motivo relacionado com o trabalhador), não celebrem os instrumentos contratuais apresentados pelo ... contendo a proposta acima referida (que incluirá, como referido, a aceitação do despedimento e renúncia abdicativa), receberão o pagamento da compensação pecuniária prevista na lei (tanto em termos da remuneração relevante para o seu cálculo, como dos limites de antiguidade previstos no art.º 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto), sem qualquer outro tipo de compensação ou benefício.

Considerar-se-ão como recusas as aceitações sob reservas e/ou sob condição e/ou com alterações à proposta e ao instrumento contratual a propor pelo ...

Tomada a palavra pela CNT, foi pelo Dr. ... referido, em resposta a proposta apresentada, que regista com pesar que não foi contemplada a portabilidade dos fundos de pensões.

Em resposta, foi pelo ... referido que dos cinquenta e seis trabalhadores abrangidos no atual procedimento, apenas 18 são participantes do plano complementar de pensões e ... sem direitos adquiridos, e desses 18, 10 trabalhadores já se encontravam com contrato de trabalho suspenso.

Tomada a palavra pela CNT, foi pelo Dr. ... referido, que a proposta da entidade empregadora, o comportamento da mesma ao longo deste processo, supostamente informativo e negocial, ora não dando informação, ora dando informação incompleta, truncada, e que não permite aos trabalhadores destinatários do despedimento coletivo aferir devidamente os critérios aplicados, entre os quais os seus custos, mais pertinente, na situação dos trabalhadores cujo descritivo é ... A informação prestada, ainda que incompleta, permitiu evidenciar a desnecessidade do despedimento coletivo, nomeadamente a informação prestada no dia 2 de junho, nos pontos 2, listagem dos trabalhadores que prestam serviço em regime de outsourcing (anexo I), 3, listagem de trabalhadores com contrato a termo. (anexo II) e 4, listagem de trabalhadores admitidos desde o dia 2 de janeiro de 2015, (anexo III), a que acresce o facto de o ... não ter dado sequência às medidas alternativas constantes

do número 1 do art.º 361.º, do Código do Trabalho, para o qual se remete. Não obstante a CNT ter direito a informação que tem vindo a solicitar, não só ao abrigo do art.º 360.º e ss, do Código do Trabalho, mas também ao abrigo do artº 423.º do mesmo diploma, que expressamente, na alínea c) do n.º 1, do referido artigo, concede o direito, não só informativo da CNT, mas de participar em processos de reestruturação de empresa, direito que lhe foi negado, no seu entender. A CNT regista a má-fé deste processo negocial relativamente a trabalhadores abrangidos a quem não foi concedida a possibilidade de aderir às rescisões por mútuo acordo e que se vêm agora abrangidos num despedimento coletivo, o qual não acautela a sua situação patrimonial, relativamente aos fundos de pensões de natureza complementar.

A CNT regista que alguns dos trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento têm montantes provisionados nos respetivos fundos de pensões de natureza complementar que são mais do que suficientes para o pagamento da compensação devida pelo despedimento coletivo, excedendo-a.

Por último, a CNT reiterou a sua total oposição à intenção de despedimento coletivo, considerando também inaceitável a proposta apresentada hoje pelo ... De facto, das cinco propostas que a CNT apresentou no dia 9 de junho, a saber: (i) relativamente ao grupo dos pré-reformados que fossem passados a situação de reforma ou o pagamento de indemnizações no termos da lei (art.º 322º, n.º 2, do CT); (ii) aplicação do mesmo pacote compensatório atribuído nos RMA incluindo assistência na saúde; (iii) reconversão e requalificação de pessoas qualificadas com o motivo de supressão e/ou excedentários; (iv) abertura de processo de RMA voluntário a todos os trabalhadores como forma de evitar o procedimento de despedimento coletivo; (v) a portabilidade do fundo de pensões aos trabalhadores abrangidos no anexo IV. Relativamente a estas medidas propostas pela CNT, o ... apenas acolheu a assistência na saúde, não tendo acolhido aquelas que evitariam o recurso ao despedimento coletivo (propostas iii e iv). A CNT está profundamente convicta de havia e continua a haver alternativa a este desfecho.

Foi pela Dra. ..., Ilustre Representante da DGERT, questionado se, para além da situação referida na anterior reunião, existem outros Trabalhadores protegidos nos termos do art.º 63.º, do Código do Trabalho e que, não existindo, ainda assim deverá ser cumprido o dever de pedido de parecer prévio ao despedimento à CITE, relativamente à trabalhadora referida na anterior reunião.

Em representação do ..., o Dr. ... informou, nos termos e para os efeitos do art.º 63.º do Código do Trabalho que, no conjunto de trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento despedimento coletivo, e de acordo com os elementos de que dispõe, se encontra apenas a trabalhadora ...

Questionada a CNT referiu também não ter conhecimento de qualquer outro trabalhador abrangido pela proteção do art.º 63.º do Código do Trabalho.

Tomou a palavra a Ilustre Representante da DGERT, declarando que relativamente a instrução procedimental nada tem a declarar não podendo manifestar-se quanto às questões levantadas relativamente à compensação uma vez que a legal está cumprida.

Foram seguidamente terminados os trabalhos cerca das 13 horas e 45 minutos, dando-se aqui por encerrada a fase de informações e negociação a que alude o art.º 361.º do Código do Trabalho.

A presente ata foi lida em voz alta e, após verificada e assinada por todos os presentes."

- 1.4.** A entidade empregadora, juntou ao processo informações complementares às reuniões de informações e negociação que remeteu à Comissão Nacional de Trabalhadores, e que parcialmente se transcrevem, nas partes relevantes para a análise do processo:

"(...)

*Assunto: Procedimento de despedimento coletivo / Fase de informações e negociação /
Resposta aos pedidos de documentação efetuados na reunião de 30 de maio de
2015 Lisboa, 2 de junho de 2016*

(...)

1. Listagem dos Avençados do ... e respetivo custo.

(...)

2. Listagem dos trabalhadores que prestam serviços em regime de Outsourcing

(...)

3. Listagem de trabalhadores com contratos a termo

(...)

4. Listagem de trabalhadores admitidos desde o dia 2 de janeiro de 2015

(...)

*5. Lista de contactos pessoais dos trabalhadores abrangidos, que constam do Anexo
IV*

(...)

*6. Esclarecimentos sobre as situações de trabalhadores a quem foi negado o acesso
ao posto de trabalho, com a cominação expressa de processo disciplinar*

(...)

*(v) A decisão do ... está sustentada na lei e na interpretação que à mesma ter sido
dada pelos tribunais, já que o dever de ocupação efetiva pode soçobrar quando
exista um legítimo motivo do empregador, designadamente em situações de
reestruturação, como é o caso.*

Neste sentido confira-se Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, referente ao proc. n.º 8769/2005-4, de 25 de janeiro de 2006, onde se pode ler

"(...) Como se refere no Ac. da Rel, de Lisboa 29/1/2003, in www.dgsi.pt, na ótica das necessidades da empresa e dos interesses do empregador, pode haver, por vezes, situações de inatividade temporária de trabalhadores, sem que isso seja ilegítimo. Basta pensar em situações de suspensão disciplinar do trabalhador, de necessidade de reduzir a produção, em atividades sazonais, de reestruturação de empresa, etc.. O direito não pode de forma alguma permitir é a desocupação do trabalhador que não se mostre efetivamente fundada. (...)"

(...)

7. A fim de poder comparar os trabalhadores abrangidos com os trabalhadores em postos de trabalho comparáveis e inseridos nos mesmos departamentos a CNT solicitou os seguintes elementos: (i) data de nascimento; (ii) data de admissão no ...; (iii) natureza do vínculo; (iv) custo global do trabalhador discriminado por rubricas.

(...)

8. Esclarecimento sobre os critérios que presidiram à escolha dos trabalhadores integrados na categoria "..."

O ..., reiterando o que foi explicitado na Comunicação de 23 de maio de 2016, designadamente no respetivo Anexo III, esclarece o seguinte:

(i) A seleção dos trabalhadores abrangidos pela reestruturação tomou em consideração, desde logo, as situações de inatividade profissional, com manutenção de custos remuneratórios significativos e desproporcionados face, por exemplo, aos valores compensatórios legais;

(ii) De facto, necessitando o ... de reduzir o seu quadro de pessoal, entendeu-se, atendendo aos objetivos da reestruturação, incluir preferencialmente aqueles que, mantendo prestações retributivas, já não se encontravam a exercer funções efetivas e não dispunham de postos de trabalho;

(iii) A situação de inatividade sem posto de trabalho, com manutenção de prestações retributivas desproporcionadas, foi, portanto e desde logo, razão de inclusão na lista de trabalhadores abrangidos;

(iv) Assim, os trabalhadores integrados na estrutura ... que, na data de início do processo de reestruturação, se encontravam inativos, designadamente numa situação de suspensão dos respetivos contratos de trabalho, com manutenção de remuneração (total ou parcial), e cujo custo associado se mostra excessivo e desproporcionado face, nomeadamente, ao montante da indemnização devida em virtude da cessação do contrato de trabalho, foram incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo;

(v) Razões de justiça relativa e equidade, e considerando que a reestruturação visa, entre outros aspetos, reduzir custos e o quadro de pessoal, entendeu o ... incluir no procedimento trabalhadores em situação de inatividade e com o respetivo contrato suspenso quando a diferença entre o custo total das prestações vincendas estimadas até à idade de reforma e o custo da rescisão seja manifestamente superior e desproporcionado;

(vi) Os contratos de trabalho suspensos não se encontram imunes às vicissitudes que podem afetar qualquer relação laboral, nomeadamente a sujeição a procedimento de despedimento coletivo;

(vii) No atual cenário e contexto de profundo desequilíbrio económico-financeiro, e ao abrigo princípio da igualdade, o ... não poderia discriminar positivamente trabalhadores com contratos suspensos, que oneram significativamente as suas contas, face a trabalhadores no ativo que, não obstante continuarem a contribuir com o seu trabalho para a recuperação do ..., estão ainda assim expostos ao despedimento, com compensações balizadas na lei;

(viii) Não dispondo estes trabalhadores de posto de trabalho, a sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo resulta da circunstância de se encontrarem

inativos, mas com um custo remuneratório significativo e desproporcionado face ao custo compensatório;

(ix) De igual forma, os trabalhadores integrados na estrutura ..., cujos contratos não se encontravam suspensos, mas que, na data de início do processo de reestruturação em curso no G..., lá não se encontravam a desenvolver atividades em qualquer departamento, ao abrigo de um projeto ou afetos a uma task-force, ou cujas atividade estivessem em fase de conclusão ou extinção, foram incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo;

(x) Estes trabalhadores já não dispunham de um posto de trabalho, em virtude de anteriores ajustamentos da estrutura organizativa do ..., e mesmo as tarefas ou projetos em que ultimamente estavam integrados já haviam cessado ou estavam prestes a cessar na data de início do processo de reestruturação em curso no ...;

(xi) Assim, não dispondo de posto de trabalho efetivo, e continuando a onerar o ... com os inerentes custos remuneratórios, foram estes trabalhadores incluídos no procedimento, já que, em rigor, não estão em condições de comparabilidade com os trabalhadores a exercer funções efetivas.

9. Esclarecimentos sobre os critérios específicos que presidiram à escolha dos 56 trabalhadores abrangidos, tendo neste âmbito sido solicitados os elementos de avaliação e outros que conduziram à seleção destes trabalhadores

O ..., reiterando o que foi explicitado na Comunicação de 23 de maio de 2016, designadamente no respetivo Anexo III e no Anexo IV, esclarece o seguinte:

(1) No total dos 56 trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo, os fundamentas de integração fora, em síntese, os seguintes:

(a) Inatividade (suspensão de contrato de trabalho e fim de projeto ou task-force): 33 trabalhadores (devidamente identificados no Anexo IV da comunicação de 23 de

maio de 2016). A explicação e concretização deste fundamento consta do ponto 8 supra, bem como do Anexo III da comunicação de 23 de maio de 2016.

(b) *Supressão de funções ou posto de trabalho: 9 trabalhadores (devidamente identificados no Anexo IV da comunicação de 23 de maio de 2016).*

De facto, sempre que na unidade visada pela reestruturação, o(s) posto(s) de trabalho afetado(s) é(são) único(s), isto é, não existe(m) outro(s) posto(s) de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o(s) respetivo(s) titular(es) foi(foram) integrado(s) no presente procedimento, sem necessidade de adoção de critérios de comparação.

A explicação e concretização deste fundamento consta do Anexo III da comunicação de 23 de maio de 2016.

(c) *Pluralidade de Postos de Trabalho de Conteúdo Funcional Idêntico: 14 trabalhadores (devidamente identificados no Anexo IV da comunicação de 23 de maio de 2016).*

Sempre que na unidade visada pela reestruturação, o(s) posto(s) de trabalho afetado(s) são múltiplos e apenas se pretende suprir uma parte, o ... socorreu-se dos quatro critérios de seleção Indicados no Anexo III da comunicação de 23 de maio de 2016, aos quais foi atribuído o peso relativo também aí indicado, a saber

a) Habilitações académicas — 15%;

b) Avaliação de desempenho - 40%;

c) Maior custo salarial- 30%;

d) Absentismo—15%.

Relativamente a cada um dos critérios, foi atribuída uma pontuação de 2, 4, 6 ou 8, consoante o grau de preenchimento do critério em causa. Posteriormente foi aplicada a cada uma das quatro pontuações obtidas o fator de ponderação

correspondente ao critério em causa, após o que se somou cada um dos resultados obtidas, obtendo-se assim o resultado final da aplicação dos critérios. Finalmente, os trabalhadores afetos a postos de trabalho a impactar pela reestruturação, foram graduados consoante a pontuação final obtida na aplicação dos critérios indicados, sendo que os trabalhadores com pontuação superior tiveram preferência na manutenção do seu posto trabalho. Em caso de empate, isto é, em situações de pontuação final equivalente, tiveram preferência na manutenção do seu posto de trabalho os trabalhadores cujo custo absoluto anual seja inferior.

Relativamente à aplicação e concretização dos critérios de seleção, anexa-se quadro/tabela com o exercido comparativo entre os trabalhadores abrangidos pelo procedimento e os demais trabalhadores titulares de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (Anexo IV).

Os nomes dos trabalhadores com quem os abrangidos se comparam, por se encontrarem acompanhados de outras Informações de natureza confidencial, encontram-se anonimizados, mas tal não impede a compreensão e comprovação do exercício de seleção, com base nos referidos critérios.

Notas Finais/ Explicativas/ Advertências:

A presente comunicação contém informação confidencial, cuja divulgação a terceiros, total ou parcial, não está autorizada, sendo apta a causar um elevado dano ao ...

Assim, ressalvando a partilha de informação entre a Comissão Nacional de Trabalhadores e o respetivo perito, ou com outros terceiros que participem licitamente neste processo, é expressamente proibida, inter alia, a transmissão, total ou parcial, da informação constante dos ora documentos enviados, assim como a utilização da mesma para quaisquer fins alheios ao presente procedimento, advertindo-se que a transmissão injustificada, total ou parcial, desta informação a terceiros é apta a gerar responsabilidade disciplinar, civil e/ou penal."

"(...) Assunto: Procedimento de despedimento coletivo / Fase de informações e negociação / Resposta aos pedidos de documentação e/ou informações efetuados na comunicação de 6 de junho de 2016

Lisboa, 7 de junho de 2016

(...)

Tendo em conta o exposto, são na presente data remetidas a essa Comissão as informações cuja solicitação se afigurou pertinente tendo em conta a finalidade da fase de informações e negociações em curso no âmbito do procedimento de despedimento coletivo promovido pelo ...

- 1. "Data de nascimento, data de admissão no ..., natureza do vínculo, custo global do trabalhador, deve abranger todos os trabalhadores dos Departamentos diretamente atingidos pelo presente procedimento de intenção de despedimento coletivo, incluindo também todos os trabalhadores que se encontram sediados em ..., bem como os trabalhadores ..."*

A informação solicitada, reitera-se, apenas se mostra relevante relativamente aos trabalhadores abrangidos (ou àqueles com quem os mesmos diretamente se comparam), cuja integração no presente procedimento de despedimento coletivo decorreu da aplicação dos critérios de seleção adotados.

Extravasa o âmbito da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo a solicitação da CNT de disponibilização de toda a informação requerida relativamente à generalidade dos trabalhadores do ... e ou relativamente aos trabalhadores cuja integração no procedimento não decorreu da análise desses elementos.

2. Plano de reestruturação original

O plano de reestruturação do ... consta da comunicação inicial de intenção de proceder a um procedimento de despedimento coletivo, e respetivos anexos, com particular relevância para o Anexo 1 — Fundamentação Económica, entregue a essa Comissão no passado dia 23 de maio de 2016.

3. “Cópia do Despacho n.º 9/2016 do MTSSS, e respetivos pareceres do IAPMEI e da Segurança Social” Anexa-se a cópia do referido despacho.

O ... não foi destinatário dos pareceres emitidos pelo IAPMEI - Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação, I.P. ou pelo Instituto da Segurança Social. I. P.

3. “Registo de todo o trabalho suplementar efetuado por todos os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo, nos últimos 5 anos, bem como indicação se foi pago;

4. A solicitação da CNT extravasa em absoluto o objetivo da fase de informações e negociações, não se alcançando a sua pertinência para a mesma.

5. “Registo de ponto de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo nos últimos 5 anos”

A solicitação da CNT extravasa em absoluto o objetivo da fase de informações e negociações, não se alcançando a sua pertinência para a mesma.

6. Registo de absentismo dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo

Conforme resulta do Anexo III, entregue à CNT, no dia 23 de maio de 2016, o registo de absentismo considerado qualitativa e quantitativamente relevante para efeitos do presente procedimento de despedimento coletivo foi aquele que se verificou nos últimos 3 anos.

Efetivamente, nas situações em que existia uma Pluralidade de Postos de Trabalho de Conteúdo Funcional idêntico, o que, como referido, se verifica relativamente a 14 trabalhadores abrangidos (que se encontram devidamente identificados no Anexo IV da comunicação de 23 de maio de 2016), o ... socorreu-se dos quatro critérios de seleção indicados no Anexo III da comunicação de 23 de maio de 2016, aos quais foi atribuído o peso relativo também aí indicado, sendo um desses critérios o Absentismo, com um peso relativo de 15%.

Assim, a este critério foi atribuído uma pontuação de 2, 4, 6 ou 8, consoante o grau de preenchimento do mesmo, o que se alcança através do quadro que consta do Anexo III da comunicação de 23 de maio de 2016, e que se reproduz infra:

(...)

Posteriormente foi aplicada à pontuação obtida o fator de ponderação correspondente (15%), após o que se somou cada um dos resultados obtidos, obtendo-se assim o resultado final da aplicação dos critérios.

Este critério, reafirma-se, teve por base as horas de absentismo registadas por ano, nos últimos 3 anos. Para a determinação das horas de absentismo a considerar para efeitos deste critério de seleção foram excluídas as ausências associadas a parentalidade, dias de descanso compensatório, dispensas concedidas pela empresa, greve(s), suspensões preventivas e sanções disciplinares de suspensão e atividades inerente às Estruturas Representativas.

Assim, anexa-se o registo de absentismo dos últimos três anos, detalhado por trabalhador, ano de verificação e motivo.

7. “Listagem nominativa dos trabalhadores que saíram do ... desde 02 de janeiro de 2015, com indicação do motivo de saída, Departamento, função e respetiva data”

Não se alcança a pertinência da solicitação da CNT à luz dos objetivos da presente fase de informações e negociação.

O ... poderá ponderar a pertinência desta solicitação, caso a CNT venha a fundamentar o pedido com base nos objetivos e escopo do art.º 361.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

III- Errata

Relativamente à informação prestada no passado dia 2 de junho de 2016, e no que respeita ao Anexo IV, páginas 38 e 39, verificou o ..., aquando da preparação dos elementos agora solicitados pela CNT, ter existido um lapso no preenchimento da informação aí vertida sem que tal influísse na pontuação final atribuída a cada uma das colaboradoras.

Anexa-se documento contendo a referida informação devidamente corrigida.

IV- Notas Finais Explicativas/ Advertências

Os documentos ora enviados contêm informação confidencial, cuja divulgação a terceiros, total ou parcial, não está autorizada, sendo apta a causar um elevado dano ao ...

Assim, ressalvando a partilha de informação entre a CNT e o respetivo perito, ou com outros terceiros que participem licitamente neste processo, é expressamente proibida, *inter alia*, a transmissão, total ou parcial, da informação constante dos ora documentos enviados, assim como a utilização da mesma para quaisquer fins alheios ao presente procedimento, advertindo-se que a transmissão injustificada, total ou parcial, desta informação a terceiros é apta a gerar responsabilidade disciplinar/ civil e/ou penal."

"Boa tarde,

De acordo com o combinado e consignado em ata, anexa-se informação referente aos trabalhadores participantes em planos de pensões. Adverte-se para a natureza confidencial desta informação, sujeita às condições anteriormente comunicadas.

Não vemos necessidade, nem existe justificação atendível, para adiar a reunião designada para amanhã, no âmbito e com vista à conclusão da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo em curso."

- 1.5.** Em 11.07.2016 a CITE solicitou à entidade empregadora a seguinte informação e documentação:
- a) Toda a documentação referida no Ofício de V/Exas. e que não foi junta ao pedido de parecer e que deve coincidir com todos os elementos legais que devem compor um procedimento de despedimento coletivo;
 - b) Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora grávida;
 - c) Mapa pessoal da “*bolsa de trabalhadores inativos*” que: “*já não se encontravam a exercer funções efetivas e não dispunham de posto de trabalho*”;
 - d) Indicação dos/as trabalhadores/as que constam da “*bolsa de trabalhadores inativos*” que foram incluídos no despedimento coletivo em curso, ou que cessaram funções por acordo ou que mantêm o seu vínculo laboral, devendo, neste último caso, ser remetido à CITE comprovativo do critério para a manutenção do seu vínculo laboral;
 - e) Justificação sobre o motivo da inclusão da trabalhadora grávida na “...”, desde novembro de 2012, e concretização dos eventuais projetos ou “*task-force*” a que a trabalhadora especialmente protegida tenha sido afeta, assim como, indicação de todas as eventuais ausências da trabalhadora por motivos de maternidade, designadamente licença parental ou exercício de outros direitos como sejam a amamentação, com indicação da data de início e termo do gozo dos direitos, eventualmente, exercidos.
- 1.6.** Em 11.07.2016 a entidade empregadora entregou na CITE o processo de despedimento coletivo, tendo apresentado resposta às restantes solicitações em 13/07/2016, conforme se transcreve:

"Assunto: Pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em procedimento de despedimento coletivo N/Processo 1148-DG-C/2016

-Resposta à v/ notificação de 11 de julho de 2016

Exma.

Senhora

Presidente,

Na qualidade de advogados e mandatários do ... (de ora em diante designado abreviadamente por "...", "... " ou "..."), vimos, em cumprimento da v/ notificação de 11 de julho de 2016, prestar os seguintes esclarecimentos e/ou informações:

a) Toda a documentação referida no Ofício de V/Exas. e que não foi junta ao pedido de parecer e que deve coincidir com todos os elementos legais que devem compor um procedimento de despedimento coletivo

O original do pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, no âmbito do procedimento de despedimento coletivo, tal como a documentação a que o mesmo se refere foi entregue em mão, no passado dia 11 de julho de 2016, nos v/ serviços.

b) *Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora grávida*

Em anexo (Anexo I) encontra-se o contrato de trabalho celebrado com a Trabalhadora ...

c) *Mapa do pessoal da "bolsa de trabalhadores inativos" que: "já não se encontravam a exercer funções efetivas e não dispunham de posto de trabalho"*

Em anexo (Anexo II) encontra-se a listagem dos trabalhadores do ... que se encontravam em situação de Inatividade por ocasião do início do processo de reestruturação.

Tal como resulta do referido Anexo II, a bolsa de inativos do ... integrava um total de 189 trabalhadores, cuja situação atual e/ou futura se encontrará melhor identificada no ponto d)

d) Indicação dos/as trabalhadores/as que constam da "bolsa de trabalhadores inativos" que foram incluídos no despedimento coletivo em curso, ou que cessaram funções por acordo ou que mantêm o seu vínculo laboral, devendo, neste último caso, ser remetido à CITE comprovativo do critério para a manutenção do seu vínculo laboral;

No Anexo II junto no ponto anterior encontram-se indicadas as seguintes situações:

(i) 48 Trabalhadores que, estando integrados na bolsa de trabalhadores inativos, deixaram/deixarão de ser trabalhadores do ..., em virtude da passagem a uma situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível em data anterior ao início da fase de revogações por mútuo acordo (RMA's).

Estes trabalhadores encontram-se identificados, na coluna "REF", com a referência

REF_ANT, significando Reforma Anterior ao início da fase de RMA's.

(ii) 42 Trabalhadores que estando integrados na bolsa de trabalhadores inativos deixaram/deixarão de ser trabalhadores do ... em virtude de, na fase de revogações por mútuo acordo (RMA's), terem acordado com o ... a cessação do respetivo contrato de trabalho.

Estes trabalhadores encontram-se identificados, na coluna "REP", com a referência AMA.

(iii) 99 Trabalhadores que, estando integrados na bolsa de trabalhadores inativos à data de início do procedimento de despedimento coletivo, foram, por essa razão, indicados no Anexo II (Quadro de Pessoal Discriminado por Setores

Organizacionais do ...) à comunicação de intenção de iniciar um procedimento de despedimento coletivo, entregue à CNT, no dia 23 de maio de 2016, nos termos e para os efeitos do art.º 360.º, n.º 1, do CT.

Não obstante o procedimento de despedimento coletivo ter sido iniciado a 23 de maio de 2016, o referido Anexo II contém o quadro de pessoal com referência a 30 de abril de 2016.

Estes trabalhadores encontram-se identificados, na coluna "REF", com a referência

ANEXO II - DC.

Os trabalhadores a que agora nos referimos integram as seguintes situações/grupos:

a) 8 trabalhadores, incluídos no procedimento de despedimento coletivo, aceitaram a proposta majorada global alternativa à compensação legal devida em virtude da cessação do seu contrato de trabalho;

b) 9 trabalhadores que acordaram com o ... a cessação do respetivo contrato de trabalho, na fase dos RMA's, prévia ao procedimento de despedimento coletivo, mas cessando os seus contratos em data posterior a 30 de abril de 2016;

c) 17 trabalhadores que, tendo celebrado acordo de suspensão da relação laboral, irão permanecer no centro de custos ... até à situação de reforma por invalidez presumível.

Apesar de estes trabalhadores não disporem de posto de trabalho efetivo, encontrando-se numa verdadeira situação de inatividade, a sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo traduzir-se-ia para o ... num custo compensatório superior e, portanto, desproporcionado face ao custo remuneratório de cada um até à situação de reforma.

d) 3 trabalhadores que, no período de 30 de abril a 23 de maio de 2016, foi possível reintegrar em postos de trabalho cujo conteúdo funcional se mostrava compatível com as competências e experiência dos mesmos;

e) 2 trabalhadores a quem, sendo arguidos em procedimento disciplinar e após o conclusão deste, foi aplicada a sanção de despedimento por justa causa imputável ao trabalhador:

f) 30 trabalhadores que, após o início da fase de RMA's, passaram/irão passar a uma situação de reforma por invalidez:

g) 23 trabalhadores abrangidos no procedimento de despedimento coletivo;

h) 7 trabalhadores que, por prementes razões pessoais e/ou familiares, foi decidida a sua não inclusão no despedimento coletivo e que, portanto, irão permanecer no centro de custos ...

De acordo com o solicitado por V. Exas, e conforme resulta da Coluna "MOTIVO DE MANUTENÇÃO DO VINCULO", o ... decidiu não abranger neste procedimento estes

7 (sete) trabalhadores em virtude da excecional complexidade e sensibilidade das situações socioeconómicas e/ ou familiares, que na maioria dos casos se acumulam com problemas de saúde de extraordinária gravidade, nomeadamente, do foro psiquiátrico, oncológico e outros.

e) *Justificação sobre o motivo da inclusão da trabalhadora grávida na "...", desde novembro de 2012, e concretização dos eventuais projetos ou "task-force" a que a trabalhadora especialmente protegida tenha sido afeta, assim como, indicação de todas as eventuais ausências da trabalhadora por motivos de maternidade, designadamente licença parental ou exercício de outros direitos como sejam a amamentação, com indicação da data de início e termo do gozo dos direitos, eventualmente, exercidos*

(i) *Justificação sobre o motivo da inclusão da trabalhadora grávida na "...", desde novembro de 2012*

Em novembro de 2012, a Trabalhadora exercia a função de secretária de direção do ...

Na sequência do interesse manifestado pela Trabalhadora em exercer funções num local mais próximo da sua residência, o ... acedeu a esse pedido e integrou a mesma na Direção Regional de Cascais.

Todavia, nessa altura, não existindo um posto de trabalho efetivo na Direção Regional de ..., a Trabalhadora foi colocada na bolsa de excedentários. Pretendia-se a futura integração em posto de trabalho de apoio administrativo nessa Direção Regional.

Sucedeu que, com a reestruturação da área comercial, que envolveu a restrição de acesso e permanência nessa área de trabalhadores com perfis e competências ajustados a funções comerciais, concluiu-se não ser possível e viável a efetiva atribuição de um posto de trabalho à Trabalhadora ..., já que todas as funções administrativas nessa unidade foram extintas.

(ii) *Concretização dos eventuais projetos ou "task-force" a que a trabalhadora especialmente protegida tenha sido afeta*

O DRH, durante o período em que a Trabalhadora ... esteve na ..., propôs a colocação da mesma em postos de trabalho que vagaram no ... e no ..., respetivamente em setembro e outubro de 2015.

Em ambas as situações, os respetivos departamentos optaram por selecionar outros candidatos internos.

Em novembro de 2015, a Trabalhadora foi proposta a integração em projeto/ task force no ..., não tendo a mesma sido escolhida por ter manifestado indisponibilidade de horário para as funções oferecidas.

Em 14 de dezembro de 2015, foi ponderada a integração da Trabalhadora no ..., a fim de neste departamento exercer transitória e experimentalmente funções de receção e encaminhamento dos clientes, tarefas que anteriormente se encontravam externalizadas e que o ..., a título experimental, equacionou internalizar.

Sucedde que, no âmbito da reestruturação entretanto iniciada, e pelos fundamentos elencados na Comunicação inicial entregue à CNT, em 23 de maio de 2016, não foi possível concretizar essa integração definitiva da Trabalhadora.

(iii) Indicação de todas as eventuais ausências da trabalhadora por motivos de maternidade, designadamente licença parental ou exercício de outros direitos como sejam a amamentação, com indicação da data de início e termo do gozo dos direitos, eventualmente, exercidos

De acordo com os registos do ..., a Trabalhadora, desde que passou para a .../ ... apresenta as seguintes ausências associadas a parentalidade:

Período de Ausência	Motivo
28/01/2015 a 26/06/2015	Licença parental
13/7/2015 a 7/8/2015	Falta assistência a menores
16/03/2016 a 30/09/2016 (1)	Gravidez de risco

(1) Como referido no número 10 do ponto II – Desenvolvimento do Plano de Redução de Efetivos, Segunda Etapa, a comunicação desta situação e o conhecimento pelo ... da situação de gravidez da Trabalhadora apenas ocorreram após a mesma estar integrada e ter sido selecionada (com base no fundamento da inatividade) para o processo de reestruturação.

(...)

Anexam-se: 2 documentos"

- 1.7. O processo remetido à CITE é composto por 557 páginas e diversos documentos, tendo sido transcritos, total ou parcialmente, aqueles que se consideraram pertinentes para a sua análise.
- 1.8. Refira-se que a trabalhadora contactou a CITE sobre a sua situação laboral, por email, nas datas 27.05.2016; 17.06.2016; 20.06.2016; 21.06.2016 e 5.07.2016.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. 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.”

- 2.3.** 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.
- 2.4.** 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.*
- 2.5.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a

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).

gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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 artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 2.8.1.** 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;

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

- 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.

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

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

2.10. 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 sindicatizar 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

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

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

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.

- 2.11.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à Comissão Nacional de Trabalhadores (CNT) que foi constituída como instituição financeira, em 4.08.2014, após a medida de resolução aplicada ao ..., o que originou uma redução adicional do volume da atividade, sendo hoje uma empresa que gera proveitos inferiores aos seus custos, numa situação estrutural de prejuízo o que determina a necessidade de reestruturação e racionalização dos recursos por motivos de mercado e estruturais com o objetivo viabilizar a continuidade da empresa.
- 2.12.** De acordo com a descrição dos motivos justificativos para o despedimento coletivo, a entidade empregadora veio referir a necessidade de reestruturação transversal da estrutura de pessoal, tendo identificado 44 departamentos; um elenco de situações contratuais denominada "...", e uma estrutura interna de imputação de custos denominada "...", com 99 trabalhadores afetos por motivos de vínculo laboral suspenso; trabalhadores/as em situação de permanente inatividade e que pontualmente prestam atividade ao abrigo de projetos ou "task-force" e trabalhadores/as com a categoria profissional de "Empregado/a limpeza".
- 2.13.** Conforme resulta da documentação que compõe o processo de despedimento coletivo, designadamente, o quadro com a indicação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, a trabalhadora grávida pertence ao Departamento: ...; Unidade

Orgânica: ...; Categoria Profissional: Comercial; Função;; Critério de Seleção: Inatividade.

- 2.14.** Os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo foram os enunciados pela entidade empregadora: inatividade; supressão de funções ou de posto de trabalho e pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.
- 2.15.** Da descrição do critério de seleção da trabalhadora grávida - inatividade- resultou a seleção dos/as trabalhadores/as com contrato de trabalho suspenso cujo custo de manutenção total ou parcial da remuneração e custo associado se revelou excessivo comparativamente com a compensação devida pela cessação do contrato, assim como os/as trabalhadores/as que à data do início do processo de reestruturação já não se encontravam a desenvolver atividade em qualquer departamento ao abrigo de projeto ou "task-force" ou cuja atividade temporária que estivessem a desenvolver estivesse em face de conclusão ou extinção. O mesmo critério foi aplicado aos/às trabalhadores/as colocados/as temporariamente a exercer outras tarefas noutras entidades, tarefas essas que terminaram, sendo que "Estes trabalhadores já não dispunham de um posto de trabalho, em virtude de anteriores ajustamentos da estrutura organizativa do ...".
- 2.16.** A entidade empregadora esclareceu que durante o tempo que a trabalhadora esteve na ... propôs (concretamente em setembro e outubro de 2015) colocá-la no ... e no ..., mas os departamentos decidiram selecionar outros candidatos. Em novembro de 2015, a trabalhadora manifestou indisponibilidade de horário para integrar o ..., não tendo, por isso, sido selecionada. Em 14 de dezembro de 2015, equacionou-se a afetação da trabalhadora ao ..., que não se chegou a concretizar face à necessidade de reestruturação que está na origem do despedimento coletivo.
- 2.17.** Foi ainda esclarecido que o ... tem registo de gozo de direitos relacionados com a maternidade nos períodos de 28.01.2015 a 26.06.2015 (licença parental);

13.07.2015 a 7.08.2015 (falta para assistência a filho); 16.03.2016 a 30.09.2016 (Licença em situação de risco clínico durante a gravidez).

- 2.18.** Decorre, contudo, da ata de informações e negociação de 9.06.2016, que a trabalhadora grávida de alto risco se encontra na quarta gravidez. Neste sentido, e uma vez que a informação prestada pela entidade empregadora nos termos da qual: *“De acordo com os registos no ..., a trabalhadora, desde que passou para a ... apresenta as seguintes ausências associadas a parentalidade (...)”*, não fica afastada a hipótese de o gozo de direitos relacionados com a maternidade ou com a condição de trabalhadora com responsabilidades familiares abranger um período mais amplo entre 2012 (ano em que foi colocada na bolsa de excedentários) e a atualidade, sendo certo que a criação do ... data, apenas de agosto de 2014.
- 2.19.** Do contrato de trabalho, junto ao processo, resulta que a trabalhadora foi contratada para desempenhar as funções de secretária, conforme descrito na cláusula 3.
- 2.20.** De facto, a entidade empregadora esclareceu que a trabalhadora em novembro de 2012 desempenhava funções de secretária de direção do ... Em data não concretizada pela entidade empregadora, mas alegadamente a pedido da trabalhadora para exercer funções mais próximas da área de residência foi a mesma colocada na Direção Regional de ... Esta Direção não tinha, nessa data, posto de trabalho efetivo, pelo que a trabalhadora foi colocada na bolsa de excedentários. Na sequência da reestruturação da área comercial as funções administrativas desta unidade foram extintas, não permitindo a afetação da trabalhadora.
- 2.21.** Analisada a resposta da entidade empregadora à CITE relativa à situação concreta da trabalhadora grávida, especialmente protegida, resulta da mesma que, 3 trabalhadores da bolsa de trabalhadores inativos foram reentregados em postos de trabalho e 7 trabalhadores dessa mesma bolsa *“que, por prementes razões*

personais e/ou familiares, foi decidida a sua não inclusão no despedimento coletivo e que, portanto, irão permanecer no centro de custos ...".

2.22. Em face da factualidade descrita importa aludir ao mencionado no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo n.º 678/03.3TTLSB.L1-4, de 9-02-2011, aqui referido a título exemplificativo, e que esclarece que:

"No sentido de que o " nosso ordenamento jurídico-laboral, tanto no domínio da LCT, como atualmente no Código do Trabalho (o art. 122º al. b) não deixa dúvidas a esse respeito), consagra um verdadeiro "dever de ocupação efetiva" do trabalhador a cargo do empregador " aponta, aliás, acórdão da Relação de Lisboa, de 09-03-2006, proferido no processo 11649/2005-4 acessível in www.dgsi.pt." – vide ac. da Relação de Lisboa de 25-06-2008 proferido no processo 4098/2008-4 acessível in www.dgsi.pt).

Contudo tal como se refere em aresto desta Relação de 25.1.2006, que se passa a transcrever, atento o interesse que o raciocínio que aí consta tem nos presentes autos. (processo 8769/2005-4, Relator: Ramalho Pinto):

"I – O trabalhador tem o direito à ocupação efetiva do seu posto de trabalho, como manifestação do direito ao trabalho, com o conseqüente dever do empregador de o ocupar, não o deixando improdutivo.

II- Todavia, para se poder falar de violação do direito do trabalhador à sua ocupação efetiva, tem de se verificar uma injustificada desocupação do mesmo, necessariamente imputável, em termos de culpa, à entidade patronal, podendo ocorrer situações em que o empregador esteja objetivamente impedido de oferecer ocupação ao trabalhador, ou em que se deva atender a interesses legítimos do mesmo empregador na colocação do trabalhador em estado de inatividade (por razões económicas, disciplinares ou outras).".

Neste aresto refere-se o seguinte :

“O trabalhador tem o direito à ocupação efetiva do seu posto de trabalho, como manifestação do direito ao trabalho, com o conseqüente dever do empregador de o ocupar, não o deixando improdutivo. Estão em jogo interesses morais do trabalhador, que tem direito à realização pessoal por via do trabalho, pelo que a inatividade traduz-se numa desvalorização pessoal, principalmente se essa inatividade revestir caráter prolongado.

*Sendo o trabalho um meio de realização pessoal e tendo em conta que deve ser respeitada a dignidade da pessoa, parece que para a entidade empregadora surge um verdadeiro dever de ocupação efetiva que se traduz num dever de diligência de conservar o trabalhador condignamente ocupado (Pedro Furtado Martins, in *Direito e Justiça - Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa - Suplemento páginas 182-183*).*

A relação do trabalho não é para o trabalhador um mero facto de sobrevivência mas também um meio de realização pessoal- Ac. do STJ de 7/6/2000, in www.dgsi.pt.

Apesar de à entidade patronal ser conferida a faculdade de, dentro do poder organizativo que lhe está, por inerência, atribuído, organizar o local de trabalho da forma que julgar mais conveniente, distribuindo os trabalhadores pelos sítios que entenda mais adequados, também é inquestionável que o deve fazer com o devido respeito pelos direitos e pela dignidade dos seus trabalhadores.

Este direito à ocupação efetiva tem vindo a ser reconhecido, de forma unânime, pela doutrina e jurisprudência, como corolário de preceitos constitucionais, v.g. os artºs 59º, nº 1, da Constituição, onde se consigna que "todos têm o direito ao trabalho", e 60º, nº 1, al. b), segundo o qual todos os trabalhadores têm direito "à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal".

Também da L.C.T. resulta tal direito, quando na al. c) do artº 19º se preceitua que a "entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral", sendo-lhe proibido que se oponha a que o trabalhador exerça os seus direitos- al. a) do artº 21º, e um desses

direitos é o de exercer a atividade correspondente à categoria para que foi contratado- nº 1 do artº 22º, ou que efetivamente exerce.

Monteiro Fernandes, nas suas Noções Fundamentais, vol. 1, 140, refere: "E mesmo em geral se pode dizer que a efetivação do trabalho corresponde a interesses, pelo menos morais, de qualquer trabalhador "maxime" quando a função se ajusta às suas específicas aptidões e preferências. No plano das realidades, pode decerto entender-se que a inatividade (mesmo remunerada) constitui, pelo menos quando prolongada, um fator de desvalorização do trabalhador. Daí que se possa afirmar, no plano dos princípios, algo semelhante a um direito do trabalhador à ocupação efetiva."

No mesmo sentido se pronuncia João Moreira da Silva, Direitos e Deveres dos Sujeitos da Relação Individual do Trabalho, 109 e ss.:

"Entendemos (...) que o nosso sistema jurídico-laboral consagra um verdadeiro dever geral de ocupação efetiva a cargo do empregador, cuja inobservância injustificada pode ser invocada pelo trabalhador quando este se sinta lesado nos seus legítimos interesses, configurando um verdadeiro direito como manifestação (ou extensão) do direito ao trabalho".

Na jurisprudência, e sem usar outro critério que não seja o exemplificativo, refiram-se os Acórdãos do S.T.J. de 25/1/88, BMJ 373º, 446 (onde se cita doutrina estrangeira defensora do direito em questão), de 14/10/87, Ac Dout. 313, 138, de 22/9/93, Col. Jur/STJ, 1993, II, 269 e de 2676/96, Col. Jur/STJ, 1996, II, 285. No muito bem elaborado Ac. do mesmo Supremo Tribunal de 22/9/93, citado, chama-se a atenção para essa "existência de um direito do trabalhador à ocupação efetiva, referenciando-se, em simetria, a obrigação jurídica do empregador de utilizar a capacidade laboral do trabalhador, sem que possa arbitrariamente deixá-lo improdutivo".

O próprio Tribunal Constitucional já teve oportunidade de se debruçar sobre o assunto, em decisão proferida a 10/7/96 (DR, II Série, de 18/12/96), sustentando que não pode deixar de reconhecer-se a decorrência do dever de ocupação efetiva

da norma do artº 59º, nº 1, al. b), da Constituição, enquanto iluminada pelo disposto nos seus artºs 1º e 2º, e afirmando-se que "...a nossa lei fundamental assenta na dignidade da pessoa humana, que é o fundamento de todo o ordenamento jurídico, base do próprio Estado, ideia que unifica todos os direitos fundamentais e que perpassa também pelos direitos sociais, que incluem o próprio direito ao trabalho".

Mas, por outro lado, é claro que a violação desse direito não pode, até pelo seu próprio conteúdo, exposto, ser uma consequência automática de toda e qualquer inatividade do trabalhador, mesmo quando determinada, expressa ou tacitamente, pela entidade patronal.

Na apreciação dessa existência não podem, obviamente, deixar de ser tidas em contas todas as circunstâncias do caso concreto, em termos tais que legitimem a conclusão da inobservância, injustificada, do dever do empregador em fornecer ao trabalhador todas as condições materiais e organizativas para o desempenho das suas funções.

O que quer dizer que só se poderá falar de violação do direito do trabalhador à sua ocupação efetiva se se verificar uma injustificada desocupação do mesmo, necessariamente imputável, em termos de culpa, à entidade patronal: esta, pese embora ter todas as condições para ocupar o trabalhador, para lhe conferir funções atinentes à sua categoria profissional, não o faz, criando uma situação de desrespeito por um direito constitucionalmente garantido ao trabalhador.

Como refere Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 12ª edição, pag. 285 (citado pela recorrente), a "questão vem (...) a colocar-se no plano da exigibilidade: não se pode deixar de reconhecer como atendíveis as situações em que o empregador esteja objetivamente impedido de oferecer ocupação ao trabalhador, assim como aquelas em que esteja na presença de interesses legítimos do mesmo empregador na colocação do trabalhador em estado de inatividade (razões económicas, disciplinares ou outras)".

A entidade empregadora apenas nas circunstâncias especiais preceituadas na lei poderá retirar ao trabalhador o exercício efetivo das funções que, no cumprimento

do contrato de trabalho, lhe compete desempenhar, como sejam as do encerramento temporário da empresa em reconversão, da suspensão preventiva no processo disciplinar ou da aplicação da sanção disciplinar de suspensão com perda de retribuição-Ac. da Rel. de Lisboa de 23/9/92, in www.dgsi.pt. Como se decidiu no Ac. da Rel. de Coimbra de 12/10/99, Col. 1999, T. 4, pag. 79 e ss., ocorre "violação do direito à ocupação efetiva sempre que uma injustificada inatividade é imposta ao trabalhador pela entidade patronal, ou quando deixa de lhe proporcionar as condições à efetiva realização das tarefas compreendidas no conteúdo funcional da categoria atribuída ao trabalhador, desaproveitando a atividade a que aquele se obrigou e quer prestar condignamente, de forma a realizar-se pessoal e socialmente.

Quando o trabalhador é colocado pela entidade patronal numa situação de inatividade ou de subaproveitamento, assiste-lhe o direito de rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa, consubstanciado na violação do direito a uma efetiva ocupação das suas funções."

Daqui deriva, necessariamente, que incumbe sempre às entidades patronais a prova da razão pela qual manteve os seus trabalhadores desocupados. Como se refere no Ac. da Rel. de Lisboa 29/1/2003, in www.dgsi.pt, na ótica das necessidades da empresa e dos interesses do empregador, pode haver, por vezes, situações de inatividade temporária de trabalhadores, sem que isso seja ilegítimo. Basta pensar em situações de suspensão disciplinar do trabalhador, de necessidade de reduzir a produção, em atividades sazonais, de reestruturação da empresa, etc.. O direito não pode de forma alguma permitir a desocupação do trabalhador que não se mostre efetivamente fundada. Há um dever de diligência a cargo da entidade empregadora de conservar o trabalhador condignamente ocupado.

No Ac. do STJ de 7/10/2004, disponível no mesmo site, afirma-se o seguinte: "Por outro lado, a doutrina e a jurisprudência têm vindo a reconhecer que a violação do direito à ocupação efetiva do trabalhador acarreta como consequências a possibilidade de rescisão do contrato com justa causa, por parte do trabalhador, e ou a responsabilidade patronal por danos patrimoniais e não patrimoniais (por

todos, Monteiro Fernandes, ob. cit. pág. 279-280). O mesmo autor sublinha, porém, que a questão se coloca, antes de mais, no plano da exigibilidade, o que implica que não se possa deixar de reconhecer-se "como atendíveis as situações em que o empregador esteja objetivamente impedido de oferecer ocupação ao trabalhador, assim como aquelas em que se esteja em presença de interesses legítimos do mesmo empregador na colocação do trabalhador em estado de inatividade (por razões económicas, disciplinares ou outras)". Desenvolvendo um pouco mais este ponto de vista, Pedro Romano Martinez considera que "o direito de ocupação efetiva existirá tão-só, na medida em que o empregador atue de má fé. Se a entidade patronal atuar contra o disposto no art. 762.º, n.º 2, do Código Civil, o trabalhador pode exigir que lhe seja atribuída uma atividade concreta.

O direito de ocupação efetiva corresponde a uma concretização do art. 762.º, n.º 2, do CC no domínio do Direito do Trabalho. Assim, se a entidade patronal não atribuir trabalho a um determinado trabalhador por qualquer represália, estará a agir contra a boa fé e, nesse caso, será possível ao trabalhador exigir o direito de ocupação efetiva" (Direito do Trabalho, II vol., 1º Tomo, 3ª edição, pág. 321).

Em suma, o direito de ocupação efetiva não se pode fazer valer perante situações em que o empregador tem motivos válidos para suspender a atividade do trabalhador, sendo que a jurisprudência, embora tenha vindo a reconhecer a existência desse direito em termos de grande amplitude, também tem aceite que existem limitações objetivas à aplicação prática do princípio - cfr. os acórdãos do STJ de 10 de abril de 1996, Processo n.º 4345(4ª), e de 6 de abril de 2000, Processo n.º 14/00 (4ª).

Em qualquer caso, o que se interessa reter é que a violação do dever de ocupação efetiva não pode ser analisada exclusivamente no plano da realização pessoal do trabalhador em termos de se entender que a sua inatividade (quando comprovada) confere sempre um direito à rescisão unilateral do contrato por parte do trabalhador. Ao direito de valorização e dignificação profissional dos trabalhadores, que poderá encontrar suficiente arrimo no artigo 59º, n.º 1, alínea b), da Constituição, contrapõe-se o princípio da liberdade da iniciativa económica das empresas, também consagrado constitucionalmente (artigo 61º, n.º 1), de tal forma

que a existência de um dever de ocupação efetiva decorre, em primeira linha, de um princípio de igualdade entre os trabalhadores da mesma empresa; os trabalhadores devem estar sempre numa situação de igualdade quer quanto à ocupação quer quanto à execução do trabalho, e daí que a violação do dever de ocupação efetiva se deva reconduzir a um problema de boa fé (Pedro Romano Martinez, ob. cit, págs. 312-315 e 321; a mesma ideia em Monteiro Fernandes, ob. cit, pág. 279)".- fim de transcrição e sublinhado nosso."

- 2.23.** No mesmo sentido, foi referido pela entidade empregadora em carta dirigida à Comissão Nacional de Trabalhadoras, datada de 2.06.2016, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo 8769/2005-4, de 25.01.2006, transcrito no ponto 1.4. deste parecer.
- 2.24.** A trabalhadora foi colocada na bolsa de trabalhadores inativos (denominada ...) em 2012, não se retirando da exposição apresentada justificação razoável para ter sido colocada a exercer funções na Delegação Regional de ..., onde, alegadamente, não existia posto de trabalho.
- 2.25.** Na verdade, não se afigura objetiva a razão invocada pela entidade empregadora quando justifica a situação descrita com a manifestação de interesse da trabalhadora num local de trabalho próximo da residência, pois que, ao ser-lhe permitido o exercício de funções em tal delegação depreende-se, no âmbito da boa gestão, a vontade do empregador em suprir eventual necessidade de pessoal nessa delegação, devendo, por isso, acautelar os direitos da trabalhadora a posto de trabalho efetivo, nos termos contratados.
- 2.26.** O mesmo raciocínio se aplica à alegada impossibilidade de afetação da trabalhadora ao ..., em novembro de 2015 cuja não concretização teve origem na alegada "indisponibilidade de horário para as funções oferecidas". Em rigor, e salvo

justificação legal fundamentada, se à entidade empregadora incumbe garantir a ocupação efetiva dos seus/suas trabalhadores/as, também estes têm o dever relacionado de disponibilidade para o exercício de funções, nos termos contratados.

- 2.27.** Em rigor, no presente processo, não fica demonstrado que a entidade empregadora tivesse razões justificadas e legalmente enquadráveis para considerar a trabalhadora como excedentária, desde novembro de 2012, sendo certo que nos termos do n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho a trabalhadora no termo da licença parental (26.06.2015) tinha o direito a retomar a atividade contratada (secretária). Assim, não fica afastada a possibilidade de tal facto estar direta ou indiretamente relacionado com a situação parental da trabalhadora e, *in fine*, não se verificando que a reestruturação que originou a processo de despedimento agora em análise tenha umnexo causal com a colocação da trabalhadora na referida bolsa de trabalhadores inativos, com centro de custos em ..., uma vez que tal facto se verificou em 2012, em data anterior à própria criação do ..., fica prejudicada a demonstração do necessário nexocausal entre os motivos invocados para o despedimento e a aplicação do critério de seleção da trabalhadora grávida.
- 2.28.** Acrescem, ainda, dúvidas quanto à seleção de trabalhadores/as afetos à referida bolsa de trabalhadores inativos, uma vez que nem todos viram cessar o seu vínculo laboral, tendo alguns mantido os seus contratos de trabalho através da aplicação de critérios que não estão devidamente explicitados e que comprovem que estejam diretamente relacionados com a reestruturação da entidade empregadora ou de decisões subjetivas, cuja bondade não se questiona, mas que são suscetíveis de indiciar desigualdade, com base em fator de discriminação.
- 2.29.** Neste sentido, as conclusões alcançadas após a análise do processo submetido à CITE para emissão de parecer prévio indiciam a possibilidade de existir discriminação da trabalhadora especialmente protegida em virtude da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite parecer prévio desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., porquanto se afigura poder existir discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida no processo de despedimento coletivo.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JULHO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.