



PARECER N.º 206/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental incluído em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 747 – DH-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 1.08.2013, a CITE recebeu da empresa ..., SA – Sucursal em Portugal, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui o trabalhador em licença parental ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

Assunto: Despedimento coletivo — parecer prévio nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Ex nos. Senhores,

O Banco ..., S.A. (“Banco ...”) através da sua Sucursal em Portugal iniciou em 21 de junho de 2013 um processo de despedimento coletivo abrangendo 42 (quarenta e dois) dos seus trabalhadores. O referido processo correu os respetivos trâmites legais, tendo no dia 30 de julho de 2013 terminado a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Sucedem que 1 (um) dos 42 (quarenta e dois) trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo encontra-se no gozo de licença parental, designadamente o trabalhador ..., cujo respetivo local e posto de trabalho se situam na agência de ...

Nos termos do disposto no n.º 1 do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é, como é sabido, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”). Por sua vez, nos termos da alínea b) do n.º 3 do mesmo artigo, para efeitos de obtenção do referido parecer prévio, a Empregadora deve remeter cópia do processo de despedimento coletivo depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Neste contexto, ao abrigo, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, o Banco ... através da sua Sucursal em Portugal solicita à CITE que emita o parecer prévio identificado.

Para esse efeito, remete-se cópia do processo de despedimento coletivo, designadamente cópia da seguinte documentação:

a) Comunicação inicial e individual de intenção de despedimento coletivo enviada a todos os 42 (quarenta e dois) trabalhadores, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho em virtude da inexistência das estruturas de representação previstas no n.º 1 do mesmo artigo;

b) Comunicação do trabalhador ... a informar que é representado pela Comissão Representativa dos Trabalhadores;

c) Comunicação à Comissão Representativa dos Trabalhadores designada pelos 42 (quarenta e dois) trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

juntamente com os elementos de informação/ documentação previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente:

- 1. Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- 2. O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- 3. Os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;*
- 4. O número de trabalhadores a despedir a e as categorias profissionais abrangidas;*
- 5. O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- 6. 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.*

d) Atas das 3 (três) reuniões, e respetivos anexos, que tiveram lugar entre os representantes da Empregadora e a Comissão Representativa dos Trabalhadores, com a presença e a intervenção da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

e) Declaração do trabalhador ... a dar o seu acordo expresso quanto aos termos do despedimento coletivo, e respetiva compensação. Par além de toda a documentação acima identificada, remete-se ainda “projeto! proposta” de decisão final de despedimento do trabalhador ..., documento que, apesar de não fazer parte do processo de despedimento coletivo (e, conseqüentemente, não ser de envio



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

obrigatório para a CITE), admite-se que possa ser relevante para a emissão do parecer que ora se solicita. O Banco ... através da sua Sucursal em Portugal fica, assim, a aguardar a emissão do referido parecer prévio por parte da CITE, encontrando-se, naturalmente, ao inteiro dispor de V. Exa. para prestar todos os esclarecimentos! documentos adicionais que possam, eventualmente, vir a ser considerados necessários.

1.2. Na carta enviada ao trabalhador a despedir, objeto do presente parecer, datada de 24.6.2013, a empresa refere, o seguinte:

Assunto. Comunicação da intenção de proceder a um despedimento coletivo. Promoção de designação da comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Exmº Sr:

Em integral cumprimento da legislação em vigor e na falta das entidades identificadas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente comissão de trabalhadores comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativa dos trabalhadores a abranger. Vimos por este meio comunicar a V. Exa ser intenção do Banco ... (doravante abreviadamente designado por Banco ...”), através da sua sucursal em Portugal, ...- Sucursal em Portugal (doravante abreviadamente designado por sucursal em Portugal),proceder a um despedimento coletivo o qual é suscetível de abranger V. Exa.

Esclarece-se que o despedimento coletivo em questão visa a extinção de 42 (quarenta e dois) postos de trabalho e a conseqüente cessação dos respetivos contratos de trabalho fundamenta-se no encerramento de várias secções no caso

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

das 13 treze agências que integram a Sucursal em Portugal e é determinada por motivos de mercado e estruturais nos termos conjugados do disposto no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2, ambos do art.º 359.º do Código do Trabalho

Como V. Ex^a tem perfeito conhecimento a crise financeira internacional que se faz sentir na Europa a partir de 2008, tem vindo a deteriorar significativamente e progressivamente as condições de atuação nos mercados das entidades bancárias e financeiras em geral.

A referida crise financeira internacional não deixou de se repercutir nos indicadores de atividade do Banco ... e também na atividade da sua representação permanente em Portugal (a **Sucursal em Portugal**), **financiada** em aproximadamente 70% (setenta por cento) pelos recursos do **Banco** ... atual situação económica e financeira e global do Banco ... e da Sua sucursal em Portugal é de facto de tal forma grave que a viabilidade do Grupo encontrou-se dependente da concessão de ajudas públicas em forma de capital Estas ajudas financeiras foram concedidas n valor de 604 milhões de Euros com vista a regularizar os défices de capital Grupo ..., a recapitalizar as respetivas instituições e a garantir a viabilidade futura daquele grupo.

No âmbito da concessão das referidas ajudas públicas. Os vários acordos concluídos ao nível europeu condicionaram a atribuição daquelas ajudas a apresentação e aprovação de um plano de reestruturação operativa o qual incluiu entre outros aspetos a extinção de 1502 postos de trabalho e o encerramento de 267 (duzentas e sessenta e sete) agências entre as quais se encontram as 14 (catorze) agências, não rentáveis que operam na órbita da Sucursal em Portugal.

Nestes termos e em vista dos compromissos assumidos pelo Banco ... o encerramento das 14 (catorze) agências da Sucursal em Portugal e a cessação dos respetivos contratos de trabalho afigura-se uma inevitabilidade e encontra um

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

fundamento por um lado em motivos estruturais, conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do art.º 359.º do Código do trabalho, nomeadamente no equilíbrio económico-financeiro e na reestruturação da organização produtiva do Banco ... que se encontra na base dos compromissos assumidos com as instâncias europeias que lhe concederam apoio.

Por outro lado o presente processo de despedimento coletivo e também devido a motivos de mercado conforme estabelecido na alínea a) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho nomeadamente na redução da atividade da Sucursal em Portugal provocada pela diminuição da procura dos serviços consubstanciada na diminuição contínua do volume de negócio — medido a através do crédito concedido e dos depósitos dos clientes tanto por força da redução da atividade creditícia como por força da redução do número de clientes por agência.

Assim e nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho convidamos V Exa juntamente com os outros trabalhadores que podem ser abrangidos pelo despedimento coletivo a designar de entre todos no prazo de 5 dias úteis a contar da receção da presente comunicação uma comissão representativa com o máximo de 5 membros. De forma a permitir que V. Exa possa atempadamente juntamente com os restantes trabalhadores designar a acima identificada comissão representativa anexamos a lista dos trabalhadores que podem ser abrangidos pelo despedimento coletivo.

Por fim, informamos que os elementos constantes das várias alíneas do n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho serão remetidos à comissão representativa dos trabalhadores que venha a ser nomeada nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho ou, na sua falta, individualmente a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo, após o termo do prazo de designação da referida comissão .

- 1.3. A entidade empregadora comunica à comissão de trabalhadores os motivos justificativos do despedimento coletivo que encontram juntos ao documento A e que se consubstanciam em motivos estruturais e de mercado.

O presente processo de despedimento coletivo é, assim, determinado por motivos estruturais, nomeadamente pelo desequilíbrio económico-financeiro do Banco ... e da sua Sucursal, bem como pela reestruturação da organização produtiva operativa e de recursos humanos que lhe foi imposta pelas entidades financiadoras que asseguram a sobrevivência do grupo no mercado. O presente processo de despedimento coletivo é também devido a **motivos de mercado**, considerando a diminuição da procura de serviços do Banco ... e da sua Sucursal em Portugal, bem como a impossibilidade legal à luz dos compromissos assumidos com as instâncias mutuantes europeias, de colocar os serviços prestados pela Sucursal no território português, em vista do cenário supra exposto.

O presente processo de despedimento coletivo assenta, portanto, em motivos de mercado e estruturais, nos termos conjugados do disposto no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2, ambos do artigo 359.º do Código do Trabalho.

- 1.4. É ainda informado o plano de reestruturação, cfr. o referido anexo:

(...) Neste contexto, e numa ótica de reestruturação de recursos humanos e redução custos, o Banco ... iniciou um procedimento de despedimento coletivo no amolo, do qual tiveram lugar várias diligências de negociação e consultas com as estruturas .e representação coletiva da empresa, entre os meses de março e maio de 2013 Essas negociações resultaram num acordo em 8 de maio 2013. O referido acordo contribuiu significativamente para a diminuição

do número de trabalhadores contemplados no despedimento coletivo em curso.

(...) em 01 de julho de 2013 já terminaram 300 contratos de trabalho e outros 150 terminarão até de 30 de julho.

Para além destas e de outras medidas de redução de custos adotadas no âmbito do Banco ..., esta entidade bancária viu-se compelida a iniciar o presente processo de despedimento coletivo relativamente aos trabalhadores da Sucursal em Portugal. O encerramento das agências da Sucursal em Portugal encontra fundamento nos compromissos assumidos pelo Banco ... com as autoridades espanholas e europeias, os quais obrigam a desinvestir e abandonar 143 atividades não rentáveis desta instituição bancária, o que implica desde a o encerramento de 263 agências, 13 (treze) das quais estão localizadas em Portugal. O abandono das atividades em Portugal envolve a suspensão da comercialização de novos produtos e da captação de novos clientes e limita-se à gestão das relações contratuais existentes. De acordo com as exigências da Comunidade Europeia as clientes existentes devem ser atendidos de forma remota, ou através de um único centro físico denominado Service Location (nomenclatura da própria Comissão Europeia) O funcionamento deste centro estará limitado à gestão dos clientes já existentes. Assim, o Banco ... abandonará por completo as suas atividades comerciais em Portugal, o que implica para já o encerramento de 13 (treze) das suas Portugal, mantendo, não obstante, os recursos mínimos necessários para proceder a inelutável liquidação ordenada das suas atividades. Para assegurar as operações pendentes da Sucursal em Portugal serão necessários serviços mínimos, os quais serão desempenhados temporariamente pelos trabalhadores afetos aos serviços centrais e à agência de Lisboa, como service location. Neste contexto não serão abrangidos pelo

presente processo de despedimento coletivo os trabalhadores aos serviços centrais e da agência de Lisboa.

(...) O Banco ... não teve alternativa a não ser reduzir a sua atual estrutura adaptando-a à realidade, às suas necessidades atuais e de mercado bem como aos compromissos assumidos como contrapartida do financiamento que lhe foi concedido numa ótica de racionalização e de otimização de recursos humanos, reduzindo custos não indispensáveis ao normal e regular funcionamento, tendo em vista manter a viabilidade económica e financeira e evitar o encerramento total do Grupo

- 1.5.** A comunicação integra ainda os fundamentos e critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:

Como é do conhecimento de V. Exa., o presente processo de despedimento coletivo ler por base compromissos assumidos ao nível europeu pelo Banco ... em matéria no reestruturação operativa, no âmbito dos quais se prevê o abandono das atividades daquela instituição bancária em Portugal, através do encerramento das 13 (treze) das (catorze) agências da Sucursal em Portugal, designadamente as de Vilamoura, Porto, Bragança, Guarda, Viseu, Castelo Branco. Setúbal, Cascais, Aveiro, Leiria, Braga, Évora e Coimbra.

Nestes termos o critério utilizado para a seleção dos trabalhadores a despedir prende-se forçosamente, com a afetação dos mesmos às referidas agências bem como as atividades/ áreas de negócio que aquelas promovem e desenvolvem. O encerramento de toda a atividade comercial desenvolvida pelo Banco ... através da sua Sucursal em Portugal acarreta forçosamente o encerramento concomitante de todas as agências que prosseguem semelhante atividade, com a concentração da gestão dos clientes existentes numa única unidade, sem atividade comercial ativa.

Com efeito, considerando a necessidade temporária de dar continuidade às operações do Sucursal em Portugal que se encontram pendentes, nomeadamente as relativas à gestão da respetiva carteira de clientes, ao funcionamento da Sucursal e cumprimento das disposições legais a que a mesma se encontra obrigada perante os diferentes órgãos de supervisão, foi decidido que no presente processo de despedimento coletivo serão contemplados todos os trabalhadores da Sucursal em Portugal com exceção dos trabalhadores afetos à agência de Lisboa e aos serviços centrais, já que estes são essenciais para garantir o cumprimento e execução das tarefas e objetivos acima mencionados.

A escolha da agência de Lisboa tem implícita e justifica-se pela obrigação de manter temporariamente os serviços centrais operacionais. O abandono das atividades em Portugal envolve a suspensão da comercialização de novos produtos e da captação de novos clientes e limita-se à gestão das relações contratuais existentes. De facto por exigências da Comunidade Europeia, os clientes existentes devem ser atendidos através da banca remota ou de um único centro físico, denominado “Service Location”, cuja atividade está restrita à gestão dos clientes já existentes.

Por outro lado, o facto do Banco ... através da sua Sucursal em Portugal ser proprietário de dois dos imóveis que atualmente ocupa em Lisboa, permite uma melhor gestão operativa e organizacional com a alocação e concentração de todos os trabalhadores nesses dois centros tornando a nova estrutura mais eficiente em termos de custos.

Assim, a seleção dos trabalhadores a despedir foi efetuada com base num critério geográfico de localização das agências/ centros de trabalho da Sucursal em Portugal, aliado a um critério operacional de atividade assente no encerramento da área/ departamento comercial, na necessidade de

assegurar temporariamente a gestão ordenada das operações pendentes da Sucursal, bem como no cumprimento das obrigações legais perante as diferentes autoridades de supervisão bancária. Por fim a seleção dos trabalhadores teve também subjacente um critério de eficiência e de contenção de custos nos termos acima indicados.

1.6. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

a) Comunicação inicial e individual de intenção de despedimento coletivo enviada a todos os 42 (quarenta e dois) trabalhadores, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho em virtude da inexistência das estruturas de representação previstas no n.º 1 do mesmo artigo;

b) Comunicação do trabalhador ... a informar que é representado pela Comissão Representativa dos Trabalhadores;

c) Comunicação à Comissão Representativa dos Trabalhadores designada pelos 42 (quarenta e dois) trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, juntamente com os elementos de informação/documentação previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente:

1. Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

2. O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3. *Os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;*
 4. *O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
 5. *O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
 6. *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.*
- d) *Atas das 3 (três) reuniões, e respetivos anexos, que tiveram lugar entre os representantes da Empregadora e a Comissão Representativa dos Trabalhadores, com a presença e a intervenção da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.*
- e) *Declaração do trabalhador ... a dar o seu acordo expresso quanto aos termos do despedimento coletivo, e respetiva compensação.*

1.6.1. Para além de toda a documentação acima identificada, foi ainda remetido “projeto proposta” de decisão final de despedimento do trabalhador ..., documento que, apesar de não fazer parte do processo de despedimento coletivo (e, consequentemente, não ser de envio obrigatório para a CITE), foi considerado pela entidade empregadora poder ser relevante para a emissão do parecer que ora se solicita.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:
- “1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena

empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

2.5. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (42) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

2.6. No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:

Como é do conhecimento de V. Exa., o presente processo de despedimento coletivo ler por base compromissos assumidos ao nível europeu pelo Banco ... em matéria no reestruturação operativa, no âmbito dos quais se prevê o abandono das atividades daquela instituição bancária em Portugal, através do encerramento das 13 (treze) das (catorze) agências da Sucursal em Portugal, designadamente as de Vilamoura. Porto Bragança. Guarda. Viseu, Castelo Branco. Setúbal, Cascais, Aveiro, Leiria, Braga, Évora e Coimbra.

Nestes termos, o critério utilizado para a seleção dos trabalhadores a despedir prende-se forçosamente, com a afetação dos mesmos às referidas agências bem como as atividades/ áreas de negócio que aquelas promovem e desenvolvem.

O encerramento de toda a atividade comercial desenvolvida pelo Banco ... através da sua Sucursal em Portugal acarreta forçosamente o encerramento concomitante de todas as agências que prosseguem semelhante atividade, com a concentração da gestão dos clientes existentes numa única unidade, sem atividade comercial ativa.

Com efeito, considerando a necessidade temporária de dar continuidade às operações do Sucursal em Portugal que se encontram pendentes, nomeadamente as relativas e gestão da respetiva carteira de clientes, ao funcionamento da Sucursal e cumprimento das disposições legais a que a mesma se encontra obrigada perante os diferentes órgãos de supervisão, foi decidido que no presente processo de despedimento coletivo serão contemplados todos os trabalhadores da Sucursal em Portugal coro exceção dos trabalhadores afetos a agência de Lisboa e aos serviços centrais, já que estes são essenciais para garantir o cumprimento e execução das tarefas e objetivos acima mencionados.

A escolha da agência de Lisboa tem implícita e justifica-se pela obrigação de manter temporariamente os serviços centrais operacionais. O abandono das atividades em Portugal envolve a suspensão da comercialização de novos produtos e da captação de novos clientes e limita-se à gestão das relações contratuais existentes. De facto por exigências da Comunidade Europeia, os clientes existentes devem ser atendidos através da banca remota ou de um único centro físico, denominado “Service Location”, cuja atividade está restrita à gestão dos clientes já existentes

Por outro lado, o facto do Banco ... através da sua Sucursal em Portugal ser proprietário de dois dos moveis que atualmente ocupa em Lisboa, permite uma melhor gestão operativa e organizacional com a alocação e concentração de todos os trabalhadores nesses dois centros tornando a nova estrutura mais eficiente em termos de custos

Assim, a seleção dos trabalhadores a despedir foi efetuada com base num critério geográfico de localização das agências/ centros de trabalho da Sucursal em Portugal, aliado a um critério operacional de atividade assente no encerramento da área/ departamento comercial, na necessidade de assegurar temporariamente a gestão ordenada das operações pendentes da Sucursal, bem como no cumprimento das obrigações legais perante as diferentes autoridades de supervisão bancária. Por fim a seleção dos trabalhadores teve também subjacente um critério de eficiência e de contenção de custos nos termos acima indicados.

2.7. Analisando o anexo A junto ao processo, bem como o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, conclui-se que a dependência de Braga (da qual o trabalhador protegido faz parte) será encerrada, estando



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

incluídos no despedimento todos os seus funcionários. Mais se conclui que os únicos postos a manter serão os de Lisboa.

2.8. Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que

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

- Da análise do processo, não resulta, portanto, que existam indícios de discriminação na inclusão do referido trabalhador

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pelo Banco ..., SA - Sucursal em Portugal do trabalhador ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 26 DE AGOSTO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES
PORTUGUESES (CGTP)**