

PARECER N.º 79/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, promovido pela ..., S.A.

Processo n.º 220 – DL-E/2014

I – OBJETO

1.1. Em 06.03.2014, a CITE recebeu através de Sociedade de Advogados, pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., detentora da categoria interna de assistente comercial na agência de ... do Banco ... desde 05.01.2009, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, por motivos estruturais e de mercado, nos seguintes termos:

“(...) Ext_Posto_Trab... pdf; Carta... pdf; carta ... à ACT pdf; FW: Encerramento da agência bancária de ... do ..., S.A. e consequente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho

Exmos. Senhores,

O ..., S.A. (de ora em diante "...", "Banco" ou "Empresa"), com o capital social integralmente realizado (...) informa que, no dia 21 de fevereiro de 2014, comunicou, por mão própria, a intenção de iniciar um procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho, no qual incluiu a trabalhadora ..., atualmente protegida pelo regime da parentalidade em virtude de se tratar de uma trabalhadora lactante.

Uma vez efetuadas as consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, o ... vem solicitar a V. Exas. que se dignem a emitir o competente parecer prévio, ao abrigo do disposto na alínea c), do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos do documento em Anexo. (...).”

1.1.1. Acrescenta a entidade empregadora à CITE:

“(...) O ..., S.A. (de ora em diante "...", "Banco" ou "Empresa"), com o capital social integralmente realizado de mil quinhentos e oitenta e dois milhões, cento e noventa e cinco mil, duzentos e vinte euros e quarenta e três cêntimos, com sede em ... e com o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º ..., informa que, no dia 21 de fevereiro de 2014, comunicou, por mão própria, a intenção de iniciar um procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho, no qual incluiu a trabalhadora ... (cfr. Documento n.º 1 que ora se anexa), atualmente, protegida pelo regime da parentalidade em virtude de ser considerada como trabalhadora lactante.

A carta melhor identificada no parágrafo anterior contém informação sobre todos os elementos a que alude o artigo 368.º do Código do Trabalho, designadamente os motivos e critérios que conduziram, inicialmente, à integração da trabalhadora no processo de despedimento por extinção de posto de trabalho (cfr. Documento n.º 1 que ora se anexa) e que e que resumidamente resultam no seguinte:

i) Sobre o encerramento da Agência de ...

Como é de conhecimento público, o ... é uma instituição bancária que foi objeto de recapitalização por via de apoio financeiro do Estado Português no âmbito do Plano de Assistência Económico Financeira (PAEF) que foi celebrado entre este, o Banco Central Europeu, o Fundo Monetário Internacional e a Comissão Europeia (Troika). A recapitalização do ... por parte do Estado Português é, naturalmente, sujeita ao cumprimento de um conjunto de medidas que são impostas ao Banco por parte da DGCOM e do e do Banco de Portugal. No âmbito do quadro de pessoal, de entre outras medidas de redução, quer do número de colaboradores, quer de massa salarial, foi imposto ao ... o encerramento de cerca de 100 Agências até ao final do ano de 2014.

O ..., desde 2012, já encerrou 66 Agências: 30 em 2012 e 36 em 2013. Terá, pois, de encerrar até ao final do ano mais 35 Agências.

Analisadas as Agências situadas na região do ..., é possível identificar 3 sub-grupos de Agências pela proximidade geográfica entre elas, a saber: 1) ..., ... e ... (todas elas com uma distância inferior a 10 quilómetros); 2) ..., ..., ... e ... (também

todas elas com uma distância inferior a 10 quilómetros, mas já com uma distância superior a 10 Km face ao primeiro grupo: e 3) ... (com distância superior a 50 Km face ao grupo 1) e de 30 face ao grupo 2).

O encerramento da Agência de ... inseriu-se, pois, neste contexto de necessidade imperativa de encerramento de Agências, tendo o ... optado, para já, por encerrar a agência de ... dado que dentro do seu círculo de influência, isto é, Agências com proximidade geográfica não superior a 15 quilómetros, apenas existem outras duas Agências, a de ... e de ..., as quais apresentam maior volume de negócios e maior número de clientes e são, naturalmente, estrategicamente mais importantes dado que se encontram situadas na capital de Distrito.

ii) Sobre o quadro de pessoal

Sobre esta matéria, pelas razões já acima aduzidas, importa salientar que o ... teve de adotar uma política de recursos humanos com a seguinte composição por Agência: 1 Gerente, 1 Gestor de Negócios (sempre que se justifique) e 2 Assistentes Comerciais. Por outro lado, e pelas mesmas razões já acima aduzidas o ... não está a proceder a qualquer nova contratação.

iii) Do posto de trabalho a que corresponde a função interna de Assistente Comercial

A trabalhadora ... foi admitida para o posto de trabalho a que corresponde a função interna de "Assistente Comercial" a qual, desde o início da vigência do seu contrato de trabalho até à presente data, sempre manteve a mesma função.

O IRCT aplicável não prevê a atribuição de uma categoria profissional específica para as funções de Assistente Comercial. Por esta razão, a generalidade dos colaboradores que exercem a função de Assistente Comercial são, como é do conhecimento dos mesmos, enquadrados na categoria profissional "Não Especificada".

Apenas os colaboradores admitidos / nomeados para as funções internas de Gestor Comercial, Gestor ... + ou Gestor de Negócios é que tem atribuída a categoria profissional de "Gestor de Cliente", a qual se encontra prevista no IRCT aplicável.

De referir que, de acordo com o plano de carreira interno do ..., as funções de Gestor Comercial, Gestor ... + ou Gestor de Negócios são funções que acarretam

uma maior complexidade técnica e uma exigência superior comparativamente às funções de Assistente Comercial.

Por último, refira-se que o IRCT aplicável prevê, igualmente, a categoria profissional de Gerente.

iv) Requisitos legais de despedimento por extinção do posto de trabalho

Tendo presente enquadramento do ... já supra identificado, cumpre agora explicar e demonstrar que estão verificados todos os requisitos para a extinção do posto de trabalho da colaboradora em conformidade com o disposto no artigo 368.º, do CT.

Assim:

Artigo 368.º n.º 1, alínea a): O motivo que leva à extinção do posto de trabalho está exclusivamente relacionado com a decisão insindicável do ... encerrar a sua Agência de ... e de no quadro de pessoal de qualquer outra agência do Banco não dispor de qualquer posto de trabalho vago para Assistente Comercial, sendo que a curto prazo, como já referido, ainda serão encerradas mais 35 Agências onde também serão extintos mais postos de trabalho de Assistentes Comerciais. Não resulta, pois, que o motivo indicado resulte de uma conduta culposa do empregador, que pelas condições de mercado e financeiras, se vê obrigado a reduzir substancialmente a sua atividade, ou do trabalhador, cuja conduta profissional em nada contribuiu para o encerramento da agência.

Artigo 368.º, n.º1, alínea b): E impossível a subsistência da manutenção da relação de trabalho porquanto, como referido, em todas as outras Agências já existem Assistentes Comerciais em número suficiente, sendo que com o encerramento de mais Agências irá, naturalmente, originar a continuação da redução de postos de trabalho de trabalhadores com função de Assistente Comercial.

Artigo 368, n.º 1, alínea c): Não existem contratos de trabalho termo.

Artigo 368.º, n.º 1, alínea d): Sendo o ... uma grande empresa e não ocorrendo a cessação unilateral de mais de cinco postos de trabalho, não é aplicável a figura do despedimento coletivo.

v) Critérios legais de despedimento por extinção do posto de trabalho

O critério ab initio adotado foi o de selecionar todos os colaboradores afetos à

Agência, no total de 5 colaboradores.

Naturalmente que ao ... procurou averiguar a vacatura de postos trabalho, tendo, contudo, apenas conseguido identificar 3 postos de trabalho vagos, a saber:

i) Foi possível manter o posto de trabalho de Gerente, exercido pelo colaborador ..., porque se deu a coincidência do Gerente da Agência ..., ..., se ter reformado no final mês de dezembro de 2013;

ii) Foi possível manter o posto de trabalho de Gestora Comercial, exercido pela colaboradora ..., porque a trabalhadora que exercia estas funções na Agência de ... deixou de as exercer desde o início deste ano; e

iii) Foi possível manter o posto de trabalho de Gestor de Negócios, porquanto na Agência de ... não existia nenhuma Colaboradora com esta função.

No entanto, não foi identificado nenhum posto de trabalho para Assistente Comercial ou qualquer função conexas com esta, pelo que não restou ao ... outra solução que não proceder à extinção do posto de trabalho de Assistentes Comerciais, não sem, contudo, ter uma prévia abordagem de tentativa de acordo com a trabalhadora, a qual se frustrou.

Face ao exposto, deve entender-se que estão cumpridos os requisitos legais, positivos e negativos, e os critérios de que dependem o recurso ao procedimento de extinção de posto de trabalho.

No dia 21 de fevereiro de 2014, o ... comunicou, igualmente, à Colaboradora ..., que, à semelhança da Colaboradora ..., ocupava o posto de trabalho de Assistente Comercial na Agência de ..., a intenção de iniciar um procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho.

A Colaboradora ..., no dia 25 de fevereiro de 2014, aceitou cessar o contrato de trabalho com o ..., com efeitos a 28 de fevereiro de 2014, por acordo no âmbito do processo de recuperação da empresa, e em alternativa ao prosseguimento do processo de extinção de posto de trabalho.

Diversamente, tendo sido frustradas as possibilidades de cessação de contrato de trabalho, por acordo, com a Colaboradora ..., há que recorrer à extinção formal do posto de trabalho da trabalhadora, porquanto estão reunidos todos os requisitos de que depende o válido recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

Nos termos do número 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho, a colaboradora

solicitou a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho (de ora e em diante "ACT"), (cfr. Documento n. 2 que ora se anexa), estando o processo a ser acompanhado pela Senhora Inspetora da Unidade Local de ... da ACT, Dra. ..., encontrando-se, na presente data, a correr o prazo de 7 dias, previsto no número 3 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

No dia 5 de março de 2014, o ... enviou, por e-mail, ao cuidado da Senhora Inspetora Dra. ..., um conjunto de informação/documentação (cfr. Documento n.º 3 que ora se anexa).

A Colaboradora ..., nos 10 dias posteriores à comunicação inicial entregue pelo ... não remeteu à entidade empregadora parecer nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

Em face do exposto, uma vez efetuadas as consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, o ... vem solicitar a V. Exas. que se dignem a emitir o competente parecer prévio, ao abrigo do disposto na alínea c), do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. (...)”.

- 1.2.** Em 21.02.2014 a entidade empregadora entregou em mão à trabalhadora comunicação da extinção do posto de trabalho, como se transcreve:

“(...) Lisboa, 21 de fevereiro de 2014

Assunto: Comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos e para os efeitos dos artigos 367.º e 369.º do Código do Trabalho.

Exma. Senhora Dra. ...,

Serve a presente para, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, informar que, pelos motivos abaixo mencionados, o ..., S.A. (de ora em diante "...", "Banco" ou "Empresa" inicia à presente data a extinção do posto de trabalho de Assistente Comercial que lhe está adstrito, por encerramento total e definitivo do local de trabalho. Desta forma, em consonância com a lei de trabalho em vigor, queira tomar conhecimento do seguinte: Face à sua situação económica, à diminuição do

nível de atividade e perante os compromissos apresentados junto das Autoridades Portuguesas no âmbito do plano de recapitalização, é imperativo à Empresa, para atingir os rácios que lhe são exigidos, reduzir o número de trabalhadores e o número de agências comerciais, sem prejuízo de melhor desenvolvimento nos Anexos que integram a presente carta. Desde 2012 e até 31 de dezembro de 2013, o ... encerrou 66 Agências. Está calendarizada para dia 21 de fevereiro de 2014 o encerramento da agência de ...: da qual faz parte e onde exerce a função de Assistente Comercial. O ... não dispõe de vacatura de posto de trabalho de Assistente Comercial, nem de qualquer outro, nem a curto prazo existe alguma expectativa de tal vir a suceder atento o programa de redução da área Comercial. Face à impossibilidade de manter o posto de trabalho da trabalhadora, o ... iniciou conversações com a mesma com vista a uma rescisão contratual por mútuo acordo, o que não se afigurou possível. O ..., contudo, não necessita de qualquer trabalhador para exercer funções de Assistente Comercial nas agências circundantes da agora extinta agência de ... ou em qualquer outra, dado que as mesmas já dispõem de trabalhadores em número suficiente para o exercício das mesmas, pelo menos 2 em cada agência, e não se afigura existir necessidade de mais trabalhadores para qualquer outra função.

Tendo sido frustradas as possibilidades de cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo, há que recorrer à extinção formal do posto de trabalho da trabalhadora, porquanto estão reunidos todos os requisitos de que depende o válido recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho,

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

- Anexos I e I-A: Razão objetiva da reestruturação da área comercial e da redução do quadro de pessoal*
- Anexo II: Razão objetiva da extinção do posto de trabalho do trabalhador e cumprimento dos requisitos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho.*

- *Anexo III: Informações complementares.*

Dado que não existe na empresa qualquer estrutura representativa dos trabalhadores, nomeadamente comissão de trabalhadores e comissão intersindical ou sindicai, e não sendo representante sindical, a presente comunicação é-lhe exclusivamente destinada, dispondo de um prazo de 10 (dez) dias para, querendo, emitir parecer/resposta, nos termos do artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Uma vez que a reestruturação terá efeitos imediatos, não se justifica a manutenção do exercício de funções, pelo que, fica dispensado de prestar trabalho, sem perda de retribuição, até à data da comunicação da decisão final, a ser proferida nos termos do artigo 371.º do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

Atentamente, (...)."

- 1.2.1.** Como motivação do despedimento apresenta a entidade empregadora dois anexos que aqui se dão por reproduzidos, destacando-se o seguinte:

"(...) I - Razão objetiva da reestruturação da área comercial e da redução do quadro de pessoal

Alterações substanciais da situação económico-financeira do... Necessidade imperativa de redução da atividade comercial e da redução do quadro de pessoal para cumprimento do acordo de recapitalização apresentado às Autoridades Portuguesas.

II - Enquadramento macroeconómico do setor bancário

1 - Enquadramento Geral

Como é do conhecimento geral, a conjuntura económico-financeira negativa, quer a nível nacional, quer a nível mundial, a que se assiste atualmente, tem-se refletido na generalidade dos setores de atividade.

A este fator veio associar-se a "crise da dívida soberana das nações europeias", tendo levado à necessidade do "resgate" financeiro de vários países da Zona Euro, entre os quais Portugal.

O "resgate" financeiro supra referido, consubstanciou-se na negociação de um programa de ajuda externa entre o Governo Português e o Banco Central Europeu, o Fundo Monetário Internacional e a Comissão Europeia, entidades que em conjunto são comumente designadas por "Troika".

Estas condições foram devidamente formalizadas através da assinatura de um Memorando de Entendimento entre o Governo Português e a Troika, que se consubstanciou na aplicação do PAEF (Plano Assistência Económico Financeira)

O PAEF destina-se a promover uma dinâmica de ajustamento económico-financeiro, caracterizado pela conjugação de projetos de consolidação orçamental e de desalavancagem do setor privado.

Consequentemente, e de modo a atingir estes objetivos, o PAEF impõe especiais medidas de austeridade, destinadas à reestruturação económica do país a longo prazo mas que, a curto prazo, atingem negativamente e de forma diametral, quer o Setor Público, quer o Setor Privado.

2 - Enquadramento do Sistema Bancário Português

Toda a conjuntura económico-financeira explicitada supra, penalizou particularmente a atividade do sistema bancário de onde importa realçar as seguintes consequências:

- *Restrições no Acesso aos Mercados Financeiros*

O sistema bancário português em geral, na atual conjuntura económico-financeira, sofre, naturalmente, dificuldades no acesso ao financiamento junto dos mercados internacionais. Como consequência, verificou-se uma forte competição pelos depósitos por parte dos bancos portugueses, com impacto expressivo no respetivo custo. Este aspeto tornou-se especialmente crítico face à necessidade de desalavancagem do sistema, imposta no âmbito do PAEF e traduzida na redução do rácio Crédito / Depósitos para níveis em torno de 120% até final de 2014,

colocando pressões adicionais sobre a capacidade de gerar margem financeira, a principal fonte de receita dos bancos.

Importa, igualmente, lembrar que a redução da carteira de crédito decorrente da imposição do rácio supra referido também se reflete negativamente na capacidade de gerar receitas de comissionamento por parte dos bancos, afetando, mais uma vez, os seus níveis de rentabilidade.

- *Incumprimento da carteira de crédito*

A deterioração do contexto económico levou os níveis de incumprimento da carteira de crédito a aumentarem exponencialmente, mesmo em segmentos tradicionalmente mais seguros, forçando à contabilização de perdas por imparidade anormalmente elevadas. Com efeito, a dimensão dessas perdas excedeu até o resultado operacional, já líquido de custos de funcionamento, levando vários bancos do sistema a reportar prejuízos.

- *Imposições regulatórias*

Finalmente importa ter presente que a combinação de tantos fatores de pressão sobre o resultado líquido se acentuou perante a necessidade, mais uma vez imposta no âmbito do PAEF, de aumentar os níveis de capitalização dos bancos. Recorde-se que o Aviso no 3/2011, emitido pelo Banco de Portugal, impôs o cumprimento de um rácio de capital Core Tier I (medida mais eficaz de avaliar a solvabilidade de uma instituição de crédito) de 9% até 31 de dezembro de 2011 e de 10% até 31 de dezembro de 2012, independentemente do ponto de partida de cada instituição de crédito.

Tendo presente o grau de exigência inerente às metas referidas, o curto prazo para as alcançar e a atual conjuntura económica, pautada pela falta de liquidez nos mercados europeus, foi prevista no âmbito do PAEF a possibilidade das instituições de crédito recorrerem ao apoio do Estado para se dotarem de capital disponível adequado à nova realidade regulamentar, utilizando para o efeito parte das verbas que integram o montante total do programa e que estão reservadas expressamente para esse efeito.

III - Da Recapitalização do ...

Analisados os resultados do exercício do ano de 2011, tornava-se claro que o Banco teria, à semelhança de outras instituições de crédito integrantes do sistema bancário português, de recorrer à linha de recapitalização disponibilizada no âmbito do PAEF para conseguir atingir os rácios que lhe eram impostos e assim assegurar a sua viabilidade económica e continuação da sua atividade no mercado financeiro (sobre a situação económico financeira do Banco ver Anexo I-A, o qual faz parte integrante do presente Anexo I e que aqui se dá por integralmente reproduzido).

Neste contexto, o Banco apresentou junto das Autoridades Portuguesas um plano de viabilidade económico-financeira, com vista a celebrar com o mesmo um acordo de recapitalização.

Do Acordo de Recapitalização celebrado foram assumidos um conjunto de compromissos que afetam a atividade comercial do Banco, tal como se encontrava desenhada até ao momento, bem como afetam igualmente o quadro de pessoal.

No Acordo de Recapitalização apresentado foram assumidos um conjunto de compromissos que afetam a atividade comercial do Banco, tal como se encontrava desenhada até ao momento, bem como afetam igualmente o quadro de pessoal.

O plano de reestruturação apresentado junto das Autoridades Portuguesas estabelece um compromisso de que no ... o ... irá atuar em segmentos de mercado substancialmente mais restritos. Este processo de reestruturação implica que o Banco tenha que readaptar a sua rede de agências aos novos segmentos estratégicos, o que implicará a necessidade de efetuar uma forte redução de custos com pessoal e o encerramento de um elevado número de agências, sobretudo localizadas no território continental.

Da redução da atividade comercial e do número de agências

Decorrente das atuais condições de mercado em geral e do ... em particular, a atividade comercial reduziu-se de forma bastante acentuada, situação que teve o contributo dos seguintes fatores (ver Anexo I-A):

- *Diminuição da atividade e deterioração da qualidade da carteira de créditos do Banco, que provocaram uma inevitável quebra do produto bancário e um aumento*

significativo do montante referente a Provisões e Imparidades face ao período homólogo;

- Um decréscimo de 32,7% da margem Financeira entre janeiro e setembro de 2013 face ao período homólogo de 2012. Com a degradação da Margem Financeira, degrada-se consequentemente a rentabilidade operacional;*
- As Comissões Liquidadas, Resultados de Alienação de Outros Ativos e Outros Resultados de Exploração apresentaram uma diminuição de 24,3%, face à mesma data de 2012, para 50.901 milhares de euros;*
- O Produto de Atividade, que inclui a Margem Financeira, Operações Financeiras e Outros Proveitos Líquidos, cifrou-se em 163.453 milhares de euros no final do 3º trimestre de 2013, contra 192.104 milhares de euros, em 2012, ou seja uma diminuição de 14,9%. O decréscimo significativo deste indicador implica uma menor disponibilidade de recursos para alocar a financiamentos de clientes e, consequentemente, um decréscimo nas receitas potencialmente resultantes dos referidos financiamentos;*
- O volume de provisões e imparidades corresponde a uma degradação da qualidade da carteira de crédito, através da qual o ... é penalizado em múltiplos sentidos, na medida em que o registo de uma perda por imparidade de crédito representa a perda do crédito concedido, em virtude do mesmo ser considerado como incobrável e a assunção do prejuízo correspondente, a perda dos juros que iriam remunerar o financiamento concedido, e que correspondem basicamente ao objeto de negócio de qualquer instituição de crédito e a incapacidade em recuperar o crédito concedido e os juros associados a este.*

Assim, face ao exposto, a Direção Comercial do Banco tem necessariamente de continuar a reduzir o número de Agências que tem (inha) distribuídas pelo país.

Desde 2012 até final de 2013, o Banco já encerrou 66 Agências, 30 em 2012 e 36 em 2013.

Para continuar a dar cumprimento aos compromissos assumidos com a celebração do Plano de Recapitalização, o ... tem ainda de encerrar até ao final do corrente ano mais 35 agências

Da redução do quadro de pessoal

Tendo em vista a implementação do plano de reestruturação apresentado na sequência do acordo de recapitalização celebrado, o ... procedeu a uma análise detalhada da estrutura organizacional do Banco e, com base nela identificou a estratégia de gestão que deveria ser seguida para conseguir os objetivos a que ficou obrigado.

Conforme se poderá constatar pela tabela infra, o ... dispunha de um rácio trabalhador de "backoffice" / número total de colaboradores, adiante designado abreviadamente por 'Rácio BO/Total', superior à média do "benchmark" do setor bancário português. (...).

Nestas circunstâncias, o ... afigura-se como assumindo um nível de eficiência inferior ao "benchmark" do setor, na medida em que o Banco mantém um Rácio de BO/Total de 40%, enquanto o "benchmark" do setor se situa nos 36%, e existem outros players do mercado, de dimensão comparável, que apresentam um rácio de 29%, ou seja, 11% abaixo do rácio do...

A discrepância do Rácio BO/Total referida supra significa que o ... tem um nível de eficiência muito menor do que outros players do mercado, na medida em que necessita de um número de recursos superior para satisfazer as mesmas necessidades, ou pelo menos necessidades comparáveis, de "back-office" quando em comparação, quer com o "benchmark" do setor bancário, quer com os players que se assumem atualmente com as "best practices" do setor.

Em face do exposto supra, e sem prejuízo do facto do Banco se encontrar a maximizar todas as economias de escala possíveis, resultantes de reafectações de recursos humanos, aumento na eficiência de processos e implementação das "best practices" de mercado, a verdade é que o quadro de pessoal do ... se encontra sobredimensionado, face a requisitos regulatórios que são impostos.

A reestruturação supra mencionada passou pelo requerimento por parte do ... ao Ministério da Economia e do Emprego da concessão do estatuto de "empresa em reestruturação", nos termos do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, tendo

para tanto apresentado o respetivo projeto de reestruturação, de ora em diante designado abreviadamente por "Projeto de Reestruturação".

Em resposta, e após a emissão de parecer favorável por parte do Instituto do Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação, I.P., e o Instituto da Segurança Social, I.P, assim como da consulta realizada aos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente da Concertação Social, o Ministério da Economia e do Emprego, por intermédio de Despacho emitido pelo Secretário de Estado do Emprego, datado de 31 de agosto de 2012, declarou o ... como "empresa em reestruturação" para o triénio 2012-2014.

O processo de redução de efetivos e inerente redução de custos fixos iniciou-se com a interpelação de 406 colaboradores, tendo em vista a cessação dos respetivos contratos de trabalho por acordo.

Assim, desde o ano de 2012 que o ... tem vindo a reduzir o seu quadro de pessoal, tendo em 2012 cessado 258 contratos de trabalho e 72 em 2013.

Em suma, o ... passa de um quadro de pessoal de 2595 em 2011, para 2319, contabilizados a 31 de dezembro de 2013.

Assim, face ao compromisso quantitativo de redução de quadro de pessoal apresentado às Autoridades Portuguesas, e perante o número de postos de trabalho que o ... conseguiu até agora reduzir, resulta que para dar cumprimento integral ao Plano de Recapitalização o Banco tem de impreterivelmente continuar a reduzir o número de colaboradores, tendo de extinguir os postos de trabalho dos trabalhadores cujas agências vão sendo encerradas ou cuja atividade vai sendo reduzida. (...)"

ANEXO I - A

III - Enquadramento macroeconómico do ...

1 - Enquadramento Económico

Cumpra agora especificar a situação económico-financeira do ..., nomeadamente nos exercícios recentes de 2010, 2011 e 2012 e primeiros nove meses de 2013.

2010

Em 2010, e não obstante o agravamento da conjuntura económica e financeira o ... alcançou um desempenho positivo, medido pela evolução do produto da atividade do Banco, que atingiu 328.822 milhões de euros, correspondendo a um aumento de 1,3%, e pela expansão do Ativo Líquido que ascendeu a 15.079.100 milhares de euros.

No que diz respeito às provisões e imparidades líquidas, no exercício de 2010, esta rubrica ascendeu aos 85.604 milhares de euros que, apesar de inferior aos 97.385 milhares de euros registados no exercício de 2009, eram reflexo da conjuntura económica adversa verificada no mercado.

2011

O desempenho de 2011 foi prejudicado pelo forte abrandamento macroeconómico que se traduziu numa contração acentuada da atividade económica nacional, no aumento do desemprego e deterioração da situação financeira do setor empresarial.

Neste contexto, o Banco em 2011 registou um prejuízo de 86.654 milhares de euros.

A apresentação deste resultado negativo é justificada pela diminuição significativa da Margem Financeira, incluindo rendimentos de instrumento de capital (-3,5% face ao ano anterior para 223.710 milhares de euros), devido particularmente ao agravamento do custo do financiamento, com o aumento do custo médio dos depósitos, pela manutenção dos custos de estrutura (que registaram uma subida de apenas 3% nos custos com o pessoal e uma descida de 13.9% nos gastos administrativos gerais, face às rubricas registadas no exercício homólogo anterior) e pelo aumento de provisões e imparidades, que atingiram 265.787 milhares de euros (+210,5% face a 2010).

Os resultados acima descritos contribuíram para que o Grupo ... concluísse o exercício de 2011 com um rácio de Core Tier 1 inferior ao mínimo exigido e estabelecida pelo Banco de Portugal, e que obrigou o Banco a formalizar a candidatura ao Fundo de Recapitalização e a iniciar um processo de reestruturação.

Em 2012, a atividade do ... desenvolveu-se num cenário macroeconómico extremamente difícil, condicionado pelo ambiente de forte contração económica, com redução do consumo privado, aumento do nível de desemprego e

consequente aceleração do ritmo de degradação do risco de crédito das empresas e particulares, Neste período, o Banco registou um prejuízo de 448.617 milhares de euros, que compara com um prejuízo de 86.654 milhares de euros em 2011.

Para os resultados negativos referidos no parágrafo anterior contribuíram a acentuada diminuição da atividade do ... e a deterioração da qualidade da carteira de créditos do Banco, fruto da conjuntura económica nacional e que provocaram uma inevitável quebra do produto bancário e um aumento significativo do montante referente a Provisões e Imparidades face ao período homólogo.

A margem financeira (incluindo rendimentos de instrumentos de capital) sofreu uma redução de 39,0% face a 2011, para 136.369 milhares de euros. Esta diminuição é consequência (i) do agravamento do custo dos recursos de clientes, sobretudo dos depósitos a prazo; (ii) da retração do Crédito a Clientes, que decorre do processo de desalavancagem imposto pelo Programa de Assistência Financeira; (iii) da redução das taxas Euribor ao longo do ano e que servem de indexante para uma percentagem substancial da carteira de crédito do Banco; (iv) do aumento do custo efetivo de passives emitidos no âmbito das operações de securitização ..., ...e ..., emitidos a desconto e cujo diferimento, em 2012, teve um impacto de 19.492 milhares de euros; (v) do diferimento do desconto da emissão de obrigações subordinadas 2012/2019, colocada a 70% no âmbito da OPT efetuada em dezembro de 2011, com um impacto de 2786 milhares de euros em 2012; (vi) da diminuição dos dividendos recebidos, em 24502 milhares de euros principalmente das sociedades ..., SGPS, Lda e ..., que em 2011 ascenderam a 25.950 milhares de euros, e (vii) do impacto da fusão da ... SGPS, S.A. no ..., SA. com acréscimo líquido de custos no montante de 27.292 milhares de euros, relativo a operações de funding que estavam em curso na ... SGPS, S.A.

Os Outros Proveitos Líquidos, que incluem Comissões Líquidas, Resultados de Alienação de Outros Ativos e Outros Resultados de Exploração apresentaram uma diminuição de 31,6%, face à mesma data de 2011, para 84284 milhares de euros.

O Produto de Atividade, que inclui a Margem Financeira Operações Financeiras e Outros Proveitos Líquidos, cifrou-se em 218 753 milhares de euros em 2012, contra 339.649 milhares de euros, em 2011, ou seja uma diminuição de 35,6%.

Por sua vez as provisões e imparidades liquidas ascenderam a 536.369 milhares de euros em 2012, mais 270.602 milhares de euros do que em 2011 e contribuíram igualmente para os prejuízos.

Apesar dos esforços desenvolvidos diametralmente ao nível de toda a organização, os Custos de Funcionamento (que integram os Gastos com Pessoal os Gastos Gerais Administrativos e as Amortizações) subiram 4,0% do que no exercício de 2011 e ascenderam a 199.550 milhares de euros.

Importa referir que uma das razões subjacentes para os baixos níveis de produtividade do Banco por comparação com o setor, medidos em termos de volume de negócio / balcão ou por colaborador, prende-se com a estratégia de abertura de balcões sucessiva em Portugal seguida entre 2008 e 2009 (de notar que durante este biénio foram abertas 80 Agências), que tinha por objetivo e aumento do volume global de negócio de Banco, estratégia entretanto frustrada com a crise financeira do mercado.

Janeiro a setembro de 2013

Uma vez que o relatório de gestão do ... ainda não está fechado a 31 de dezembro de 2013, apresenta-se de seguida o resumo da atividade de janeiro a setembro de 2013 e a respetiva análise comparativa nos períodos homólogos em anos anteriores. O cenário macroeconómico em que o ... desenvolveu a sua atividade até final de setembro de 2013 apresentou-se recessivo, com a evolução do PIB a apresentar sinais de melhoria no decurso do 3º trimestre, quando comparado com o trimestre anterior, impulsionado pela atividade exportadora pois o consumo interno mantém evolução negativa. A taxa de desemprego tem apresentado ligeira diminuição.

Neste contexto o ..., nos primeiros nove meses de 2013, apresentou um resultado negativo de 321.952 milhares de euros, contra 78.789 milhares de euros no período homólogo de 2012.

Para os resultados negativos referidos no parágrafo anterior contribuíram a diminuição da atividade do ... e a deterioração da qualidade da carteira de créditos do Banco, fruto da conjuntura económica nacional e que provocaram uma inevitável quebra do produto bancário e um aumento significativo do montante referente a Provisões e Imparidades face ao período homólogo.

Em setembro de 2013, a Margem Financeira (inclui Rendimentos de Instrumentos de Capital) do ..., SA, ascendeu a 83.043 milhares de euros, contra 123429 milhares de euros no período homólogo de 2012, representando uma descida de 32,6%. Em termos unitários, a margem financeira passou de 1,08% em setembro de 2012 para 0,76% um ano depois. Além dos fatores decorrentes da conjuntura atual, há três fatores internos de grande relevância que influenciaram a diminuição da Margem Financeira: (i) o impacto da fusão da ... SGPS; (ii) a subscrição de 400 milhões de euros de CoCos em janeiro de 2013, dos quais, foram reembolsados em agosto findo 150 milhões de euros, com um custo até setembro de 24.140 milhares de euros e (iii) o não reconhecimento de juros sobre suprimentos concedidos à ...Imobiliária a partir de julho p.p.

Os Lucros em Operações Financeiras ascenderam a 29.509 milhares de euros em setembro de 2013, contra 1411 milhares de euros, um ano antes. Dentro destes os Resultados de Ativos Financeiro Disponíveis para Venda, são os que apresentam maior relevância, com 31.148 milhares de euros, contra -956 milhares de euros um ano antes, devido, principalmente a ganhos relativos a mais-valias obtidas na venda de Obrigações do Tesouro.

Os Outros Proveitos Líquidos, que incluem Comissões Líquidas, Resultados de Alienação de Outros Ativos e Outros Resultados de Exploração apresentaram uma diminuição de 243%, face à mesma data de 2012, para 50 901 milhares de euros
O Produto de Atividade, que inclui a Margem Financeira, Operações Financeiras e Outros Proveitos Líquidos, cifrou-se em 163.453 milhares de euros no final do 3.º trimestre de 2013, contra 192104 milhares de euros, em 2012 ou seja uma diminuição de 14,9%.

Por sua vez, as provisões e imparidades líquidas, ascenderam a 367.524 milhares de euros até setembro de 2013, mais 221.393 milhares de euros do que nos primeiros nove meses de 2012 e condicionaram fortemente os resultados obtidos. Refira-se que o aumento de imparidades entre os períodos em análise reporta-se principalmente ao registo, em 2013, de imparidades em investimentos em participadas e provisões em passivos contingentes, que ascenderam a 219349 milhares de euros.

Os Custos de Funcionamento (que integram os Gastos com Pessoal os Gastos Gerais Administrativos e as Amortizações) desceram 9,5% relativamente ao período homólogo de 2012. Importa salientar que em 2012 e 2013 estes custos incluem gastos não recorrentes: (i) até setembro 2012 os gastos com pessoal incluem 11,6 milhões de euros referentes a indemnizações contratuais, relativo ao programa de redução de colaboradores (0,4 milhões até setembro de 2013) e (ii) em 2013, os Gastos Gerais Administrativos incluem honorários a Consultores relativos ao processo de recapitalização do Banco, no montante de 9,1 milhões de euros. Não considerando os gastos recorrentes em ambos os períodos os Custos de Funcionamento teriam descido 8,8%.

Janeiro a setembro de 2013

2 - Enquadramento financeiro do Banco

a) Análise dos Principais Indicadores do ...

No que respeita aos primeiros nove meses de 2013, e tendo em conta uma análise comparativa face aos períodos homólogos de 2011 e 2012, os principais indicadores de gestão são os que constam do quadro seguinte. (...) Da análise dos indicadores referidos, podemos constatar o seguinte:

b) Margem Financeira

A Margem Financeira é de onde se afere a base do lucro de uma instituição de crédito, na medida em que corresponde à diferença entre os juros cobrados por financiamentos (determinados pelas taxas de juro ativas) e os juros de remuneração dos depósitos (determinados pelas taxas passivas).

Assim, para uma instituição de crédito ser, do ponto de vista operacional, saudável e eficiente, necessita de garantir a capacidade de financiamento em condições favoráveis (taxas de juro passivas), de modo a que possa ter a capacidade de gerar lucro através das taxas de juro cobradas pelos financiamentos ao cliente final (taxas de juro ativas).

No caso do ..., e conforme descrito supra, os custos de financiamento do Banco foram pressionados pelos seguintes fatores:

- *Dificuldade da banca portuguesa em conseguir financiamento nos mercados internacionais; consequentemente;*
- *Aumento da concorrência entre os bancos portugueses no sentido de garantir a captação de recursos dos depositantes: o que gerou*
- *Maiores spreads na remuneração (taxa de juro aplicável) dos depósitos face às taxas de referência;*
- *Remuneração dos CoCos subscritos no processo de recapitalização do ... iniciado em janeiro de 2013.*

Por outro lado, a diminuição de atividade, o aumento do crédito em incumprimento e as sucessivas descidas das taxas de referência, produziram um impacto muito negativo nos proveitos decorrentes dos juros do crédito a clientes.

Fruto dos fatores descritos supra, o ... viu a sua Margem Financeira decrescer, em virtude de não dispor de flexibilidade em conseguir imputar o aumento dos custos de financiamento ao cliente final, por via do aumento das taxas de juro aplicáveis, conforme se refere no gráfico abaixo: (...) Conforme se pode aferir pela tabela supra, a conjugação de todos estes fatores levou a um decréscimo da Margem Financeira de 20,0% entre janeiro e setembro de 2011 e 2012 e a um decréscimo de 32,7% entre janeiro e setembro de 2013 face ao período homólogo de 2012.

Com a degradação da Margem Financeira, degrada-se consequentemente a rentabilidade operacional do... (...)

c) Produto da Atividade

Em termos globais, o produto da atividade do ... tem vindo a ressentir-se das condições de mercado que o país atravessa, resultando numa degradação constante do produto da atividade do Banco, conforme se constata pela tabela infra.

(...) O decréscimo significativo do produto da atividade do ... tem igualmente implicações operacionais, na medida em que representará sempre um decréscimo de liquidez, que por sua vez implica uma menor disponibilidade de recursos para alocar a financiamentos de clientes e, consequentemente, um decréscimo nas receitas potencialmente resultantes dos referidos financiamentos.

d) Provisões e Imparidades

Decorrente do clima económico negativo que se vive, verifica-se um agravamento do volume de registo de perdas por imparidades de crédito¹ decorrentes do aumento do crédito malparado e do aumento do nível dos créditos incobráveis

O fenómeno descrito supra é bem visível quando se analisar a rubrica referente a provisões e imparidades do ..., constante do gráfico abaixo: (...) Nos períodos em análise, o ... tem registado sucessivamente maiores perdas por imparidades, que no período de 2013, até setembro além das imparidades de crédito, incorporam também imparidades em investimentos em participadas e provisões em passivos contingentes, no montante de 219349 milhares de euros.

Não considerando as imparidades em investimentos em participadas e provisões em passivos contingentes registadas até setembro de 2013, o registo das outras imparidades estão em linha com as imparidades de 2012, que aumentaram face ao período homólogo de 2011 aproximadamente 34%.

O volume de provisões e imparidades corresponde a uma degradação da qualidade da carteira de crédito, através da qual o ... é penalizado em múltiplos sentidos, na medida em que o registo de uma perda por imparidade de crédito representa:

- . A perda do crédito concedido, em virtude do mesmo ser considerado como incobrável e a assunção do prejuízo correspondente;*
- . A perda dos juros que iriam remunerar o financiamento concedido, e que correspondem basicamente ao objeto de negócio de qualquer instituição de crédito e, finalmente*
- . A incapacidade em recuperar o crédito concedido a os juros associados a este, o que representa uma menor disponibilidade de recursos financeiros e que poderiam ser utilizados para a concessão de novos financiamentos e, conseqüentemente, a captação de novas receitas.*

e) Custos de Funcionamento + Amortizações / Produto Atividade

A rubrica Custos de Funcionamento + Amortizações / Produto da Atividade (adiante designada abreviadamente por "CFPA") afigura-se como uma rubrica

particularmente indicativa das necessidades, ou não, de reestruturação por parte de uma instituição de crédito.

Em abstrato, e considerando as melhores práticas de mercado, uma instituição de crédito com níveis de eficiência ótimos, deverá ter um índice de 50%, ou seja, os custos de funcionamento e montantes alocados as amortizações deverão corresponder a cerca de metade do produto da atividade.

O CFPA apresenta degradação sucessiva nos períodos em análise, 59,6% em setembro de 2011, 78,7% na mesma data de 2012 e 83,7% no período homólogo de 2013. (...) O rápido aumento do nível de CFPA do ... é demonstrativo da deterioração das condições de mercado e representa a necessidade do Banco em reestruturar a sua base de custos de funcionamento, de modo a baixar o rácio CFPA, sob pena da atividade operacional deixar de conseguir suportar os custos associados à mesma.

f) Custos de Pessoal / Gastos Gerais Administrativos

O conjunto dos Custos com Pessoal e Gastos Administrativos, até setembro de 2013, apresentam o valor mais baixo dos três períodos em análise, fruto da reestruturação já encetada.

(...)

Entre 2011 e 2012, os custos com o pessoal registaram uma subida de 12,0%, em resultado de indemnizações contratuais pagas no contexto de um programa de redução do quadro de pessoal no âmbito da reestruturação implementada em 2012, e os gastos gerais administrativos registaram uma subida de 1%.

Em setembro de 2013, os Custos com Pessoal apresentaram uma diminuição de 16,5% face à mesma data de 2012, descida justificada pelas indemnizações contratuais atrás referidas e registadas em 2012.

No final dos períodos em análise o n.º de colaboradores do ..., S.A., era de 2.595 em 2011, 2.356 em 2012 e 2.275 em 2013, representando uma diminuição de 320 colaboradores entre setembro de 2011 e setembro de 2013.

Por sua vez os Gastos Gerais Administrativos ascenderam, até setembro de 2013, a 49.362 milhares de euros mais 2,2%, face a 2012. Os custos de 2013 incorporam

honorários a consultores no montante de 9,1 milhões de euros, no âmbito do processo de recapitalização.

As amortizações apresentam um decréscimo constante, fruto do desinvestimento efetuado na rede de distribuição do Banco (...)."

1.3. *Como critério utilizado para o despedimento diz a entidade empregadora:*

"(...) I - Razão objetiva da extinção do posto de trabalho do trabalhador

Encerramento total e definitivo do local de trabalho, por encerramento da agência onde a trabalhadora exerce as suas funções de Assistente Comercial e inexistência de vacatura de qualquer posto de trabalho no ...

II - Necessidade de Extinguir o Posto de Trabalho

O ... dispõe na, região territorial do Algarve, de 18 agências bancárias, sendo que na região do Sotavento Algarvio, onde se encontra inserida a agência de ..., existem 8 agências. São circundantes à agência de ... as agências localizadas em ..., ..., ..., ..., ... e ...

No âmbito da necessidade de encerramento de agências, foi decidido proceder ao encerramento de uma destas três agências, tendo-se optado pelo encerramento da agência de ... por ser aquela que apresentava menor volume de negócios e menos clientes. No que respeita ao volume de negócios a agência de ... é a que tem maior dimensão com 2.356 contas ativas e um volume de negócios de 55.780 milhares de euros (18.795 de recursos totais e 36.985 de crédito desembolso), seguida de ... com 1.899 contas ativas e um volume de negócios de 48.007 milhares de euros (20.296 de recursos totais e 27.711 de crédito desembolso) e por fim ... com 1.302 contas ativas e um volume de negócios de 17.887 milhares de euros (6.798 de recursos totais e 11.089 de crédito desembolso).

Com o encerramento da agência de ... será facultada aos clientes, que ainda assim pretendam manter a sua relação com o ... a possibilidade de escolher a agência na qual pretendem sediar a sua conta bancária.

Na agência de ..., existem duas trabalhadoras a exercer a função de Assistente Comercial, a saber:

i) ...: antiguidade no posto de trabalho na Agência de ... - 14-03-2007, e antiguidade na empresa de 7 anos (admitida a 09 de janeiro de 2007); e

ii) ...: antiguidade no posto de trabalho na Agência de ... - 04-02-2013, e antiguidade na empresa de 5 anos (admitida a 05 de janeiro de 2009).

Foi analisada a possibilidade de manutenção de ambos os postos de trabalho, tendo o ... concluído que nenhuma das agências tem a possibilidade de absorver Assistentes Comerciais, na medida em que todas elas têm atualmente preenchido em número e rácio os Assistentes Comerciais necessários, sendo que mesmo este por vezes se revela excedentário.

O ... não dispõe, pois, de vacatura de posto de trabalho de Assistente Comercial, nem de qualquer outro.

Há, pois, que recorrer à extinção formal do posto de trabalho da trabalhadora, porquanto estão reunidos todos os requisitos de que depende o válido recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho, se encontram observados, designadamente:

a) Os motivos que fundamentam e justificam a extinção do posto de trabalho atualmente ocupado por si não resultam de atuação culposa da empresa ora signatária ou de V. Exa. Com efeito, não estará em causa a prestação de trabalho que tem desenvolvido, nem seria intenção da empresa a cessação da relação contratual, não houvesse motivos sérios e imperiosos que exigem a adoção de medidas de reestruturação.

b) A subsistência da relação de trabalho afigura-se praticamente impossível, porquanto a agência a que se encontra afeta será encerrada, no próximo dia 21 de fevereiro, e o Banco não dispõe atualmente de qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional e função. Não haverá criação de novos postos de trabalho compatíveis com a sua experiência profissional ou qualificações que possa acomodar a manutenção da relação laboral.

c) Não vigoram na empresa, no território de Portugal Continental, quaisquer contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes àquelas que exerce.

d) A empresa dispõe atualmente de 2310 trabalhadores, constituindo, portanto, uma grande empresa, nos termos da al. d), do n.º 1, do artigo 100.º do Código do

Trabalho, pelo que, estando apenas abrangido 1 (um) trabalhador no presente processo, não se aplica o regime do despedimento coletivo.

Atento o exposto, e encontrando-se cumpridos todos os requisitos legais, positivos e negativos, de que depende o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho nomeadamente os previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho reitera-se a necessidade de extinção do posto de trabalho que vinha ocupando e a consequente cessação do seu contrato de trabalho. (...)

- 1.4.** A trabalhadora, notificada do despedimento nos termos do artigo 369.º e 370.º do Código do Trabalho pela entidade empregadora, veio apresentar parecer fundamentado nos seguintes termos (conforme documentação entretanto solicitada pela CITE):

“(...) Exmo. Sr.,

Presidente do Conselho de Administração do ... (...)

Nos termos do artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho e na sequência da comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, venho apresentar o meu parecer fundamentado, o que faço nos termos seguintes:

a) Encontro-me ao abrigo da legislação de proteção da maternidade, considerando que ainda estou a amamentar o meu filho, nascido a 27 de setembro de 2013, o que me leva a considerar que estou a ser discriminada, nomeadamente porque a opção de me despedir, por extinção do meu posto de trabalho, é desprovida de considerações objetivas, nomeadamente na apresentação dos critérios relevantes da escolha. Acresce que cheguei a estar colocada na agência ... já depois da V/ decisão de encerrar a agência de ..., como resulta do fato de terem comunicado aos clientes essa minha mudança para a agência de ... e acabo por estar incluída neste procedimento, precisamente pela situação em que me encontro (a amamentar o meu filho, logo com a respetiva redução horária legal);

b) Contrariamente ao que resulta da V/ carta, eu não detenho a categoria profissional de assistente comercial (que alias é inexistente no instrumento de regulamentação coletiva aplicável), já que a minha categoria profissional não é

especificada. Assim, no critério de escolha do posto de trabalho a extinguir, têm que ser considerados todos os trabalhadores que, tal como eu exercem funções administrativas, sem qualquer categoria específica e a todos aplicar os critérios legais de seleção.

c) Neste sentido, a extinção do meu posto de trabalho é ilícita, não só porque não são assentes os critérios que tornam a escolha objetiva, não caracterizando os postos de trabalho (...), como ao recair a escolha numa trabalhadora abrangida pela Lei da proteção de maternidade, sem que esses critérios sejam atendidos, o mesmo despedimento processar-se-á discriminatoriamente.

d) Mais, na agência de ... e na de ... existem postos de trabalho que se encontram sem trabalhadores adstritos e os clientes da agência de ..., que agora foi encerrada e que eram assistidos pela trabalhadora signatária da presente, passaram a ser clientes das agências acima referidas, tendo-lhes sido transmitido que continuariam a ser assistidos pela trabalhadora signatária da presente comunicação - o que não se compreende e configura, para todos os efeitos e considerando que o despedimento se verificará, má fé na execução do contrato de trabalho (ainda) em vigor;

e) A comunicação a que se responde omite a existência em ..., bem como o volume de negócios de cada uma das agências da região, o que seria essencial para analisar a necessidade de encerramento da agência em causa no presente. De todo o modo, desde já se assume que a verificar-se o encerramento de uma agência, o que se admite, sem conceder, por imperativo de defesa, nunca seria a agência de ... a escolhida, considerando que é a única existente numa região de grande fluxo de clientela. Também não se compreende por que razão, apenas, a signatária e uma sua colega foram alvejadas com este procedimento, quando a agência de ... tinha mais trabalhadores adstritos. Também se verificou já o encerramento de outras agências no Sotavento algarvio, com a transferência de trabalhadores para outras agências, o que mais denota que a opção por despedir a signatária, em vez de a transferir, como fizeram com os outros é ilegal e discriminatória. Por todo o exposto deve o presente procedimento ser dado sem efeito e a signatária ser integrada de imediato. (...)"

1.4.1. Relativamente a este parecer a entidade empregadora informou a CITE, em informação adicional, nomeadamente:

“(...) Ao contrário do referido pela Colaboradora ... no seu Parecer Fundamentado, não é verdade que existam quaisquer vagas nas agências de ... ou de ..., ou mesmo em qualquer agência do ...

Importa, igualmente, referir que aquando da decisão de gestão de encerramento da agência de ..., por parte do ..., apenas se considerou as agências do Grupo 1, o qual é composto apenas pelas agências de ..., ... e... A razão pela qual a agência de ... não foi mencionada na comunicação inicial de extinção de posto de trabalho deve-se, em exclusivo, a circunstância da mesma distar cerca de 60 km da agência de... No que respeita ao alegado pela Colaboradora esclarece-se, igualmente, que a comunicação que foi dirigida aos clientes do Banco informando da mudança das suas contas para a agência de ..., só ocorreu por imperativos legais que o Banco tem de cumprir, designadamente informar os seus clientes, com tempo de antecedência, sobre eventuais mudanças a ocorrer quanto ao encerramento de agências.

A este propósito salienta-se que a aposição do nome da trabalhadora identificada em eventuais comunicações enviadas aos clientes do Banco se tratou de mero lapso, gerado por um lapso de comunicação entre a Direção comercial e os Recursos Humanos. Refira-se que se tratam de comunicações elaboradas e enviadas pelos Serviços Centrais do ..., os quais desconheciam a decisão do ... em extinguir os postos de trabalho que se afiguravam excedentários, bem como que a assinatura aposta nas mesmas configura uma assinatura digitalizada.

Acresce que, e a trabalhadora bem sabe, à data do envio das referidas comunicações já o Banco negociava consigo, desde final de janeiro, uma revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, o que não se veio a concretizar.

Por fim, e com respeito ao demais alegado no Parecer Fundamentado remetido pela trabalhadora remete-se para tudo quanto já referido pelo ... na

Fundamentação do Despedimento e Comunicação enviada a essa entidade, que aqui se considera integralmente reproduzido.

Concluindo, e demonstrada que está a verificação de todos os requisitos legais, positivos e negativos, e os critérios de que depende a recurso a extinção do posto de trabalho da colaboradora em conformidade com o disposto no artigo 368.º, do CT, vem o ... solicitar a V. Exas. que se dignem a emitir o competente parecer prévio, ao abrigo do disposto na alínea c), do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. (...)

- 1.5.** A trabalhadora, no âmbito deste despedimento comunicou à entidade empregadora, em 28.02.2014, a solicitação da intervenção da ACT, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 370.º do CT, o que fez, entregue pessoalmente em 14.02.2014, nos seguintes termos:

"(...) Exmo. Sr. Diretor Regional da ACT - Faro (...)

Exmos. Srs.,

Nos termos do artigo 370.º, n.º 2 do Código do Trabalho e na sequência da comunicação que segue em anexo, como documento n.º 1, e que dou por reproduzida, solicito, enquanto trabalhadora abrangida, a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho.

Em primeiro lugar, saliento que me encontro ao abrigo da legislação de proteção da maternidade, considerando que ainda estou a amamentar o meu filho, nascido a 27 de setembro de 2013, o que me leva a considerar a suscetibilidade de estar a ser discriminada.

Por outro lado, a minha categoria profissional, como se pode observar pelo recibo que junto como documento n.º 2 e que dou como reproduzido, não é especificada, devendo, assim, aplicar-se, como a todos os meus colegas, as mesmas categorias previstas no ANEXO III do Acordo de Empresa aplicável, publicado no BTE n.º 32 de 29 de agosto de 2008. Neste aspeto, realço que todos os meus colegas, à exceção de..., foram transferidos de agência não se lhes aplicando o presente processo.

Mais, na agência de Faro e na de ... existem postos de trabalho que se encontram sem trabalhadores adstritos e os clientes da agência de ..., que agora foi encerrada e que eram assistidos pela trabalhadora signatária da presente, passaram a ser clientes das agências acima referidas, tendo-lhes sido transmitido que continuariam a ser assistidos pela trabalhadora signatária da presente comunicação – o que não se compreende.

Por último, acrescento que a comunicação em causa omite a existência de uma agência em ..., bem como o volume de negócios de cada uma das agências da região, o que seria essencial para analisar a necessidade de encerramento da agência em causa no presente.

A Trabalhadora, (...)".

1.5.1. Na sequência da solicitação da trabalhadora a ACT elaborou o seguinte relatório:

"(...)

RELATÓRIO

Pedido de verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, relativo ao processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, dirigido a esta Unidade Local de Faro da Autoridade para as Condições do Trabalho pela trabalhadora ... relativamente ao empregador ..., S.A.

Entidade empregadora" ..., S.A.

NIF: ...

Sede: Rua ...

Local de Trabalho: Agência bancária de ..., sita em ...

Atividade económica principal (CAE): Outra intermediação monetária (CAE 84190)

Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável:

Acordo de Empresa celebrado entre o ..., S.A., e o Sindicato dos Bancários do Centro e outros, publicado no B.T.E., n.º 32, de 29/8/2008.

A - Pedido do interessado:

A trabalhadora ... requereu a esta Unidade Local de Faro da Autoridade para as Condições do Trabalho, no dia 26 de fevereiro de 2014, a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, de ora em diante designado por Código do Trabalho, relativo ao processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, o qual foi desencadeado pela sua entidade empregadora, a ..., S.A.

De facto, a empresa em referência comunicou-lhe, por escrito, no dia 21 de fevereiro de 2014, nos termos do artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, a intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho a que estava afeta na agência bancária de ..., sita em... Ora, a trabalhadora ..., no pedido que dirige a estes Serviços, manifesta a sua discordância face ao processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de que está a ser objeto por parte da sua entidade empregadora, deduzindo os seguintes argumentos:

1- Encontra-se ao abrigo da legislação de proteção da maternidade, considerando que ainda está a amamentar o seu filho, nascido a 27 de setembro de 2013, "...o que me leva a considerar a suscetibilidade de estar a ser discriminada."

2- A sua categoria profissional não é especificada, "...devendo, assim, aplicar-se, como a todos os meus colegas, as mesmas categorias previstas no ANEXO III do Acordo de Empresa aplicável, publicado no BTE n.º 32, de 29 de agosto de 2008. Neste aspeto, realço que todos os meus colegas, à exceção de ..., foram transferidos de agência, não se lhes aplicando o presente processo."

3- Nas agências bancárias de ... e na de ... "...existem postos de trabalho que se encontram sem trabalhadores adstritos e os clientes da agência de ..., que agora foi encerrada e que eram assistidos pela trabalhadora signatária da presente, passaram a ser clientes das agências acima referidas, tendo-lhes sido transmitido que continuariam a ser assistidos pela trabalhadora signatária da presente comunicação..."

4- A requerente acrescenta ainda que "...a comunicação em causa omite a existência de uma agência em ..., bem como o volume de negócios de cada uma

das agências da região, o que seria essencial para analisar a necessidade de encerramento da agência em causa..."

Note-se que, a requerente não transmitiu ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento, nos 10 dias posteriores à comunicação de intenção de proceder ao seu despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho. No entanto, o referido parecer não é obrigatório, ou seja, é meramente facultativo para a trabalhadora.

B - Questões incidentais suscitadas pela requerente:

De acordo com o previsto nas disposições conjugadas dos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º do Código do Trabalho, a Autoridade para as Condições do Trabalho apenas tem competência para a verificação dos requisitos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, uma vez que a redação conferida pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, ao artigo 368.º, n.º 2 do diploma legal em análise, foi declarada inconstitucional, com força obrigatória geral, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Deste modo, estes Serviços apenas se irão pronunciar sobre as seguintes matérias previstas nas disposições legais supra citadas:

- Artigo 368.º n.º 1, alíneas c) e d) do Código do trabalho:

"1- O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos: c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não seja aplicável o despedimento coletivo."

- Artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho:

"Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;*
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;*
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional.*
- d) Menor antiguidade na empresa."*

1- Nestes termos, no presente relatório, e de acordo com as normas jurídicas supra mencionadas, não nos cumpre pronunciar sobre o cumprimento por parte da entidade empregadora ..., S.A. do regime jurídico da igualdade e não discriminação em função do sexo e da parentalidade. Não obstante, informa-se que, ao abrigo do artigo 63.º, n.º 3 do Código do Trabalho, 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, isto é, da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

Neste sentido, o empregador deve remeter cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), de acordo com o artigo 63.º n.º 3, al. c) do Código do Trabalho, obrigação legal a que deu cumprimento, conforme se comprovou através dos documentos que aquele enviou a esta Unidade Local de Faro da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Ora, a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) deve comunicar o parecer prévio previsto no artigo 53.º n.º 1 do Código do Trabalho ao empregador e ao trabalhador, nos trinta dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro desse prazo (vide artigo 63.º, n.º 4 do Código do Trabalho).

2- No que concerne aos argumentos invocados pela requerente como fundamento para colocar em causa a decisão do empregador ..., S.A., de proceder ao encerramento da agência bancária de ..., nomeadamente a omissão por parte do segundo na comunicação enviada à primeira da intenção de proceder ao despedimento por extinção do seu posto de trabalho, da existência de uma agência em ..., bem como o volume de negócios de cada uma das agências da região, o que seria essencial para analisar a necessidade de encerramento da agência em causa, também não compete a estes Serviços pronunciar-se neste relatório sobre esta matéria, por força do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º do Código do Trabalho e nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

De facto, não constitui atribuição da Autoridade para as Condições do Trabalho pronunciar-se sobre as opções de gestão das empresas, nomeadamente quanto aos critérios de seleção dos estabelecimentos a encerrar pelas mesmas. Tais decisões cabem dentro do poder de gestão das empresas, de acordo com o artigo 51.º n.º 1 da Constituição da República Portuguesa, que consagra o princípio da iniciativa privada, a saber: "A iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral."

C - Análise sobre a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho relativo ao processo de despedimento por extinção de posto da trabalhadora ...:

Após terem sido examinados todos os documentos que nos foram remetidos pelo empregador ..., S.A., em resposta à notificação para apresentação de documentos de que foi objeto por estes Serviços, ao abrigo do artigo 11.º, n.º 1, al. e) do Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, aprovado pelo DL n.º 102/2000, de 02/06, verifica-se que o empregador em causa observou os requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho relativo ao processo de despedimento por extinção de posto da trabalhadora ..., porquanto:

1- Não existem, na empresa, no território de Portugal Continental, quaisquer contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho

extinto nem para as de qualquer outro posto de trabalho (artigo 368.º n.º 1, al. c) do Código do Trabalho);

2- Não é aplicável à situação em causa o processo de despedimento coletivo, uma vez que o empregador ..., S.A. se trata de uma grande empresa, de acordo com o disposto no artigo 100.º n.º 1, al. d) do Código do Trabalho, empregando mais de 250 trabalhadores, e não ocorreu a cessação de contratos de trabalho promovida pelo mesmo e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos cinco trabalhadores (artigo 368.º, n.º 1, al. d) do Código do Trabalho).

3- Quanto aos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, uma vez que a redação conferida pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, ao artigo 368.º, n.º 2 do diploma legal em análise, foi declarada inconstitucional, com força obrigatória geral, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, como foi supra referido, aqueles foram observados pelo empregador..., S.A., no que concerne ao processo de despedimento por extinção de posto da trabalhadora...

Na agência bancária de ... da sociedade comercial..., S.A., sita em..., a qual foi encerrada no dia 21 de fevereiro de 2014, prestavam serviço cinco trabalhadores, a saber: ..., admitido em 02 de novembro de 2000, detendo desde essa data a categoria profissional de gerente; ..., admitida em 03 de julho de 2002, detendo desde 14 de março de 2007 a categoria profissional de gestor de cliente; ..., admitida em 16 de agosto de 2005, detendo a categoria profissional de gestor de cliente desde 18 de fevereiro de 2010; ..., admitida desde 09 de janeiro de 2007, com a categoria profissional de "Não Especificada", desenvolvendo a função interna de assistente comercial; e, ..., admitida em 05 de janeiro de 2009, com a categoria profissional de "Não Especificada", desenvolvendo a função interna de assistente comercial.

De acordo com o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao empregador e aos trabalhadores supra referidos (Acordo de Empresa celebrado entre o ..., S.A., e o Sindicato dos Bancários do Centro e outros, publicado no RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

B.T.E., n.º 32, de 29/8/2008), os grupos profissionais constam do Anexo I e as categorias de funções específicas ou de enquadramento constam no Anexo III. Ora, os cinco trabalhadores que estavam ao serviço do ..., S.A, na agência bancária de ..., sita em..., estão integrados a nível do Anexo I (Grupos Profissionais) no Grupo I, que integra os trabalhadores que exercem atividades próprias das instituições de créditos (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

No Anexo III (Categorias de funções específicas ou de enquadramento), a categoria de gerente do trabalhador ... é definida como sendo a do trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegado, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, e a categoria de gestor de cliente das trabalhadoras ... e ... é definida como sendo a do trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída com o objetivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

As trabalhadoras ... e ... foram admitidas para o posto de trabalho a que corresponde a função interna de assistente comercial, tendo desde a sua data de admissão até à presente data, mantido essa função. As tarefas inerentes à função de assistente comercial consistem no atendimento ao público, nomeadamente efetuar depósitos e levantamento de valores, requisições de cheques, entre outras.

Ora, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável não prevê a atribuição de uma categoria profissional específica para as funções de assistente comercial.

Aliás, analisadas as fichas de registo de pessoal e os recibos de retribuição de janeiro e de fevereiro de 2014 das trabalhadoras ... e ..., dos mesmos constam que estas trabalhadoras detêm a categoria profissional de "Não Especificada".

Além disso, na cláusula primeira do contrato de trabalho da trabalhadora ... consta que a mesma se obriga a prestar os seus serviços profissionais como empregada

bancária do Grupo I, sem funções específicas ou de enquadramento, exercendo funções próprias do setor bancário.

Em consequência do encerramento da agência bancária de ... da sociedade comercial ..., S.A., sita em..., ocorrida no dia 21 de fevereiro de 2014, a partir do dia 22 de fevereiro de 2014, o trabalhador ..., admitido em 02 de novembro de 2000, detendo desde essa data a categoria profissional de gerente, foi transferido para a agência de ..., sita em ..., a trabalhadora ..., admitida em 03 de julho de 2002, detendo desde 14 de março de 2007 a categoria profissional de gestor de cliente, foi transferida para a agência de ..., sita em..., e a trabalhadora ..., admitida em 16 de agosto de 2005, detendo a categoria profissional de gestor de cliente desde 18 de fevereiro de 2010, foi transferida para a agência de ..., sita em..., mantendo os três trabalhadores as suas categorias profissionais à data da transferência.

A trabalhadora ... celebrou com a sociedade comercial ..., S.A., um acordo de revogação do contrato de trabalho com efeitos a partir do dia 28 de fevereiro de 2014.

Finalmente, refere-se que o empregador ..., S.A. deu cumprimento aos requisitos estabelecidos no artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, uma vez que a redação conferida pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, ao artigo 368.º, n.º 2 do diploma legal em análise, foi declarada inconstitucional, com força obrigatória geral, pelo Acórdão do Tribunal constitucional n.º 602/2013, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa porquanto, como foi supra exposto, a trabalhadora ... era a trabalhadora na agência bancária de ... com a menor antiguidade no posto de trabalho "com a menor antiguidade na categoria profissional e com a menor antiguidade na empresa.

..., 07 de março de 2014

A Inspetora Principal, (...)"

- 1.6. Nos termos da Lei compete à CITE, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se a entidade empregadora fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento do requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou, quando exista uma pluralidade de postos de trabalhos com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se 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 referida (...) 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.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

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

2.2.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

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

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

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

2.3. Na sequência destes princípios o Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

“(...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – (...)

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

a) (...)

b) (...)

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

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

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

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

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

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

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

2.3.1. O artigo 367.º n.º 1: “(...) *Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais (...), relativos à empresa.*

Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º, descritos na alínea 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 (...).”

2.3.2. A cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho prevista no artigo 368.º do CT, tinha sofrido alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que tinha revogado a ordem de critérios a aplicar definida pelas alíneas do n.º 2 deste artigo e alterado o n.º 4, agora repristinados pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, publicado na 1ª Série do Diário da República, de 24 de outubro de 2013, que veio declarar inconstitucionais, com força obrigatória geral, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, tendo este Acórdão eficácia jurídica após a sua publicação nos termos previstos na alínea g) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 119.º e n.º 1 do artigo 282.º ambos da CRP, produzindo efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determinando a repristinação das normas que ela, eventualmente, haja revogado.

2.3.2.1. Nestas circunstâncias o n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho volta a exigir que: *“(...) Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:*

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;*
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;*
- 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;*
- 4.º Menor antiguidade na empresa. (...) (S. N.)*

2.3.2.2. E o n.º 4 deste mesmo artigo 368.º repristinado vem estabelecer que: *“(...) considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador. (...)”*

2.3.3. O n.º 1 do artigo 368.º do CT, estabelece outros requisitos para a extinção de posto de trabalho:

“(...) a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

- c) *Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
- d) *Não seja aplicável o despedimento coletivo. (...)*

2.3.4. O procedimento a seguir, no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, artigo 369.º, sob a epígrafe *Comunicações* estabelece:

“(...) 1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- a) *A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;*
- b) *A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*

2 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior (...)”.

2.3.5. Estas consultas, conforme o artigo 370.º, na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, sob a epígrafe *“(...) Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho:*

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento. (...).”

2.4. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP, e CT, esclarecidos pela Jurisprudência dos nossos tribunais, devendo as entidades empregadoras demonstrar um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma legal, cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.5. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio solicitado pela entidade empregadora, da análise dos elementos constantes do processo, tendo em conta nomeadamente o alegado pela entidade empregadora quando diz: “(...) a decisão de gestão de encerramento da agência de ..., por parte do ..., apenas se considerou as agências do Grupo 1, o qual é composto apenas pelas agências de ..., ... e... (...)” suscita dúvidas relativamente à existência de posto de trabalho compatível nas restantes agências do Sotavento Algarvio pelo que não se encontra suficientemente fundamentada a impossibilidade da subsistência da relação laboral com a trabalhadora ora em causa, indicando esta até que: “ (...) Acresce que cheguei a estar colocada na agência ... já depois da V/ decisão de encerrar a agência de ..., como resulta do facto de terem comunicado aos clientes essa minha mudança para a agência de ... e acabo por estar incluída neste procedimento, precisamente pela situação em que me encontro (a amamentar o meu filho, logo com a respetiva redução horária legal); (...) ”.

2.5.1. Nestas circunstâncias, não se encontrando suficientemente demonstrada a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho por parte da entidade

empregadora, não se mostra elidida a presunção de justa causa do despedimento por extinção de posto de trabalho, prevista no artigo 63.º do CT.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE opõe-se ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela Sociedade Comercial ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP)