

PARECER N.º 2/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de 177 trabalhadoras/es, ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., incluídas/o no processo promovido pelo Banco ..., S.A. (...).

Processo n.º 1310 – DGPLH-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 09 de dezembro de 2014, a CITE recebeu de mandatária do Banco ..., S.A. (...), para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 177 trabalhadores e trabalhadoras, do qual estão incluídas as seguintes trabalhadoras:

*“(...) A trabalhadora ... encontra-se em **situação de baixa de maternidade** desde 11 de novembro de 2014; esta trabalhadora encontra-se afeta à Agência de Sintra, a qual irá encerrar, cessando todos os contratos de trabalho dos trabalhadores a ela afetos.*

- *A trabalhadora ... encontra-se no **gozo de licença parental não partilhada** desde 24 de maio de 2014; esta trabalhadora encontra-se afeta à Área de Admissão de Risco de Crédito — Corporativa e Empresas, tendo sido selecionada por ser o elemento que apresenta avaliação DOR mais baixa (conforme resulta melhor explicado no Anexo II da comunicação inicial, que aqui se junta).*

- *A trabalhadora ... encontra-se no **gozo de licença parental não partilhada** desde 21 de agosto de 2014; esta trabalhadora encontra-se afeta à Área de Pool Associados Norte, área em que serão eliminados todos os postos de trabalho, não havendo nessa medida lugar à aplicação de critérios de seleção de trabalhadores.*

- A trabalhadora ... encontra-se **no gozo de licença parental não partilhada** desde 10 de setembro de 2014; a trabalhadora encontra-se afeta à Agência de Telheiras, a qual irá encerrar, cessando todos os contratos de trabalho dos trabalhadores a ela afetos.
- A trabalhadora ... encontra-se **no gozo de licença parental partilhada** desde 23 de outubro de 2014; esta trabalhadora encontra-se afeta à Unidade de Captação Sul, área em que serão eliminados todos os postos de trabalho, não havendo nessa medida lugar à aplicação de critérios de seleção de trabalhadores.
- A trabalhadora ... é **lactante**, tendo apresentado a última declaração médica em 11 de novembro de 2014; esta trabalhadora encontra-se afeta à área de Intervenção e Controlo, tendo sido selecionada por ser o elemento que apresenta avaliação DOR mais baixa (conforme resulta melhor explicado no Anexo III da comunicação inicial, que aqui se junta).

Já quanto ao trabalhador ..., muito embora o ... não tenha até à data recebido qualquer comunicação formal por parte do mesmo, o seu caso foi expressamente referido pela Comissão de Trabalhadores na última reunião de negociação (cfr. cópia de ata que se junta) tendo a mesma Comissão referido que o trabalhador em questão se prepara para **pedir licença parental partilhada** a partir do dia 21 de dezembro de 2014, razão pela qual o ... optou por inclui-lo na presente comunicação. (...)"

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, enviado anteriormente à comissão de trabalhadores, donde constam os seguintes documentos:

- Motivos do despedimento coletivo (Anexo 1);
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais do Banco (Anexo II);
- Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III)
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Anexo IV)
- Atas das reuniões das 3 reuniões de informações e negociação realizadas nos dias 14.11.2014, 24.11.2014 e 4.12.2014

- Proposta de compensação a conceder aos trabalhadores/as a despedir;

E a solicitação da CITE:

- Anexo A do relatório único do estabelecimento e esclarecimentos adicionais.

1.2. A entidade empregadora apresenta como fundamento para o despedimento:

“(...) ANEXO I

Motivos do despedimento coletivo

(Artigo 360.º, n.º 2 alínea a) do Código do Trabalho)

1. Introdução

O Banco ..., S.A., de ora em diante abreviadamente designada por “...” ou “Banco”, com sede na Avenida da ..., n.º ..., ... Lisboa, é uma sociedade comercial que tem por objeto social a oferta de produtos e serviços típicos da atividade bancária, a qual desenvolve ao abrigo de um modelo denominado “banca universal”.

1.1 Estrutura orgânica atual

Atualmente o Banco tem ao seu serviço um total de 750 trabalhadores afetos à sua atividade, observando a seguinte estrutura orgânica de presença física no território português:

(...)

x) Agências (81);

x) Centros ... & ... (3)

x) Centros ... (2)

A estrutura do Banco foi sendo implementada ao longo da sua presença no mercado português e, à semelhança dos demais concorrentes no setor, centrou-se num enorme crescimento orgânico e estrutural materializado numa presença física geograficamente junto das populações e, bem assim, próxima dos clientes e potenciais clientes.

A estrutura em causa tinha como escopo a oferta de um apoio constante ao cliente permitindo que o mesmo pudesse efetuar as suas operações bancárias da forma mais cómoda possível, evitando-se o desconforto de uma deslocação mais ou menos longa até ao balcão mais próximo.

Necessariamente a presença física respondia também a desafios concorrenciais pois que num mercado maduro e desenvolvido como o mercado bancário português (assim como no europeu, em geral) a oferta de serviços, principalmente os serviços universais mais comuns, é muitas vezes fungível entre os diversos concorrentes sendo pouco distinguível: nesse sentido, dispendo os concorrentes do ... de uma extensa rede de agências, não podia o Banco ficar para trás correndo o risco de não ter acesso a novos potenciais clientes e ainda, eventualmente, de perder clientes para a concorrência devido à maior proximidade que aqueles pudessem proporcionar.

Em resultado, o ... apresentou até aqui uma orgânica muito extensa, algo que tem vindo a alterar-se aos poucos considerando a mudança do perfil do cliente bancário e o desenvolvimento tecnológico a que se assiste.

Tal orgânica assenta essencialmente numa estrutura de apoio e serviços centrais para todo o mercado nacional e numa extensa rede de agências.

1.2 Evolução do mercado

O ... atua no mercado bancário português há mais de 23 anos, oferecendo produtos e serviços de banca universal, a qual abrange os mais diversos produtos bancários e serviços de intermediação financeira.

Sucedem que desde o ano de 2008, em que se precipitou a crise financeira global, corolário de um evento magno identificável, a falência de um dos maiores bancos norte-

americanos, o ..., que lançou a desconfiança global no mercado e especificamente no mercado de financiamento interbancário com impacto em toda a atividade económica e com maior incidência na atividade bancária, se tem vindo a assistir a uma quebra constante nos resultados dos bancos.

Não bastasse a exposição à crise financeira global de 2008, o mercado bancário português debateu-se pouco tempo depois, essencialmente a partir do ano de 2010, com a crise da dívida pública com impacto em alguns países da União Europeia e uma incidência direta em Portugal, país que, como é do conhecimento geral, se viu mesmo na necessidade de recorrer a um programa de apoio de estruturas internacionais.

Por conta desse apoio foi instituído um Programa de Assistência Económico e Financeiro que implementou um programa de austeridade económica que redundou numa necessária degradação da atividade do mercado português com impacto negativo tanto no PIB nacional como no consumo privado e consumo público.

(...)

O setor bancário ficou assim exposto a um mercado com uma perspetiva económica negativa e em pleno processo de empobrecimento generalizado assim como, a um abrandamento significativo da atividade económica.

Em consequência e segundo dados mais recentes publicados pela Associação Portuguesa de Bancos (“APB”), relativos ao ano de 2012, os principais indicadores do mercado bancário apresentam uma acentuada deterioração.

Neste âmbito, como em qualquer análise a uma atividade com fim lucrativo, a estatística mais relevante são os resultados de exercício. Os dados consolidados das entidades bancárias portuguesas, em 2012, apresentam um resultado negativo antes de imposto de Euros - 3.120 Milhões.

Acresce que o elevado prejuízo aí reportado não se apresenta como um facto isolado representando antes uma tendência que se vem a verificar pelo menos desde o exercício

de 2010, em que o prejuízo de resultados antes de impostos se saldou por Euros - 1.014 Milhões.

(...)

Os resultados apontados revelam os prejuízos a que o setor bancário tem invariavelmente sido sujeito nos anos mais recentes em virtude da contração do mercado e demais condicionantes económicas.

Tais resultados são ainda mais reveladores se compararmos com o mesmo dado no último exercício antes da verificação do impacto da crise financeira global, em 2008, que se saldou num lucro de Euros 2.474 Milhões.

Os valores apresentados são reflexo de vários fatores, entre eles uma redução natural da atividade materializada, por exemplo, na redução do número de contas bancárias ativas e na redução paulatina do número de agências espalhadas pelo país:

(...)

Em acréscimo, a colocação no mercado de produtos bancários tem vindo também a diminuir, representando em 2012 um total de Euros 9.457 Milhões, por comparação com os Euros 9.902 Milhões registados em 2010.

(...)

Os montantes vertidos no quadro supra comparam com um valor pré-crise, registado no ano de 2008, de Euros 11.018 Milhões. Ou seja, no espaço de 4 exercícios anuais o montante de produtos bancários colocados no mercado português encolheu 14,17%.

Noutro plano, também a rentabilidade da atividade tem vindo a reduzir assim como o mercado, assistindo-se à erosão das margens do negócio enquanto a concorrência aumenta assim como os custos com a atividade, como adiante se descreverá.

(...)

A margem global do setor bancário português assistiu deste modo a uma redução de 17,3% em apenas um ano, na transição do exercício de 2011 para o de 2012, e compara com uma margem registada antes da crise de Euros 6.149 Milhões.

Segundo dados da APB, o crédito de cobrança duvidosa, incluindo prestações vencidas e prestações futuras de cobrança duvidosa atingiu em junho de 2013 uma percentagem entre 6% e 8% do total do crédito concedido.

O cenário é ainda mais calamitoso ao analisarmos o crédito concedido a sociedades não financeiras onde o crédito de cobrança duvidosa atinge um valor superior a 10% do montante total de crédito concedido.

Obviamente, a degradação dos indicadores de cumprimento do crédito concedido implicam não só uma diminuição direta da faturação como originam custos de registo de imparidades e provisões na contabilidade.

Por outro lado, em virtude dos mesmos eventos que precipitaram a crise financeira global e em virtude da crise das dívidas soberanas, existe um considerável aumento da regulação do setor bancário, essencialmente a nível prudencial, o que obriga os bancos a suportarem custos cada vez mais elevados de compliance com o novo ambiente regulatório, bem como a suportarem custos elevados com o aumento das exigências de rácios de capital e solvabilidade cada vez mais elevados.

Neste contexto, no âmbito do Programa de Assistência Económica e Financeira a Portugal, desde 2011, que os bancos enfrentam novos requisitos de capital:

- A 31.12.2011 deveriam apresentar um rácio core Tier 1 de 9%, um aumento significativo em relação ao anterior requisito de 4,5%;*
- A 31.12.2012 deveriam apresentar rácio core Tier 1 de 10%; e*
- Foram obrigados a registar imparidades de 50% a 65% do valor nominal das respetivas exposições à dívida soberana grega, na sequência do haircut aplicado à dívida do Estado Grego;*

Todos os indicadores e fatores supra descritos não conhecem qualquer inflexão, assim como os resultados do setor bancário não demonstram perspectivas de regresso aos

valores pré-crise num futuro próximo pelo que se assiste a uma diminuição generalizada das estruturas dos bancos.

1.3 Evolução da atividade do ...

O ... é a 12.^a entidade financeira a atuar no mercado português em valor de ativos, possuindo uma quota de mercado inferior a 2%, quer em termos de crédito, quer em termos de recursos.

O Banco apresenta, atualmente, um portfolio misto de crédito constituído por 52% de crédito à habitação, 42% de crédito a empresas, 5% de crédito a promotores e apenas 1 % de crédito ao consumo.

Ainda que adote as melhores práticas de controlo de risco e exposição do crédito concedido, o ... sofreu, como não poderia deixar de ser, com a conjuntura económica do mercado tendo registado também uma substancial diminuição dos seus indicadores de atividade.

Registou-se, em consequência, um aumento do crédito malparado sobretudo nas áreas de crédito à construção e grandes empresas e projetos (como por exemplo autoestradas) que redundou num aumento acentuado do rácio de crédito em risco onde se registou uma subida de 4,8%, no ano de 2011, para 10,3 % no ano de 2013.

O ..., à semelhança do que aconteceu com as demais entidades bancárias, viu-se obrigado, em virtude do novo ambiente regulatório e das restrições do mercado, a implementar um processo de desalavancagem da sua atividade com o intuito de reforçar os seus indicadores de solvabilidade e ultrapassar os designados testes de stress desenvolvidos para testar a resiliência do setor bancário a cenários económicos adversos.

O processo de desalavancagem levou a que o Banco reduzisse o volume do seu ativo em Euros 2.000 Milhões nos últimos 3 anos.

A mencionada redução resultou numa quebra acentuada da margem financeira do Banco, indicador esse que é também influenciado negativamente pela queda da Euribor, como se demonstra seguidamente:

(...)

Em resultado dos fatores aventados, a margem financeira do Banco, que em dezembro de 2011, se situava nos Euros 83,877 Milhões, em junho de 2014, situa-se em apenas Euros 27,643 Milhões.

Assiste-se também a uma quebra geral de todos os indicadores da atividade, nomeadamente registando-se em dezembro de 2013 um resultado de juros e rendimentos similares de Euros 150,186 Milhões que se pode comparar com o montante de Euros 270,5 15 Milhões registado em dezembro de 2011, o que representa uma queda de 44,5%.

Já o produto da atividade registado em dezembro de 2011 traduzia-se em Euros 142,883 Milhões e em dezembro de 2013 quedou-se pelos Euros 64,139 Milhões, o que representa uma queda de 55,1%, sendo este o indicador mais relevante da quebra da atividade e de proventos da prossecução do objeto social do ...

Todos os fatores mencionados contribuíram para que, nos mesmos exercícios, referindo-se sempre aos últimos 3 exercícios anuais, o ... tivesse registado consecutivos e crescentes prejuízos, saldando-se o exercício de 2013 num resultado consolidado de Euros - 111,277 Milhões.

(...)

Os dados contabilísticos descritos demonstram uma clara diminuição da atividade do Banco que influencia negativamente o seu balanço e demonstra a necessidade de um reajustamento e adaptação à nova realidade do setor bancário necessariamente passando por uma redução da estrutura e dimensão do ... em Portugal.

Por outro lado, a redução da atividade demonstra, indubitavelmente, urna redução das necessidades de trabalho.

Essa redução da atividade tem vindo a materializar-se na redução da presença de agências no território português através do respetivo encerramento. Se em 2007 o ...

contava com uma rede de 109 agências, já em 2010 esse número estava reduzido a 93 agências e em 2013 a 81 agências.

Essa redução tem sido acompanhada por uma redução de recursos humanos mas que incidiu sobretudo sobre vias não conducentes ao despedimento como é política prioritária do ..., tendo-se tentado proceder à realocação dos trabalhadores sempre que possível.

A mencionada estratégia visava salvaguardar o maior número de postos de trabalho possível enquanto se aguardava por uma retoma económica significativa, algo que deixou de ser expectável.

O quadro acima descrito redundava numa geral e substancial redução da atividade do ... e, acima de tudo, num cenário de crise e de prejuízos consecutivos insuportáveis a médio prazo e que obrigam a um repensar de estratégia corporativa com o intuito de infletir, o mais rapidamente possível, a evolução da atividade o que, caso não aconteça, coloca em risco a própria subsistência do ... colocando em perspetiva negativa a permanência desta entidade no mercado bancário nacional.

2. Fatores determinantes da reestruturação

Em face do quadro de evolução da atividade acima descrito toma-se premente modificar a colocação no mercado do ... e, na senda dessa modificação, adaptar as estruturas orgânicas e de recursos humanos à prossecução do objeto social do Banco nos moldes que agora se cumprem.

Assim, se por um lado a presente reestruturação tem um propósito de redução de custos, essencial à manutenção da atividade do ..., e de adaptação às necessidades de trabalho agora mais reduzidas, por outro lado a reestruturação é um passo necessário numa modificação de estratégia corporativa relevante do ... no mercado português.

Esta alteração de estratégia tem como objetivo adaptar-se às alterações do mercado e às necessidades dos clientes e, ainda, colocar o Banco em posição vantajosa para os desafios que se lhe colocam.

2.1 Redução de custos

Em face da pormenorizada descrição da evolução da atividade do ... ao longo dos últimos 3 exercícios contabilísticos anuais, torna-se patente a necessidade de reduzir os custos com a operação sob pena de se eternizar uma operação deficitária.

Ao mesmo tempo, adequa-se a estrutura às efetivas necessidades de trabalho do Banco, que são agora bastante mais reduzidas em relação ao que ocorria no passado e que se reduzirão, ainda mais, em face da nova estratégia a assumir.

Nesta senda, o ... decide a extinção de 43 agências da sua rede em Portugal, permanecendo apenas o número adequado à prossecução da atividade do Banco nos moldes a que agora se propõe.

Encerrar-se-ão essencialmente as agências situadas em regiões com menor densidade populacional, assim como com indicadores económicos, nomeadamente PIB per capita inferior, optando-se por manter as agências mais rentáveis e que servem um maior número de clientes do Banco.

Considerando que as regiões de Lisboa e Porto, segundo dados do INE relativos ao ano de 2012, concentram cerca de 45% do PIB nacional e cerca de 31% da população, estas regiões serão preferenciais para a presença do Banco.

As mencionadas regiões concentram ainda 67% dos clientes ...

Como tal, estas regiões assim como as regiões que apresentam um PIB per capita superior em Portugal, essencialmente no litoral do país, serão privilegiadas na presença de agências do Banco.

Com esta redução da rede agências o ... estima obter uma redução de custos na ordem dos Euros 1,7 Milhões, apenas com custos de manutenção das infraestruturas físicas.

Adicionalmente, o encerramento das agências terá como consequência a extinção da maioria dos inerentes postos de trabalho que permitirá uma poupança de custos com pessoal na ordem dos Euros 6 Milhões, algo que se revela essencial perante o quadro atual.

2.2 Alteração de estratégia do ...

A somar às necessárias poupanças de custos, o ... decidiu a alteração do seu posicionamento no mercado bem como a modificação da sua estratégia competitiva de modo a atingir novamente resultados positivos e aumentar a rentabilidade da sua atuação.

A estratégia em causa materializa-se e deve-se, no essencial, aos seguintes fatores:

2.2.1 Alteração do perfil de cliente e exigências dos clientes

Em resultado de grandes avanços tecnológicos o cliente bancário é, atualmente, um cliente tipo bastante diverso daquele que justificava a existência de uma extensa rede de agências.

Na realidade, o cliente bancário adere cada vez mais às plataformas remotas de conexão ao Banco que lhe permitem fazer as suas operações bancárias sem que se tenha de deslocar ao balcão.

Segundo dados da ..., assiste-se a uma penetração das plataformas de Internet banking desde 2013 na ordem de 31,7%.

(...)

Sendo que, no segmento entre os 25 e os 44 anos de idade, essa penetração atinge mesmo os 74%.

Consequentemente os canais de contacto entre os clientes e os bancos que mais crescem são os canais remotos, conforme se pode testemunhar pela seguinte imagem:

(...)

Adicionalmente, estudos de mercado demonstram que, os clientes digitais apresentam um número de transações anuais até 12 vezes superior e, ainda, que o gestor bancário remoto, ou seja sem contacto direto com o cliente, apresenta uma taxa de produtividade

até 70% superior dado que se libertam de muitas tarefas de manutenção e administrativas.

À luz destes indicadores deixa de fazer sentido a aposta numa presença física para se passar a privilegiar um contacto remoto mas sempre disponível para o cliente, que, ademais e desde logo pela desnecessidade de estrutura física, acaba por apresentar um custo muito menor para o Banco.

2.2.2 Segmentação dos clientes

Conforme foi já referido, o ... apresenta uma quota de mercado reduzida, de cerca de 2%.

A quota de mercado do Banco e a sua dimensão assim como a degradação da atividade resulta numa diminuição dos proveitos que os segmentos mais baixos representam para o ..., significando mesmo que em alguns casos existem clientes que se apresentam deficitários para o Banco.

De facto a inexistência de uma massa crítica considerável não permite ao ... economias de escala que permitam suportar os custos que o segmento de clientes de menores rendimentos comporta para si.

Aliás, tanto os elevados custos administrativos, decorrência da inexistência de economias de escala relevantes, como o enorme aumento do risco regulatório e custos associados às novas exigências dos reguladores convertem os segmentos mais baixos em segmentos deficitários para o ..., situação que não é comportável tendo em conta a dimensão do Banco.

Assim, o Banco decidiu alterar a sua estratégia comercial concentrando o seu foco nos segmentos premium.

Em conformidade, o ... concentrará os seus recursos no segmento de particulares em clientes que representam um maior rendimento para o Banco e clientes de maior património e de Private Banking.

Já no segmento corporativo, o ... procurará concentrar-se em empresas com um volume de faturação anual superior a Euros 5 Milhões.

Esta estratégia evita a massificação e dispersão de recursos do Banco e adequa-se à quota de mercado que este apresenta, visando aumentar a margem de rentabilidade e libertar-se de custos administrativos.

O ... procurará assim centrar a sua atividade em clientes de grande valor acrescentado. Exemplo desta estratégia é a parceria com ... Consumer Finance para a Concessão de Crédito automóvel.

A nova estratégia implica também uma natural redução ou mesmo retirada de presença das regiões com PIB per capita inferior.

2.2.3 Alteração da oferta de produtos

Por fim, em complemento dos fatores já apresentados, o ... apresentará uma carteira de produtos mais simplificada e reduzida destinada às necessidades dos clientes premium ao invés de manter uma oferta generalizada.

Serão reduzidas as tipologias de contas a oferecer, cartões e produtos de crédito a empresas num esforço de simplificação da carteira de produtos e aposta nos produtos de maior rentabilidade

A oferta ao mercado concentrar-se-á, no que aos clientes particulares diz respeito, nos ordenados, fundos, cartões e seguros, e, no segmento de empresas, na oferta de produtos para comércio exterior e transacionalidade da empresa.

Uma carteira de produtos simplificada evita a dispersão de recursos e inerentes custos e adequa-se à inflexão de estratégia do ...

Acresce que a nova oferta permitirá a redução de custos com desenvolvimento e colocação de produtos bem como a redução de recursos alocados aos mesmos.

3. Descrição da reestruturação

O impacto da redução da rede física de agências faz-se sentir, naturalmente, também ao nível dos Serviços Centrais onde a assistência requerida pela rede passa a gerar muito menores necessidades de trabalho. Por outro lado, são afetados trabalhadores cuja função não se enquadra no escopo da nova estratégia de mercado do ... ou que, devido a esse novo enfoque, vêm as necessidades de trabalho relacionadas com as suas funções significativamente reduzidas.

*Na estrutura ... (**Operações e Apoio à Rede**) são eliminados seis postos de trabalho, nomeadamente, o posto de trabalho de Administrativo na Área de Controlo de Operativa; o posto de trabalho de Técnico de Infraestrutura Informacional na Área de Reengenharia de Processos de Infraestruturas Informacional; o posto de trabalho de Técnico de Imóveis Rede; o posto de trabalho de apoio ao responsável de Controlo Económico; um posto de trabalho na área funcional de Reengenharia de Processos; um posto de trabalho de Técnico de Implementação de Rede.*

*Na estrutura **Informática** são incluídos no despedimento oito postos de trabalho em função dos produtos e ou aplicações cuja manutenção não se justifica no âmbito da nova estrutura e do novo enfoque estratégico e funcional. Deste modo, é eliminado o posto de trabalho de Técnico de Informática da área funcional de Serviços e Meios de Pagamento especialista em AS 400; o posto de trabalho do Responsável pela área de Transformação Tecnológica; os dois postos de trabalho dos Analistas Informáticos da mesma área funcional de Transformação Tecnológica; o posto de trabalho de Técnico de Informática da área de Canais e Arquitetura; o posto de trabalho de Operador de Sistemas de Mainframe da área de Tecnologia - Produção; o posto de trabalho do Chefe de Equipa na área funcional de Suporte de Rede, e o posto de trabalho de Técnico de Informática da área de Produtos e Risco.*

*Na estrutura de **Recursos Humanos** são eliminados dois postos de trabalho, nomeadamente, é eliminado um posto de trabalho de Técnico de Recursos Humanos na área de Gestão e Seleção e um posto de trabalho na área de Administração e Relações Laborais.*

Na estrutura de **Contabilidade** são eliminados **três postos** de trabalho: um posto na área de Contabilidade Geral - Contabilidades Associadas; um posto na área de Reporte e Supervisão; e um posto na área de Contabilidade e Intervenção Contabilística.

Na estrutura de **Planeamento Gestão Financeira** são eliminados quatro postos de trabalho; é eliminado o posto de trabalho de Administrativo da área de Gestão Financeira; bem como o único posto de trabalho na área de Serviços de Estudo; e os dois postos de trabalho de Técnicos na área de Controlo Financeiro a qual fica apenas com a respetiva Responsável.

Na estrutura de **Risco** são eliminados **nove postos de** trabalho: é eliminado o posto de trabalho de Responsável na área de Admissão de Risco de Crédito - Particulares e Negócios; um posto de trabalho na área de Admissão de Risco de Crédito - Corporativa e Empresas; um posto de trabalho de Analista Sénior na área de Admissão de Risco de Crédito - Particulares e Negócios. Na área de Seguimento e Recuperações é eliminado um posto de trabalho na área de Seguimento de Risco; um posto de trabalho na área de Reestruturação de Crédito; um posto de trabalho na área de Recuperações de Empresas; dois postos de trabalho, na área de Real Estate de Banca Hipotecária; e um posto de trabalho de na área de Seguintos e Recuperações - Recuperações Particulares.

Na estrutura de **Desenvolvimento de Negócio** são eliminados sete postos de trabalho: o posto de trabalho de Diretor Segmentos e Produtos; um posto de trabalho de Gestor de Produto do segmento de ...; um posto de trabalho de Técnico de Esquemas de Gestão com funções específicas especializadas em Access, o posto de trabalho de Administrativo, com funções de apoio ao responsável pela da área de Canais Digitais; um posto na área de Processos Comerciais, um posto na área de Protocolos Comerciais Norte; e um posto na área de Protocolos Comerciais Sul.

Na estrutura de **Banca de ... (...)** são eliminados oito postos, nomeadamente, o posto de trabalho de Responsável da Unidade de Captação; o posto de trabalho de Gestor de Unidade de Captação Sul; o posto de trabalho de Gestor Especialista de ... Norte; o posto de Responsável de Clientes do ... Norte Empresas ...; o posto de trabalho de Gestor de Conta do ... Norte Empresas ...; um posto de trabalho na área Corporativa Sul; um posto

de trabalho na área de Gestão Comercial Sul; e um posto de trabalho na área de Gestão Comercial Norte.

*Na estrutura de **Compliance**, a qual é diretamente afetada pelo encerramento das agências e pela conseqüentemente previsível diminuição de volume e de pedidos de análise de clientes de agências, é eliminado um posto de trabalho.*

*No que concerne à estrutura de **Operações**, são extintos **nove postos** de trabalho. Mais concretamente, dois postos na área de Habilitações de Herdeiros, Penhoras Entidades Externas; dois postos de trabalho na área funcional de Produtos - Controlo de Outros Créditos; de três postos de trabalho na área de Agência Operativa; um posto de trabalho na área de Sistemas de Compensações e Transferências; e um posto de trabalho na de Administrativo Sénior na área de ING's.*

No total, são abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo 177 trabalhadores. Os critérios verificados na seleção dos trabalhadores encontram-se desenvolvidos no Anexo III.

4. Nova estrutura

A extinção das estruturas orgânicas e dos postos de trabalho descritos permitirão ao ... posicionar-se no mercado em condições de competir num mercado concorrencial forte que enfrenta grandes alterações e que, atualmente, em função das restrições com que se defronta tem apresentado uma enorme dinâmica.

A nova estrutura do Banco, além de permitir uma substancial redução de custos necessária em face dos resultados que tem vindo a apresentar, tem como virtude adequar os seus recursos humanos às necessidades de trabalho verificadas e, por fim, permitir a prossecução de uma estratégia de reforço da capacidade de resposta nas áreas atualmente mais solicitadas, como o sejam as operações digitais, automáticas e assistência remota, nomeadamente telefónica e online.

O ... passará assim a contar com a seguinte estrutura orgânicas de presença física:

(...)

(X) Agências (38)

(x) Centros ... & Global Clients (3)

(x) Centros Banca Privada (2)

O Banco contará, doravante, com uma rede de agências substancialmente mais pequena adequando a sua presença física no território nacional à nova estratégia de mercado.

5. Conclusão

A nova estrutura permitirá uma significativa poupança de custos, prevendo-se uma redução de custos diretos com o pessoal na ordem dos Euros 6 Milhões.

Pretende-se, com a reestruturação decidida, adequar a estrutura funcional do Banco às necessidades de trabalho que efetivamente se verificam, alterando o inexorável rumo de prejuízos a que se vem assistindo nos últimos exercícios.

Com esse intuito, o ... reforça o foco da sua atividade nos segmentos de clientes e nas áreas efetivamente rentáveis e abandona a presença física em muitas localidades, assim como concentra serviços e agências geograficamente próximos.

Opta-se também por nos adaptarmos à maior procura por parte dos clientes de uma assistência remota que aumente a comodidade e a celeridade com custos mais reduzidos para o cliente.

Ao simplificar o seu portfolio de produtos e apostar nas áreas e segmentos de clientes mais rentáveis o ... pretende reduzir os seus custos administrativos, bem como, os seus custos de compliance com um ambiente regulatório cada vez mais intrincado e exigente pretendendo, com a sua nova estratégia, aumentar a sua margem de rendimento em cada cliente e cada operação com o intuito final de regressar aos exercícios positivos, afinal o objetivo de qualquer entidade privada de escopo lucrativo. (...)"

1.3. Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a empresa declara:

“(...) ANEXO III

Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º n.º 2 alínea c) do Código do Trabalho)

A cessação dos contratos de trabalho dos 177 trabalhadores a abranger pelo presente despedimento coletivo está diretamente relacionada com a necessidade premente de reestruturação interna do ..., atentos os motivos e os fundamentos indicados no Anexo I da presente comunicação.

Assim, na escolha dos critérios a adotar para efeitos da seleção dos trabalhadores a abranger no presente despedimento coletivo, o ... teve em vista alcançar a maior igualdade, justiça e equidade possível, não perdendo de vista duas necessidades fundamentais:

(i) A necessidade de assegurar que mantém, após o presente processo de redução de efetivos, recursos humanos plenamente aptos a dar resposta às exigências próprias da nova estrutura numa perspetiva de assegurar a competitividade e viabilidade da empresa a médio e longo prazo;

(ii) A necessidade de assegurar a estabilização dos níveis de qualidade para o cliente.

As necessidades descritas serviram pois de referência no estabelecimento dos critérios adotados, justificando que se tenha optado pelos seguintes critérios:

1. Eliminação de funções

Na sequência do encerramento de 43 agências da rede do ... bem como da consequente necessidade de reorganização e reestruturação de várias áreas dos denominados serviços centrais, tomam-se redundantes alguns postos de trabalho que serão eliminados. Assim, nalguns casos, a eliminação de funções determina só por si a extinção do posto de trabalho correspondente.

funcional. Deste modo, será eliminado o posto de trabalho de Técnico de Informática da área funcional de Serviços e Meios de Pagamento especialista em AS 400; o posto de trabalho do Responsável pela área de Transformação Tecnológica; os dois postos de trabalho dos Analistas Informáticos da mesma área funcional de Transformação Tecnológica; o posto de trabalho de Técnico de Informática da área de Canais e Arquitetura; o posto de trabalho de Operador de Sistemas de Mainframe da área de Tecnologia – Produção; e o posto de trabalho do Chefe de Equipa na área funcional de Suporte de Rede (cujas funções já hoje são asseguradas na sua quase totalidade em regime de outsourcing pelas empresas ... e ...).

*Na estrutura de **Recursos Humanos** é eliminado um posto de trabalho de Técnico de Recursos Humanos na área de Gestão e Seleção porquanto devido à redução do volume de processos de recrutamento não se justifica objetivamente a manutenção de dois postos de trabalho nesta área mantendo-se assim o posto de trabalho do Responsável.*

*Na estrutura de **Planeamento Gestão Financeira** é eliminado o posto de trabalho de Administrativo da área de Gestão Financeira bem como o único posto de trabalho na área de Serviços de Estudo sendo ainda eliminados os dois postos de trabalho de Técnicos na área de Controlo Financeiro a qual fica apenas com a respetiva responsável (Sub diretora).*

*Na estrutura de **Risco em que a redução do número de agências tem um impacto direto no volume de trabalho**, é eliminado o posto de trabalho de Responsável na área de Admissão de Risco de Crédito – Particulares e Negócios.*

*Na estrutura de **Desenvolvimento de Negócio** é eliminado o posto de trabalho de Diretor Segmentos e Produtos (com a eliminação de um segmento de mercado, não há necessidade de manter um nível intermédio de reporte, passando os trabalhadores desta área a reportar diretamente ao Diretor da área de Gestor de Produto da área de Segmento Banca de ... (...)) (dada a redução da atividade de ..., não há necessidade de manter um gestor de produtos dedicado ao desenvolvimento de produtos de crédito para empresas). Nesta estrutura é ainda eliminado um posto de trabalho de Técnico de Esquemas de Gestão com funções específicas especializadas em Access, funções estas*

que têm vindo a ser progressivamente objeto de automatização, tendo sido criada uma solução informática que substitui a ferramenta Access. Ainda dentro da estrutura de Desenvolvimento de Negócio, na área de Canais Digitais, é eliminado o posto de trabalho de Administrativo, com funções de apoio ao responsável pela área, o qual concentrará todas as funções da referida área.

Na estrutura ..., também como consequência da redução de atividade, são eliminados os postos de trabalho de Responsável da Unidade de Captação e de Gestor de Unidade de Captação Sul (da Agência de Leiria). Nesta estrutura são ainda eliminados os postos de trabalho de Gestor Especialista de ... Norte e o posto de Responsável de Clientes e de Gestor de Conta do ... Norte Empresas ...

2. Avaliação de desempenho (DOR)

Nos casos em que seja necessário eliminar um ou mais postos de trabalho de entre postos com conteúdo funcional idêntico, é aplicado um critério de seleção assente nas avaliações anuais de desempenho as quais são efetuadas com base em critérios previamente estabelecidos e conhecidos de todos os trabalhadores (avaliação DOR), tendo-se como referência a avaliação realizada em 2013.

Assim, na estrutura de **Compliance**, a qual é diretamente afetada pelo encerramento das agências e pela conseqüentemente previsível diminuição de volume e de pedidos de análise de clientes de agências, é eliminado o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador que tenha registado pior avaliação DOR.

O mesmo se passa na estrutura de ... na área funcional de Reengenharia de Processos e na estrutura de **Informática** na área funcional de Produtos e Risco.

O critério da avaliação de desempenho é também aplicado na seleção de dois postos de trabalho a eliminar estrutura de **Operações**, mais concretamente nas áreas de Habilitações de Herdeiros, Penhoras Entidades Externas em que devido a externalização de parte dos processos operativos de Penhoras e Habilitações de Herdeiros não é necessário manter o mesmo número de postos de trabalho e também na seleção de dois postos de trabalho na área funcional de Produtos – Controlo de Outros Créditos, em que

devido à diminuição do número de processos e de número de operações com impacto na operativa diária desta unidade, em consequência da redução das unidades de negócio da banca comercial, não se justifica a manutenção do atual número de postos de trabalho.

*Ainda dentro da estrutura de **Operações**, na área funcional de Serviços, o critério de avaliação de desempenho é também utilizado na seleção de três postos de trabalho a eliminar na área de Agência Operativa tendo em conta o impacto da redução do número de processos e operações na operativa diária desta unidade, como consequência da redução da força de vendas e ainda devido à externalização de alguns procedimentos inerentes à mesma e também na seleção de um posto de trabalho na área de Sistemas de Compensações e Transferências.*

*Na estrutura de **Recursos Humanos** o critério da avaliação de desempenho é utilizado na seleção de um posto de trabalho na área de Administração e Relações Laborais.*

*Na estrutura de **Contabilidade** o mesmo critério é utilizado na seleção de um posto de trabalho em cada um das seguintes áreas: Contabilidade Geral – Contabilidade Associadas; Reporte Supervisão e Contabilidade e Intervenção Contabilística.*

*Na estrutura de **Risco** é também utilizado o critério de avaliação de desempenho para selecionar um posto de trabalho na área de Admissão de Risco de Crédito - Corporativa e Empresas e ainda um posto de trabalho de Analista Sénior na área de Admissão de Risco de Crédito - Particulares e Negócios. Na área de Seguimento e Recuperações é eliminado um posto de trabalho na área de Seguimento de Risco; um posto de trabalho na área de Reestruturação de Crédito; e um posto de trabalho na área de Recuperações de Empresas. Finalmente, na área de Real Estate, são, com base no mesmo critério, eliminados dois postos de trabalho na área de Banca Hipotecária (...).*

*Na estrutura de **Desenvolvimento de Negócio**, o critério da avaliação de desempenho é utilizado na seleção de um posto de trabalho em cada uma das seguintes áreas:*

Na estrutura ... são eliminados, por aplicação do critério de avaliação de desempenho, um posto de trabalho na área de Corporativa Sul, um posto de trabalho na área de Gestão Comercial Sul e um posto de trabalho na área de Gestão Comercial Norte.

3. Antiguidade reportada à data de admissão na banca:

No caso em que haja necessidade de eliminar um posto de trabalho estando-se perante postos de trabalho equivalentes e em que os trabalhadores apresentem avaliações idênticas, será dada preferência aos trabalhadores com maior antiguidade.

É este o critério a aplicar na estrutura de Operações quanto aos postos de trabalho de Administrativo Sênior da área de ING's, devendo ser preservado o posto de trabalho do trabalhador que apresenta maior antiguidade na banca.

4. Antiguidade reportada à data de admissão nas funções:

Nos casos em que há necessidade de eliminar um posto de trabalho de entre um grupo com funções idênticas e, não sendo, por um lado, possível recorrer ao critério da avaliação por um dos trabalhadores estar ainda há pouco tempo na função, e tratando-se, por outro lado, de uma área em que a experiência na função é uma mais-valia reconhecida em termos de aporte de conhecimento técnico, é dada preferência aos trabalhadores com maior antiguidade na função por se considerar que detêm maior know-how podendo por isso assegurar uma melhor prestação.

É o que se passa na estrutura de Risco na área de Seguimento e Recuperações Particulares.

5. Proximidade Geográfica:

O critério da proximidade geográfica ficou reservado para as situações em que a proximidade geográfica é essencial para assegurar uma adequada prestação de funções com menor custo possível. É o critério usado na estrutura de ... na área de Implementação Rede e Segurança para seleção do posto de Técnico de Implementação de Rede a eliminar: uma vez que os serviços serão centralizados em Lisboa, não faz sentido, numa perspetiva de racionalidade na afetação de recursos, a manutenção do técnico baseado em Braga. (...)"

1.4. Número de trabalhadores/as abrangidos/as:

Administrativo	20
Analista Coord. OM.	1
Analista Informática	1
Assistente Direção	1
Chefe Admin. Estab.	11
Chefe de Secção	1
Chefe de Serviço	3
Diretor	1
Diretor Adjunto	3
Gerente	41
Gestor de Cliente	27
Operador Principal	1
Promotor Comercial	14
Sub-Chefe Adm. Estab.	26
Sub-Diretor	7
Sub-Gerente	2
Técnico Grau II	4
Técnico Grau 1H	3
Técnico Grau IV	10
<u>TOTAL</u>	177

1.5. Nos dias 14, 24 de novembro e no dia 4 de dezembro, realizaram-se as reuniões de informações e negociação, com a presença da Comissão de Trabalhadores, de representantes da entidade empregadora e da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), sem as partes terem chegado a acordo, como segue:

1.5.1. *“(...) Aos catorze dias do mês de novembro de dois mil e catorze, pelas onze horas, nas instalações da ..., ... - ..., em Lisboa, teve lugar a primeira reunião entre o Banco ..., S.A., de ora em diante abreviadamente designada por “...” ou “Banco”, e a*

Comissão de Trabalhadores, no âmbito do procedimento de Despedimento Coletivo (“DC”) iniciado em 11 de novembro de 2014, estando presentes:

- Sra. Dra. ... (Diretora de Recursos Humanos), Dr. ... (Diretor de Desenvolvimento de Negócio) e Dr. ..., em representação do ...;*
- Srs. Drs. ..., ... e ..., Advogados, mandatários do ...;*
- Srs. Dra. ..., ..., ... e ..., membros da Comissão de Trabalhadores (“CT”),*
- Perito da Comissão de Trabalhadores Dr. ...;*
- Dr. ... da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho.*

Iniciada a reunião, nos termos do 361.º do Código do Trabalho.

... (...) - Tomou a palavra explicando aos presentes as motivações genéricas da reestruturação decidida pelo ...

... - Em resposta à comunicação inicial por parte o ..., tomou a palavra para dar a conhecer a visão da CT quanto à reestruturação em curso. Questiona a necessidade de recurso ao Despedimento Coletivo, por oposição a outras formas mais suaves de reestruturação. Reforçou a dimensão internacional do ... e a sua posição económica sólida, pelo que para a CT era pouco expectável a posição agora tomada. Demonstrou que a escassez de tempo entre a entrega dos documentos e a primeira reunião não permitiu a análise aprofundada da motivação do Despedimento Coletivo. Concluiu solicitando mais tempo para uma análise mais pertinente e aprofundada de toda a documentação e, ainda, solicitar informação adicional.

... - Referiu que a decisão de Despedimento Coletivo foi tomada como solução de ultima ratio. O ... demonstra toda a disponibilidade para ouvir os representantes dos trabalhadores e reforça a sua intenção de respeitar todos os procedimentos e trâmites legais exigíveis.

... - Concluiu da exposição inicial da Comissão de Trabalhadores que estes defenderam não estar em condições de solicitar documentos. Sugeriu que, sem prejuízo de se discutirem pontos adicionais, a CT solicitasse, antes de uma nova reunião, documentação e informação adicional que veja como relevante. Propôs que se acordasse num prazo para que a CT fizesse chegar ao ... o seu pedido de informação adicional.

... - Informou que o ... estaria na disponibilidade de comunicar uma lista dos trabalhadores abrangidos pela medida.

... - Solicitou uma pausa para conversar com ambas as partes.

As partes aceitaram a sugestão.

... - Informou que esteve a discutir os procedimentos com ambas as partes individualmente. A metodologia a seguir pautar-se-á nos seguintes termos: i) até ao dia 17 a CT deverá formular os pedidos de documentação e informação adicional ao ...; ii) o ... deverá responder até ao dia 20 de novembro de 2014; e iii) ficará agendada uma nova reunião para 24 de novembro de 2014.

Adicionalmente foi abordada a questão de dispensa de trabalhadores da CT das suas funções profissionais durante o processo em curso. Tendo o ... aceite que essa dispensa fosse concedida aos trabalhadores com exceção de ..., devido à sua posição essencial no Balcão de ...

Posto isto, passou-se à apresentação de eventuais medidas alternativas ao Despedimento Coletivo.

Ficou também estabelecido que o contacto será efetuado diretamente entre as partes no que à troca de informação diz respeito.

... - Tomou a palavra para apresentar as medidas alternativas ao Despedimento Coletivo. Referiu que o ... considerou todas as alternativas eventualmente possíveis, sendo que as mesmas se revelaram inviáveis com exceção da salvaguarda de alguns dos postos inicialmente incluídos. Neste campo foram publicados internamente dois postos de trabalho para agências de ... e ... e, adicionalmente, serão convidados a ocupar funções diversas das que ocupam atualmente cerca de 20 trabalhadores atualmente abrangidos pelo Despedimento Coletivo. A proposta depende de aceitação dos destinatários e negociação individual.

... - Explicou que estas propostas não visam redução de retribuição e que, caso alguns destes trabalhadores não aceitem, esta possibilidade será aberta a outros trabalhadores envolvidos no processo em curso.

... - Questionou se as medidas alternativas previstas no Código se encontravam afastadas.

... - Explicou que estavam afastadas quaisquer outras medidas e que o ... não teria ponderado este processo sem analisar exhaustivamente todas as medidas alternativas existentes.

... - Referiu que as propostas do ... não precludem outras que os representantes dos trabalhadores possam apresentar.

Passou-se posteriormente à apresentação de propostas relativas à compensação a oferecer aos trabalhadores.

... - A posição do ... neste âmbito é de que, assumindo que existe acordo dos trabalhadores, corporizado na aceitação da compensação e assinatura de um recibo de quitação, o banco propõe pagar 1,3 meses por ano de antiguidade sobre a remuneração base e diuturnidades. Esta proposta é efetuada no pressuposto essencial de que os trabalhadores aceitam o acordo.

... - Referiu a possibilidade de se analisarem propostas para alívio do encargo financeiro dos trabalhadores com empréstimos contraídos junto do ...

... - Referiu que essa situação ainda não havia sido ponderada pelo ...

Entre as partes foi acordado o agendamento de nova reunião para dia 24 de novembro pelas 15 horas.

Nada mais havendo a tratar, foi pela Empresa declarada encerrada a presente reunião da fase de informação e negociação, tendo sido elaborada a presente ata a qual vai ser assinada por todos os presentes. (...).”

1.5.2. “(...) Aos vinte e quatro dias do mês de novembro de dois mil e catorze, pelas quinze horas, nas instalações da ..., ... – ..., em Lisboa, teve lugar a segunda reunião entre o Banco ..., S.A., de ora em diante abreviadamente designada por “...” ou “Banco”, e a Comissão de Trabalhadores, no âmbito do procedimento de Despedimento Coletivo (“DC”) iniciado em 11 de novembro de 2014, estando presentes:

- Sra. Dra. ... (Diretora de recursos Humanos), Dr. ... (Diretor de Desenvolvimento de Negócio) e Dr. ... (Administrador), em representação do ...;

- Srs. Drs. ..., ... e ..., Advogados, mandatários do ...;

- Srs. Dr.a ..., ..., ... e ..., membros da Comissão de Trabalhadores (“CT”),

- Sr. Dr.a ..., Perita nomeada pela CT;

- Sr. Dr. ... da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho.

... - Tomou a palavra afirmando que a fase de informações e negociações é uma fase que se subdivide em duas fases: a de informação e de negociações, e que não

era possível avançar-se para a segunda (negociação) sem que a primeira estivesse devidamente concluída, na medida em que só assim era possível aos trabalhadores formarem uma vontade livre e esclarecida. Acontece que a CT apresentou o pedido de informações que tinha por convenientes, no entanto o ... não prestou as informações solicitadas limitando-se a remeter para a exposição de motivos ou a responder com conclusões genéricas.

Reforçou que os trabalhadores não se sentem esclarecidos pela informação prestada, não podendo decidir de forma livre e informada se pretendem negociar ou, por outro lado, impugnar o despedimento.

Terminou solicitando ao ... que considerasse o envio de informações e documentação adicional. ... – Em resposta, afirmou que o ... prestou a informação que entendeu necessária e que o ... não interveio nas informações solicitadas pelo que entende que também está na disponibilidade do Banco fornecer as informações que entenda adequadas.

O ... apresentou uma proposta à qual solicita resposta e questionou se a CT não aceitaria negociar sem informações adicionais.

... - Defendeu que o ... não providenciou respostas direcionadas às questões colocadas e que responder que é assim porque o Banco o entende ou direcionar respostas para a comunicação de intenção de despedimento não é informar os trabalhadores sobre os pedidos de informação solicitados, não tendo sido apresentados dados objetivos sobre os motivos que conduziram à decisão de despedimento, circunstância que desde logo colocaria em causa, no entender da CT, a licitude do processo de despedimento e impede a formação de vontade esclarecida dos trabalhadores.

... - Contrapôs que as razões objetivas foram apresentadas na motivação e nas suas respostas. Acrescentou que esta não é a sede para discutir direito.

... - Tomou a palavra afirmando que foi elaborado um documento de justificação do despedimento. A fase presente divide-se em duas subfases, em primeiro lugar uma fase de informações seguida de uma fase de negociações.

Fez também uma reprimenda da metodologia utilizada, e acordada na reunião anterior, onde se estipulou que seria efetuado um pedido de informações adicional e que já havia sido apresentada pelo ... uma proposta.

Nesta reunião pretende-se terminar a fase de informações e iniciar a negociação, solicitando, por isso, que a CT concretizasse as questões que ainda vê por esclarecer. Reafirmou mais uma vez que, mais importante do que a fase de informações, será a negociação de eventuais medidas alternativas e dos valores de compensação dos trabalhadores.

... - Na sequência do solicitado pelo Dr. ..., veio concretizar as referidas questões que, no entender da CT, não tinham sido devidamente respondidas ou esclarecidas. Referiu que o ... mencionou que considera essencial reduzir os custos com pessoal e os custos inerentes à manutenção das agências, por forma a fazer face aos prejuízos que vem acumulando, contudo os pedidos de informação referidos nos pontos 1.1 a 1.4 referem-se às razões pelas quais o ... entende que a redução do n.º de agências e da dimensão em Portugal são a melhor forma de melhorar a performance do ... atendendo ao impacto previsto quer nos custos quer nos proveitos, e tal não foi respondido. Da mesma forma que não foi referido se realmente chegaram a ser ponderadas outras alternativas ao despedimento coletivo. Se sim, Quais? E porque razão não foram tomadas? O ponto 1.5 dos pedidos de informação não foi sequer respondido e importa neste âmbito indagar, se o ... está disposto a assumir o compromisso de que na sequência da reestruturação em causa não procederá a novos despedimentos no futuro próximo, questão esta de particular relevância.

Relativamente ao pedido de informações 1.6, aquilo que o ... vem fazer é remeter para a intenção de despedimento, o que pressupondo que a CT sabe ler, não era com certeza aquele o pedido de esclarecimento / informação que se pretendia. O que importa então é que o ... venha informar a CT se foram ou não elaborados estudos e análises que possam indicar que as medidas em causa são condição necessária para assegurar a viabilidade do ... Por outra importa ainda esclarecer em que medida é que o fecho das agências contribuirá de facto para a viabilidade do ..., em particular como suportar os custos de estrutura com um possível número muito menor de agências e que projeções, estudos e análises foram feitos para sustentar tais conclusões e que os mesmos sejam apresentados.

Relativamente ao pedido de esclarecimento 1.7, importa referir que, não obstante, o ... ter vindo referir que as únicas áreas que não são afetadas são as que apresentam

resultados positivos, em que medida é que de acordo com a conta de resultados, a setembro de 2014, é que áreas como clientes globais e banca hipotecária que apresentam um BAI negativo não sejam contempladas na reestruturação.

Relativamente aos pedidos de informação solicitados nos pontos 1.8 e 1.9, importa desde já referir que os mesmos ficaram em absoluto sem resposta na medida em que nada informa referindo-se “porque considera a estratégia mais adequada”, ou seja, porque sim. Na verdade, importa aqui também que o ... venha informar com base em que dados, em que eventuais estudos ou análises, se baseia para referir que a estratégia seguida é a mais adequada. O que leva o ... a pensar que a linha de orientação em causa é a mais apropriada, que alternativas foram analisadas, que venha apresentar os projetos estudos análises em que se basearam.

Relativamente aos pedidos de informação 1.10 a 1.11, importa uma vez mais salientar que os mesmos ficaram sem resposta, porquanto responder que “considera a estratégia seguida a mais adequada” como é para mais evidente não é nem pode ser aceitável no entender da CT, na medida em que o que se pretende numa fase como esta é ser esclarecida e respostas “porque sim” não o fazem. Assim sendo, importa aqui e uma vez mais que o ... venha informar porque é que considera a estratégia seguida como a mais adequada (despedir trabalhadores), o que leva o ... a pensar que a linha de orientação em causa é de facto a mais apropriada e com base em que análise, estudos e projetos veio alicerçar essa sua conclusão?

Mais uma vez, relativamente ao pedido de informações plasmado no ponto 1.13, uma vez mais, aquilo que o ... vem fazer é não informar os trabalhadores e a CT relativamente ao pedido de informação solicitado, limitando-se a referir que a decisão de despedimento coletivo se insere num contexto de mudança do enfoque do ... ou seja nada esclarece na medida em que o que importa informar é o que leva o ... a pensar que este enfoque é o mais adequado no sentido de garantir a sustentabilidade da situação competitiva do ... e em que medida é que, face à estrutura da base de clientes, e às suas competências nessa área o ... está particularmente bem posicionado para conseguir uma presença significativa no canal online.

Relativamente ao pedido de informação 1.14, apesar de o ... vir apenas e tão só referir que tal informação se apresenta irrelevante, a verdade é que no entender da

CT e dos trabalhadores do ..., não o é nem pode ser. Esta informação apresenta antes um carácter absolutamente relevante pois se o ... que despede trabalhadores essencialmente com base numa motivação de necessidade de redução de custos e depois contrata empresas para externalizar esses serviços, até ali internos, é o ... que deve vir esclarecer os trabalhadores sobre quais os custos desses serviços para que possa existir uma comparação que em última análise conduza os trabalhadores a aferir da legitimidade e legalidade do motivo justificativo e motivador do despedimento.

Relativamente ao pedido de informação 1.15, o que importava esclarecer e informar era qual o ganho líquido esperado com o fecho das agências e não a conclusão de que o ... considera que a redução dessas agências permite uma redução de custos. Solicita-se, ainda, relativamente aos pedidos de informação 1.16 e 1.17 saber afinal quais os critérios de escolha das regiões, em que se pretende eliminar a presença física e a indicação das regiões consideradas essenciais e se o plano inclui a abertura de agências em localidades onde elas não existem atualmente.

Relativamente ao pedido de informação 1.18, o que importava e importa à comissão de trabalhadores saber é qual a rentabilidade (BAI) de cada agência pois existem agências cujo resultado era positivo e vão encerrar. Por exemplo, ... 1.021, ... 1.110 (junho de 2014).

Relativamente aos pedidos de informação 1.19 a 1.34 o que o ... afirma é que os clientes que estão no ... Consigo estão por convite e que nunca foram forçados a passar para o ... Consigo, sendo certo que não foram forçados no entanto conforme o ... muito bem sabe os gestores e gerentes tinham objetivos de passagem de clientes para o ... Consigo na sua avaliação, tendo portanto um incentivo de induzir os clientes a essa passagem e esses clientes continuam a efetuar grande parte das suas operações nas agências. Relativamente aos valores indicados sobre a percentagem de clientes. Em que medida pode então o ... vir alegar a dispensabilidade das mesmas agências e conseqüentemente desses trabalhadores?

Relativamente aos pedidos de informação 1.37 a 1.40 em que medida é referido que os dados solicitados são irrelevantes se atendermos à motivação e aos argumentos plasmados na intenção de despedimento, as mesmas apresentam patente relevância nomeadamente, os pontos em questão em que possam ser importantes,

nomeadamente, numa análise de soluções alternativas. Por exemplo, numa lógica de redução de custos porque motivo se não considera deixar de atribuir viatura para uso pessoal aos trabalhadores e utilizar essas verbas na poupança de custos no sentido da manutenção de postos de trabalho?

Relativamente aos pedidos de informação solicitados nos pontos 1.47 e 1.52 mais uma vez a CT não pode aceitar estar devidamente esclarecida e informada com a resposta “a estratégia é a mais adequada” como tal vem, uma vez mais, requerer saber o que leva o ... a considerar que a estratégia é a mais apropriada ou adequada significando isto ao invés do “porque sim” quais os fundamentos objetivos dessa conclusão.

Relativamente ao pedido de informação 1.53 importa desde já que o ... venha informar o que entende por “o organigrama por áreas e funções mantém-se sendo adaptado ao menor número de trabalhadores por cada área e/ou função” pretendendo ainda ser informada se não existem áreas e funções que o ... pretende eliminar, por exemplo, por efeitos de automatização ou de deslocalização para ...

Relativamente aos pedidos de informação dos pontos 2.1 a 2.3 vem, uma vez mais, a CT solicitar o mesmíssimo pedido de esclarecimento na medida em que, sabendo ler e escrever, naturalmente leu o constante no anexo III da comunicação inicial de despedimento e em bom rigor, esse mesmo anexo III; limita-se a enunciar dois objetivos genéricos não estabelecendo nenhuma relação entre esses objetivos genéricos e os critérios para definição dos postos de trabalho a eliminar, reiterando por isso a questão.

Relativamente aos pedidos de informação 2.4 e 2.5 importa desde logo venha o ... esclarecer, na medida em que atendendo uma vez mais à motivação do despedimento coletivo, a atribuição de bónus em Portugal nos últimos anos evidentemente é uma questão relevante na medida em que pode importar no sentido de se aferir em que medida, numa perspetiva de redução de custos, a sua eliminação pode ou possa permitir a salvaguarda de postos de trabalho, questionando-se se o ... faz intenções de ao pagamento desses mesmo bónus nesses mesmos anos ou se por outro lado, nomeadamente com vista à redução de custos, a mesma redução que é alegada para despedir não o vem fazer.

Relativamente ao pedido de informação 2.7, não obstante o ... ter vindo referir que a informação não seria relevante, no entender da CT tal informação é relevante no âmbito deste despedimento na medida em que o ajustamento da política de remunerações pode produzir redução de custos que aliás parece ser uma meta da presente redução. Nesse sentido, uma vez que nem todos os dados estão disponíveis para consulta, a CT pretende assim ser devidamente informada sobre nomeadamente, os custos de cartões, despesas de representação, entre outras.

Relativamente ao pedido de informações 2.8 e 2.9 vem a CT, solicitar a informação sobre se o facto de alguns diretores de zona — ... — passarem a assumir novas funções, tal não implica que nalguns dos postos de diretor de zona e de ... não são necessários e portanto que deveriam de ser extintos. Pretende ainda a CT ser informada sobre qual a lógica de extinguir os postos de gerente/gestor de agências e não os posto de diretor de zona e ... que por via dessa eliminação vão deixar de existir. Por outro lado, pretende ainda a CT ser devidamente esclarecida sobre quais as novas funções que os diretores de zona e os 14 ... vão assumir, bem como a razão porque são essas as soluções consideradas adequadas para esses postos de trabalho, face aos trabalhadores que o ... se propõe despedir e qual a lógica subjacente.

Relativamente ao ponto 2.11 vem a CT salientar que a resposta à presente questão se afigura relevante, uma vez que o modelo de direção e gestão (...) é o mesmo em ... e em ..., nessa medida pretende ser esclarecida.

Relativamente ao ponto 2.13 vem a CT, uma vez mais reiterar o pedido para ser devidamente informada sobre qual o critério para a escolha destes postos de trabalho em detrimento dos similares.

Relativamente ao pedido de esclarecimento 2.14 vem a CT, uma vez mais, e salientando que o Anexo I refere “o ímpeto da redução da rede de agências faz-se sentir naturalmente também ao nível dos serviços centrais”, qual a explicação sobre o impacto estimado na redução da rede neste tipo de produtos.

Relativamente ao pedido de informações 2.15, através da leitura atenta ao Anexo III, importa desde logo que o ... venha indicar qual o momento ou especificação, a página, linha em que o segmento em causa se encontra, na medida em que a CT não consegue aferir qual o segmento de mercado a eliminar, pelo que mesmo não

querendo fazer essa especificação ser devidamente informada sobre qual esse segmento.

Relativamente ao pedido de informação 2.17 a CT vem solicitar, e porque apenas pela leitura do Anexo III, não lhe foi possível chegar a essa conclusão onde é pois apresentada a justificação anteriormente solicitada.

Relativamente aos pedidos de informação 2.18 e 2.20 não estando extintas as funções dos trabalhadores de esquemas de gestão pretende a CT ser devidamente informada, sobre como justificar essa escolha, bem como, vir ainda indagar sobre se existe ou não um posto de trabalho na área relativamente recente que desenvolve exatamente os mesmíssimo trabalho. Importa ainda ser a CT devidamente esclarecida sobre a lógica da redução do posto de trabalho num contexto de investimento no canal online, uma vez pela leitura do Anexo III não foi possível obter a informação que solicitou nem que para tal o ... se limite a indicar a página e porventura parágrafo em que a mesma consta no Anexo III, a CT necessita desse pedido de esclarecimento.

Relativamente aos pontos 2.22 a 2.24 importa que venha a CT discriminar quais as aplicações em questão.

Relativamente aos pontos 2.27 e 2.28 solícita a CT ser informada em que medida é que tal situação justifica uma decisão diferente neste âmbito. Relativamente ao ponto 2.29 a CT pretende assim ser esclarecida sobre se a um dos produtos em que o ... aposta, como se justifica a eliminação daquele posto. Se haveria ou não hipótese de transferência para Lisboa, se existe redução da atividade, como se mantêm então os 6 postos de Operações? Importa ainda que a CT seja esclarecida sobre se, atendendo a que o critério DOR é definido na política corporativa do grupo como um critério corporativo de atribuição de incentivos variáveis (tendo sido sempre utilizado no ... para efeitos de compensações variáveis) e não refletindo exclusivamente a performance individual uma vez que incorpora critérios qualitativos e quantitativos que não estão dependentes exclusivamente do trabalhador, se foram ou não ponderados outros critérios e, se sim, porque não foram esses os adotados.

No que respeita ao pedido de informação solicitado no ponto 3.1 e, atenta a resposta do ..., importa que sejam os trabalhadores e a CT em sua representação devidamente esclarecidos sobre a decisão de o ..., sem mais, ter avançado com o

presente processo de despedimento coletivo ao contrário daquilo que, pelo menos até aqui, tem vindo a ser feito, não só pelos outros bancos em Portugal bem como relativamente ao próprio grupo.

Importa ainda relativamente ao pedido de esclarecimento do ponto 3.2., que viesse o ... informar a CT urna vez que a mesma não encontrou na comunicação inicial de intenção de despedimento nenhuma justificação para a alteração da política em causa onde afinal se encontra esse esclarecimento.

Importa ainda e no que respeita ao pedido de informações 3.3 venha o ... informar a CT em que medida as diferenças entre ... e ... ou mesmo até entre os seus quadros normativos que justifique uma tão marcada diferença de atuação por parte do Grupo ... em ... e ... Acresce ainda que em várias das suas respostas às informações solicitadas pela CT e entregue a 17 de novembro, o ... alude a práticas corporativas aplicáveis quer em ... quer em ... e, precisamente nessa medida, se não consegue depois colher informação sobre essa diferenciação de tratamento.

... - Tomou a palavra e esclareceu que o ... analisou as informações solicitadas, entendendo que a maior parte das questões não são novas. Regista-se que muitas das solicitações correspondem a opiniões diversas o que é natural em presença de partes diversas. Não obstante, o ... entende importante a algumas das questões colocadas, pelo que foi efetuada uma primeira na reunião.

... - Tomou a palavra para responder aos trabalhadores, tendo abordado as questões que são, no seu entender, prementes. Reforçou que o ... é a 12.^a entidade bancária em Portugal, como já foi referido na motivação do despedimento, e que como tal não deve seguir a mesma estratégia de entidades maiores e com maior quota.

Explicou a alteração de estratégia do ..., demonstrando que uma entidade relativamente pequena não pode manter os serviços universais que mantinha quando os custos de regulação e funcionamento eram inferiores.

Seguidamente esclareceu algumas das questões colocadas, nomeadamente mencionou que a área de banca hipotecárias é afetada pela reestruturação em curso, reiterou que os segmentos mencionados na motivação como afetados pela reestruturação não devem ser repartidos e isolados em outras estruturas menores que pertencem a esses segmentos. Explicou ainda a situação relacionada com o Gregal, informação solicitada pela CT.

Terminou afirmando que algumas áreas dos serviços centrais são afetadas pela redução de agências e outras pela alteração do enfoque estratégico do ...

... - Afirmou que, não obstante a explicação fornecida fundamentar em parte a decisão, não é objetivamente suficiente. As razões aduzidas para o despedimento coletivo são de caráter económico ou financeiro, daí terem sido exigidos informações e documentos relacionados com os custos.

Por outro lado, os trabalhadores têm conhecimento de outros tipos de custos que poderiam ter sido abordados antes de se decidir pelo despedimento coletivo, e o não foram.

Com a escassa informação apresentada é impossível tomar uma decisão sobre o rumo de atuação a tomar por parte dos trabalhadores. Reforçou que a CT representa todos os trabalhadores, e que mesmo os trabalhadores que não são agora afetados sentem-se em risco e temem futuras reestruturações.

Ademais, existem mais informações que não foram abordadas pela empresa.

... - Em resposta, explicou que grande parte das questões colocadas prendem-se com questões estratégicas e, recorrendo a uma comparação com o resto do setor, referiu que a realidade bancária apresenta-se num ponto de incerteza muito forte e que as novas realidades apresentam-se ainda por cima com o lastro passado negativo. O ..., apesar do impacto que o histórico de resultados negativos tem tido, olha para o futuro tentando salvaguardar a atividade futura.

... - Referiu que o Sr. ... apenas referia os aspetos que interessam ao ... deixando de fora aspetos que contrariam essa visão apresentada. Referiu ainda que o ... permitiu o endividamento de trabalhadores que agora são incluídos na presente reestruturação, sendo responsável pelo drama social vivido por esses trabalhadores, como o caso de uma trabalhadora mãe solteira a quem o Banco, cerca de uma semana antes de comunicar a intenção de despedimento, concedeu crédito.

... - Solicitou a informação sobre que outras medidas foram analisadas e tomadas para reduzir os custos. Bem como os estudos e análises que as fundamentaram.

... - Reforçou que os estudos e planos estratégicos são documentos internos que não podem ser partilhados com o público devido à sua natureza confidencial. Salientou ainda que a fundamentação da opção pelo despedimento coletivo se encontra plasmada no Anexo I da comunicação entregue à CT.

... - Sugeriu um intervalo para discutir com os advogados do ... e com a Perita nomeada pela CT.

Regressado do intervalo, tomou a palavra para comunicar a metodologia de trabalho acordada. A empresa tentará fazer novo esclarecimento sobre as questões dos trabalhadores até dia 26 de novembro. Face a esse esclarecimento, os trabalhadores tomarão uma posição sobre as respostas apresentadas e sobre o despedimento, apresentando, até dia 03 de dezembro, uma contraproposta. Sugeriu depois que se agendasse uma terceira reunião.

Foi acordada uma nova reunião para o dia 4 de dezembro, pelas 15h00.

... - O ... refere no nosso documento de pedidos de informação (ponto 3.9) “o ... respeitará todas as disposições legais vigentes”, mas que se o ... estivesse interessado em informar ou negociar com a CT teria que começar por cumprir os artigos 425.º e 429.º do Código do Trabalho obrigam a que este tipo de reestruturação seja previamente comunicado à CT, o que não ocorreu. Bem como deveria ter sido comunicada ao Comité de Empresa Europeu do qual este membro da CT faz parte. Referiu, ainda, que a CT tem vindo a ser confrontada por trabalhadores que afirmam pretender divulgar informação relacionada com alegadas eventuais fugas ao fisco, e branqueamento de capitais, vulgo processo de ... do qual foi despedido o Gerente e que recebeu uma indemnização de mais de 300.000€, segundo dizem, o Banco teve milhões de prejuízo. Ademais, referiu que alguns trabalhadores pretendem informar os clientes de que o ... estará em situação económica difícil e que isso poderá provocar uma corrida aos depósitos.

Noutro plano, afirma que a CT está nas negociações de boa-fé em defesa de todos os trabalhadores e prosseguirá a sua ação de defesa destes no âmbito destas negociações.

Nada mais havendo a tratar, foi pela Empresa declarada encerrada a presente reunião da fase de informação e negociação, tendo sido elaborada a presente ata a qual vai ser assinada por todos os presentes.

(...)”.

1.5.3. A ata da terceira e última reunião de informações e negociação tem o seguinte teor:

“(...) Aos quatro dias do mês de dezembro de dois mil e catorze, pelas quinze

horas, nas instalações da ..., ... - ..., em Lisboa, teve lugar a terceira reunião entre o Banco ... (...), S.A., de ora em diante abreviadamente designada por “...” ou “Banco”, e a Comissão de Trabalhadores, no âmbito do procedimento de Despedimento Coletivo (“DC”) iniciado em 11 de novembro de 2014, estando presentes:

- Sra. Dra. ... (Diretora de Recursos Humanos), Dr. ... (Diretor de Desenvolvimento de Negócio) e Dr. ... (Administrador), em representação do ...;
- Srs. Drs. ..., ... e ..., Advogados, mandatários do ...;
- Srs. Dr.a ..., ..., ... e ..., membros da Comissão de Trabalhadores (“CT”),
- Sr. Dr.a ..., Perita nomeada pela CT;
- Sr. Dr. ... da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho.

... - Referiu que existem pontos a adicionar à ata da última reunião, a qual foi modificada a pedido da Dr.a ... e do Dr. ..., sendo posteriormente assinada pelos presentes.

... - Tomou a palavra solicitando que fiquem em anexo à presente ata os esclarecimentos prestados pelo ..., em 26 de novembro, conforme acordado na última reunião.

De seguida, pediu que ficasse consignado em ata o seguinte:

Na sequência dos e-mails trocados ontem entre a Comissão de Trabalhadores e a colega ..., na qual estavam copiados os Senhores Drs. ... e ..., aqui presentes, o ... manifesta o seu veemente repúdio pela recusa da Comissão de Trabalhadores em prestar a informação solicitada por aquela colega sobre as matérias discutidas nos Plenários realizados, nos quais ela não pôde estar presente por motivo de doença. Não pode o ... também deixar de manifestar perplexidade não só pelo facto de esta recusa consubstanciar o incumprimento de um dever da Comissão de Trabalhadores mas também pelo facto de esta trabalhadora se inserir no grupo dos colaboradores com doença grave, relativamente aos quais a Comissão tem manifestado, publicamente, especial preocupação.

Referiu ainda terem sido recebidos pelo ... na data de hoje (não ontem, como acordado), dois documentos denominados “Pronúncia da Comissão de Trabalhadores” e “Plano Social ...” contendo este último não só a contraproposta da CT como também a proposta de medidas a implementar no futuro no ...

Relativamente a estes dois documentos, o ... analisou-os e tomou a devida nota do respetivo conteúdo.

O Plano Social e a Pronuncia apresentados pela CT ficarão igualmente anexos à presente ata, fazendo parte integrante da mesma.

Ponderada a proposta apresentada pelo ... em 14 de novembro e a contraproposta apresentada na data de hoje pela Comissão de Trabalhadores, o ... decidiu apresentar a proposta cujos termos constam de documento que deverá ficar anexado à presente ata, tendo procedido à leitura do mesmo.

... - Apesar dos elevados esforços que a CT tem feito no sentido de apresentar documentos devidamente explicativos e detalhados, com o máximo de rigor possível, num processo tão melindroso como o presente, a verdade é que nenhuma diferença faria o envio da documentação às 23h59 ou às 00h05, como foi efetivamente o caso. Contudo, vem a CT desde já explicar que tal situação apenas ocorreu àquela hora tardia por motivo técnico (dificuldade informática no acesso à internet, essencial ao envio de e-mails), o que muito lamenta desde já, mas a verdade é que pensa que tal situação, e, aliás, conforme veio a constatar, não terá implicado qualquer perda de oportunidade para o Banco nem causa de mais transtornos ao mesmo.

... - Questionou se a proposta era efetivamente final e se o ... aceita alguma contraproposta, tendo sido respondido pelo Dr. ... que a proposta é efetivamente final, podendo apenas ser sujeita a alterações mínimas. Questionou se o ... estaria disposto a permitir a continuidade do SAMS, na medida em que pode ser importante para alguns trabalhadores em situação de doença ou trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, pelo menos durante o período em que a respetiva situação se mantenha.

... - Referiu que há doenças que são conhecidas pelo ..., e há outras situações de ausências que não são comunicadas, até por questões de privacidade, pelo que se deverá definir o que é suficientemente grave para efeitos de manutenção do SAMS, necessitando ainda o ... de uma listagem destes trabalhadores em concreto.

O tratamento dos dados transmitidos ao ... é confidencial, comprometendo-se o Banco a guardar sigilo sobre os mesmos.

Foi efetuada uma interrupção à reunião a pedido da CT, a fim de serem discutidos com a Dra. ... os termos da proposta apresentada.

... - Após o intervalo pediu a palavra, tendo apresentado uma contraproposta em nome da CT, nos seguintes termos:

- Considerar a reforma de 37 pessoas que estão incluídas nos termos do Plano Social, para quem esta solução representaria uma menor lesão, em termos semelhantes a outras situações verificadas no passado;*
- Considerar o fator de multiplicação 1,8 ao invés de 1,5 na base de cálculo da compensação;*
- Pagar todos os cálculos laborais devidos, incluindo montantes relativos a formação, trabalho suplementar, prémios de antiguidade vencidos, etc.;*
- Manutenção do SAMS durante mais 3 anos para todos os trabalhadores e até se verificar a existência de incapacidade;*
- Pagamento, ao invés de dia 23 de dezembro, a 2 de janeiro de 2015, por questões de otimização fiscal.*

O ... solicitou a realização de um intervalo para reflexão.

... - Pronunciando-se sobre a contra proposta, referiu que o ... não tem possibilidade de aceder no que respeita às reformas, nem ao fator de multiplicação de 1,8 (porquanto 1,5 já representa um esforço significativo para o banco). Clarificou que o fator de 1,5 incidirá sobre o que se designa de Remuneração Mensal Efetiva (retribuição base, diuturnidades e complementos voluntários individuais, suplemento 96, IHT, complemento de remuneração, CLP, complemento voluntário individual e subsídio de falhas efetivo).

Relativamente ao SAMS também não é possível contemplar o sugerido, mas o ... propõe suportar o SAMS na íntegra a todos os trabalhadores até ao final de aviso prévio, não sendo possível estender por 3 anos como sugerido.

No que respeita ao pagamento a 2 de janeiro, tal também não é possível em virtude dos procedimentos informáticos do ..., uma vez que todos os processamentos salariais têm necessariamente que ser feitos ao dia 23.

Não pretende o ... proceder à manutenção do SAMS por período superior a trabalhadores doentes ou grávidas, porquanto tal introduz um elemento de grande subjetividade que pode ser apto a gerar situações injustas.

... - Face à pronúncia relativa à contraproposta, refere-se desde já que a CT muito lamenta que, não obstante os esforços que fez no sentido de procurar minorar os efeitos absolutamente nefastos que o presente DC tem na vida de todos os que no mesmo estão incluídos, nomeadamente procurando na presente data e mediante confrontação com a contraproposta do ..., uma solução que no entender da mesma comissão viria salvaguardar da única forma eficaz a vida de 37 trabalhadores mediante o recurso à reforma que, note-se, tem vindo a ser prática corrente do Banco desde a sua criação em ..., mas também pelo próprio grupo, não venha agora o Banco aceder àquela que representaria para estes trabalhadores o já supra referido.

Ademais, a praticamente inexistente melhoria das condições face à contraproposta apresentada, nomeadamente no que concerne ao SAMS, não deixa de poder merecer um veemente repúdio por parte da CT na medida em que o que aqui está em causa é que o Banco não atende às situações de maior vulnerabilidade em termos de saúde de alguns dos seus trabalhadores vítimas de doenças crónicas e de elevados graus de incapacidade, nomeadamente por padecerem, entre outras doenças, de cancro.

Também não se pode, pois, a CT coibir de manifestar o seu descontentamento relativamente ao facto de o Banco negar a sua pretensão de proceder ao pagamento a 2 de janeiro de 2015, nomeadamente, pelos prejuízos que tal situação acarretará para os trabalhadores pelos efeitos de tributação.

... - Referiu que relativamente à questão do SAMS e das situações de doença ou vulnerabilidade, até ao momento não foi dada a conhecer ao ... nenhuma situação concreta para permitir qualquer análise.

... - A CT assegurou que daria conhecimento ao ... e, aliás, pode fazê-lo ainda na presente data, de todas as situações de doença comprovada com as características supra mencionadas. Contudo, foi o Banco que não atendeu a esse pedido feito pela CT.

Questionou ainda o ... se é possível que os pagamentos sejam feitos, não por transferência bancária mas por via de cheque, pelo menos no que respeita às pessoas que não aceitem a proposta até dia 15.

... - Referiu que tem instruções claras internas de que não é possível efetuar pagamentos por via de cheque ou em dinheiro, apenas por transferência bancária.

... - Esclareceu que o pagamento por transferência bancária pode dificultar a situação dos trabalhadores que pretendem não aceitar a compensação para efeitos de impugnação do despedimento, pelo que nesses casos seria conveniente o pagamento ser efetuado por via de cheque.

A Dra. ... solicitou novo intervalo para consultar a área fiscal do Banco e aferir se é possível efetuar o pagamento por via de cheque.

... - Após o termo do intervalo, referiu não ser possível efetuar o pagamento por via de cheque, pelo que a compensação e restantes créditos serão pagos por meio de transferência bancária, no dia 23 de dezembro. Vai ser criada uma conta interna no ... para que todos os trabalhadores que queiram devolver o dinheiro e impugnar o DC possam fazê-lo, sendo os respetivos elementos devida e atempadamente comunicados aos trabalhadores.

Caso eventualmente existam penhoras sobre vencimentos, é irrelevante o pagamento ser efetuado por meio de cheque ou de transferência, porquanto o montante correspondente deverá, em qualquer dos casos, ser retido previamente pela entidade empregadora.

... - O que está em causa é a situação de verdadeira impossibilidade de os trabalhadores, nomeadamente em circunstâncias de penhora, receberem a indemnização e de, eventualmente, a restituir para efeitos de impugnação, o que, além do mais, contraria a própria legislação laboral.

... - Referiu que o problema se resolve caso o trabalhador previamente indique à entidade empregadora que pretende impugnar o despedimento e, como tal, devolver o montante da compensação.

... - Nestes casos em que o trabalhador indique expressamente por escrito pretender devolver a compensação, o ... pode efetuar a transferência sem ser efetuado o respetivo desconto para efeitos de penhora de vencimento, o que deverá acontecer até ao dia 15 de dezembro (data prevista para os trabalhadores indicarem se aceitam a proposta ou não).

... - A CT pretende manifestar o seu repúdio pela irresponsabilidade social das propostas, pela insensibilidade demonstrada no processo de informação e

negociação e pela irredutibilidade em equacionar medidas alternativas ao despedimento quando, em simultâneo a este processo, a direção e administração mantêm regalias absurdas e à margem das regras do grupo. Por isso, qualifica este ato como uma autentica selvajaria.

... - Perante isto, como é evidente, não há consenso na CT para podermos assinar este acordo. Como os trabalhadores irão, cada um por si, decidir se estão de acordo com a proposta do ... ou não, a CT vai assinar a ata, porém expressando o seu voto de desacordo.

... - Concluída que está a fase de informação e negociação, cabe perguntar à empresa se existem trabalhadores abrangidos pela proteção especial prevista no artigo 63.º do Código do Trabalho, e relativamente aos quais deverá ser solicitado o parecer prévio à CITE.

A listagem destes trabalhadores foi entregue pela Dra. ... e ficará a constar como anexo à presente ata.

... - Referiu por fim que o trabalhador ..., em caso de ser abrangido pelo DC, perderá o direito ao subsídio parental inicial partilhado, circunstância relativamente à qual a CT não pode também deixar de fazer especial referência, no sentido de apelar por último, como aliás sempre fez, ao bom senso do ... no sentido de acautelar a situação deste trabalhador.

Este trabalhador foi, assim, acrescentado à listagem de trabalhadores relativamente aos quais deve ser solicitado o parecer prévio da CITE.

Nada mais havendo a tratar, foi pela Empresa declarada encerrada a presente reunião da fase de informação e negociação, tendo sido elaborada a presente ata a qual vai ser assinada por todos os presentes.(...)".

1.5.4. A entidade empregadora apresentou a seguinte proposta de compensação:

“(...) PROPOSTA DE COMPENSAÇÃO APRESENTADA PELO ... EM 04.12.2014

- Pagamento de uma indemnização correspondente a 1,5 salários por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente.*
- Para efeitos de cálculo da compensação serão levadas em linha de conta, não apenas o salário base e as diuturnidades (como estipula a lei) mas sim todas as*

componentes remuneratórias que auferir cada trabalhador (nomeadamente: salário base, diuturnidades, IHT e demais complementos).

- *Os colaboradores abrangidos pelo presente procedimento terão ainda direito, além da compensação legal por conta do despedimento coletivo em curso, ao pagamento de todos os créditos laborais vencidos e devidos por conta da cessação, nomeadamente férias vencidas e não gozadas, proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal ao que acrescerá o pagamento do período de pré-aviso aplicável a cada trabalhador.*
- *Todos os montantes colocados à disposição dos colaboradores serão sujeitos aos descontos legais aplicáveis em virtude de retenção na fonte de IRS e contribuições para a Segurança Social.*
- *A data de cessação dos contratos de trabalho encontra-se prevista para o dia 23 de dezembro de 2014; porém, todos os cálculos terão como referência a antiguidade calculada com base no período de tempo compreendido entre data de admissão de cada colaborador na Banca e a data em que o contrato de trabalho terminaria por efeito da contagem do pré-aviso estipulado na lei; a antiguidade reportada a uma fração de ano será calculada proporcionalmente.*
- *A todos os colaboradores será pago o montante equivalente à retribuição correspondente ao período de pré-aviso aplicável, conforme a regra prevista no Código do Trabalho.*
- *Os colaboradores poderão manter o SAMS até à data em que o contrato de trabalho terminaria por efeito da contagem do pré-aviso estipulado na lei, em termos equivalentes aos presentemente vigentes, desde que autorizem o ... a debitar-lhes a respetiva participação na quota mensal.*
- *Serão mantidos as taxas e prazos nos empréstimos concedidos pelo ... aos colaboradores, de acordo com o estabelecido no ACT e no regulamento de Crédito e Funcionários.*
- *Será oferecido um serviço de outplacement.*

Condições para atribuição do pacote indenizatório acima descrito:

- *O pagamento da compensação nos termos descritos acima ficará sujeito ao cumprimento das seguintes condições:*

a) Cada colaborador apresentar a sua resposta por escrito ao ... face à aceitação ou não da proposta efetuada, até ao próximo dia 15 de dezembro de 2014;

b) Ser emitido por cada colaborador, na data de cessação do contrato de trabalho, uma declaração em como o colaborador aceita a fundamentação do despedimento coletivo e em como, com o pagamento da compensação, acrescida dos créditos laborais vencidos ou exigíveis pela cessação do contrato de trabalho, nada mais tem a reclamar ou exigir do ... ou de qualquer outra empresa do Grupo ..., seja a que título for.

• Aos colaboradores que não se conformarem com a decisão de despedimento e que, conseqüentemente, se recusarem a assinar o recibo de quitação nos termos descritos, será paga a compensação legalmente prevista, não será atribuído serviço de outplacement e passarão a ser aplicadas as taxas utilizadas na área comercial a todos os seus empréstimos não hipotecários. (...)"

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 (...).”

2.3. 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 (...).

2.4. Na sequência destes princípios o CT 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) *Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;*

c) ...

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. (...).”*

2.5. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: *Atribuições próprias e de assessoria:*

“(...) A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a)...

b) *Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*

c) (...).”

2.6. O CT no Capítulo VII *Cessaçãõ de contrato de trabalho*, Divisãõ II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definiçãõ e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe *Noçãõ de despedimento coletivo*:

“(...) 1 – Considera-se despedimento coletivo a cessaçãõ 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 ocorrênciã se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou reduçãõ 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 – reduçãõ da atividade da empresa provocada pela diminuiçãõ previsível da procura de bens ou serviçõs ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviçõs no mercado;*
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económicõ-financieiro, mudançã de atividade, reestruturaçãõ da organizaçãõ produtiva ou substituiçãõ de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatizaçãõ de instrumentos de produçãõ, de controlo ou de movimentaçãõ de cargas, bem como informatizaçãõ de serviçõs ou automatizaçãõ de meios de comunicaçãõ. (...)”.*

2.7. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

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

2 – Da comunicaçãõ 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 seleçãõ dos trabalhadores a despedirem;*

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 referido 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.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.s 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...).”.

2.8. Relativamente a *Informações e negociação em caso de despedimento coletivo* epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;

d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...).”

2.9. *A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:*

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...).”

2.10. *Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador/a em gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*,*

plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.11. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os motivos do despedimento apresentados pela entidade empregadora, ponto 1.2 do presente parecer, o teor das reuniões de informações e negociação, pontos 1.5., a 1.5.3, os Esclarecimentos e o Plano Social remetidos por aquela à Comissão de Trabalhadores, e a Pronúncia desta Comissão, não obstante a referida motivação do despedimento que a CITE reconhece, afigura-se-nos, como insuficientemente demonstrados ou explicados os critérios aplicados, como competia à entidade empregadora, nomeadamente, ao não ficar esclarecida a razão pela qual não foram incluídos/as 31 trabalhadores/as: “(...) *Dum universo inicial de 177 trabalhadores abrangidos, acabaram por ser efetivamente incluídos no despedimento coletivo 146 trabalhadores dos quais 133 manifestaram o seu acordo à proposta de compensação apresentada pelo ..., (...)*” pelo que, face à prova produzida, a CITE considera como não suficientemente afastada a existência de indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE opõe-se à inclusão das trabalhadoras ... em situação de baixa de maternidade, ... em licença parental não partilhada, ... em licença parental não partilhada, ... em de licença parental não partilhada, ... em licença parental partilhada, ..., lactante, e, do trabalhador ..., em licença parental partilhada, no processo despedimento coletivo promovido pelo Banco ..., S.A. (...).

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)