

PARECER N.º 325/CITE/2018

ASSUNTO:-Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 909/DL-E/2018

I - OBJETO

1.1. Em 02.05.2018, a CITE recebeu do ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Assistente de ... na Área de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seguintes termos:

" (...) Assunto: Processo de despedimento por extinção do posto de trabalho

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 63º, n.º s 1 e 3, do Código do Trabalho, remetemos a essa Comissão cópia integral do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho da nossa trabalhadora (...) por extinção do posto de trabalho de Assistente de ... na Área de ...

Adicionalmente, informamos que a trabalhadora ... se encontra em gozo da dispensa para amamentação que teve início em 3 de novembro de 2015 e se prolonga até à presente data. (...) "

- 1.2. Em 03.04.2018, a entidade empregadora remeteu e entregou em mão à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

" (...) EM MÃO

ASSUNTO: Comunicação da necessidade de extinção do posto de trabalho de Assistente de ... na Área de ..., ocupado por V. Exa, e consequente necessidade da cessação do seu contrato de trabalho.

Exma. Senhora,

Vimos pela presente comunicar a V. Ex.ª, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 712009 de 12 de fevereiro, a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Assistente de ... na Área de ..., ocupado por V. Exa, e consequente necessidade da cessação do contrato de trabalho que a liga ao Banco.

A necessidade de extinção do posto de trabalho decorre da redução do número de trabalhadores por motivos estruturais, em virtude de reestruturação da organização produtiva e estratégica do Banco, em concreto em Riscos, que abrange, em particular e designadamente, a Área de Qualidade e Suporte - Suporte Operacional.

Para melhor enquadramento da atual situação contratual de V. Exa, importa recordar que a mesma foi iniciada 21 de maio de 2007 - Anexo 1 -, por via de contrato de trabalho celebrado com o então (...), tendo, com efeitos a 1 de abril de 2016 sido transmitida posição contratual de empregador para o (...), conforme lhe foi oportunamente comunicado - Anexo II.

A categoria profissional de V. Exa é a de Assistente Comercial.

Desde 1 de Março de 2017 até à presente data, V. Exa vem exercendo funções na Área de ...

O ... é a Sucursal em Portugal do ..., sociedade anónima de direito ..., que exerce a atividade bancária, encontrando-se matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sobre o NIPC n° ..., com sede na ..., ..., ..., ... Lisboa.

Para a melhor compreensão da necessidade de extinção do posto de trabalho de V. Exa, importa explicitar o seguinte:

A Direção de Riscos Recuperação é composta pelas Áreas de Cobranças, Recuperação de Grandes Riscos, Estratégia, Recuperação Externa e de Contencioso e Qualidade e Suporte Operacional, com a seguinte estrutura:

Anexo III

A necessidade de extinção do posto de trabalho decorre da decisão estratégica do Banco, que por motivos estruturais e de reestruturação da sua organização produtiva, tem definido um conjunto de atividades e tarefas inseridas no âmbito da Área de Suporte Operacional que deverão ser alvo de gestão externalizada, não se justificando a manutenção de equipas internas para o efeito.

Dentro da Direção de Recuperação, a Área de Suporte Operacional tem como principais funções o acompanhamento e tratamento de tarefas operativas e administrativas de suporte à atividade core de Recuperação de crédito.

As atividades desenvolvidas pela Área de Suporte Operacional consistem na execução de tarefas operativas que não exigem capacidades técnicas específicas ou conhecimentos de maior relevância. São atividades controladas e cujo risco de inoperância ou falha é reduzido.

Para melhor enquadramento, importa realçar que a externalização de atividades desta natureza é antiga (anterior a 2009) e que ganha melhor

definição estratégica em janeiro de 2017 com o estabelecimento de novos acordos de parcerias com fornecedores externos que têm por objeto a entrega de horas produtivas para realização das referidas atividades e tarefas contra o seu pagamento por parte do Banco,

A atual Área de Suporte Operacional, inserida dentro da Direção de Recuperação, tem desta forma levado a cabo uma estratégia de redução de colaboradores internos (por via de saídas voluntárias, por mutuo acordo, ou por alocação a outras áreas) e consequente alocação de tarefas aos fornecedores selecionados.

A estrutura desta Área era composta a 31 de dezembro de 2016 por 7 (sete) colaboradores internos, já com recurso a serviços de outsourcing.

Na sequência da decisão estratégica de reorganização da Área de Suporte Operacional, foi definida uma estratégia ótima com 1 (um) colaborador interno e com a contratação de dois novos fornecedores que passam a prestar serviços em regime de outsourcing das referidas atividades.

A redução estimada prevê assim a redução de 6 (seis) colaboradores internos.

Nos últimos 14 meses o Banco deu seguimento à estratégia definida, tendo reduzido dentro desta Área 4 (quatro) colaboradores internos e confirmado as parcerias com os dois novos fornecedores de serviços externos.

Acresce que no decurso dos últimos anos o portfólio sob gestão foi adquirindo uma maturidade e características que conduziram vários Clientes a uma situação de Abatido ao Ativo, o que significa sem perspectivas de cobrabilidade, logo sem necessidade de atividade de Suporte Operacional e de gestão ativa.

Tornou-se factual desta forma, quer pelo comportamento do Portfolio em questão, quer por decisões estratégicas do Banco, o desalinhamento evidente entre a dimensão da Carteira sob gestão e a dimensão da estrutura da Direção de Recuperação.

Esta sobrecapacidade tem sido alvo de uma correção significativa desde o dia 1 de abril de 2016, altura da aquisição do negócio por parte do (...). Não obstante esta correção, a mesma não se revela suficiente no que à Área de Suporte Operacional diz respeito.

Adicionalmente, foi formalmente iniciado no 1º Semestre de 2017 uma estratégia de Venda de Carteira que se estima conduzir à redução de 50% do saldo moroso sob gestão e que se perspectiva concluir no 1º Semestre de 2018. Decorre neste momento a fase de definição de preço, à qual se seguirá a colocação no mercado dos ativos selecionados. A expectativa de sucesso desta venda é bastante elevada.

O que acaba de se expor, implica a necessidade de reestruturação da Área de Suporte Operacional, de onde decorre a necessidade de extinguir 2 postos de trabalho, um de Técnico de Recuperação e outro de Assistente de Recuperação, que se mostram excessivos em face da redução estimada da atividade da Área, da decisão de externalização das tarefas operativas e administrativas e da consequente implementação prática da estratégia definida. (...)

Como se verifica, 'são extintos os postos de trabalho de Técnico de Recuperação e de Assistente de Recuperação na subárea de Suporte Operacional, onde V. Exa. vem exercendo as suas funções.

Como acima referido, a necessidade de extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa. decorre da necessidade de redução de trabalhadores por motivos estruturais, por reorganização da estrutura produtiva do Banco e, em concreto, da Área de Recuperação Riscos.

No Suporte Operacional exercem funções 3 trabalhadores com os seguintes postos de trabalho:

Nome	Posto	Categoria
...	Técnico de Recuperação Sénior	Assistente Técnico
...	Técnico de Recuperação	Assistente Técnico
...	Assistente de recuperação	Assistente Comercial

O posto de Técnico de Recuperação Sénior tem o seguinte conteúdo funcional:

Título da Função	Técnico Recuperação Sénior
Área	Recuperação
Reporta a (Função)	Responsável de equipa de Recuperação
Missão	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenar, Controlar e monitorizar a carteira de clientes que lhe é afeta, de modo a garantir a recuperação do Crédito e Cliente em situação de incumprimento ou risco de incumprir, mitigando riscos associados e promovendo em consequência impactos positivos nas provisões do Banco; • Assegurar a implementação das estratégias de intervenção, gestão e medição definidas que visem solucionar as situações, de mora, potencial mora, crédito vencido e/ou de crédito abatido ao ativo, garantindo a sua boa recuperação.
Responsabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar processos que impliquem a apresentação e defesa de decisões associadas à boa recuperação dos mesmos; • Contribuir para a otimização da Recuperação de crédito e respetivos resultados / objetivos no seio da equipa e Direção em que se insere; • Garantir o conhecimento e controlo dos processos judiciais e extrajudiciais que lhe são afetos; • Contactar e proceder à Recuperação de crédito dos Clientes associados à sua carteira de acordo com as estratégias definidas para as fases específicas em que os mesmos se encontrem; • Negociar e ser conhecedor das promessas de pagamento que gera e controlar a bom cumprimento das mesmas; • Propor e defender alternativas de negociação sempre que aplicável; • Contribuir para a boa gestão de custos operacionais do Banco e garantir a sua entrega dentro do Orçamento da área; • Garantir a fiabilidade da informação que apresenta e que a sua área desenvolve; • Controlo e adequada aplicação dos poderes que lhe são delegados no âmbito das suas funções; • Controlo das atividades e práticas associadas à sua função garantindo o estrito cumprimento das políticas e estratégias que lhe são transmitidas; • Ser conhecedor da diversidade de informação de gestão produzida no Banco que permita a correta análise de sua performance; • Propor novas medidas e identificar necessidades de informação sempre que se afigurem críticas ao sucesso na implementação das estratégias que se pretendam seguir; • Ser conhecedor da evolução dos resultados que gere e identificar medidas de visem mitigar potenciais desvios que coloquem em risco o bom cumprimento dos objetivos que lhe são comunicados; • Coordenar a gestão e boa análise individualizada de Contratos, Clientes e Grupos Económicos associados, garantindo a elaboração dos reportes individuais

	<p><i>necessários para o efeito;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Controlo das reclamações internas e externas associadas à sua carteira e atividade;</i> • <i>Colocar em prática atividades de BackOffice elou Controlo que lhe sejam transmitidas no âmbito do exercício das suas funções;</i> • <i>Garantir a adoção integral dos Valores do Banco.</i>
--	--

Anexo IV

Os postos de trabalho que se pretendem extinguir apresentam o seguinte conteúdo funcional:

<i>Título da Função</i>	<i>Técnico Recuperação</i>
<i>Área</i>	<i>Recuperação</i>
<i>Reporta a (Função)</i>	<i>Técnico de Recuperação Sênior/ Responsável de equipa de Recuperação</i>
<i>Missão</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Executar e monitorizar a implementação das tarefas de Recuperação que lhe são afetas, de modo a garantir a conseqüente mitigação de riscos associados e promovendo em conseqüência impactos positivos nas provisões do Banco;</i> • <i>Assegurar a implementação das estratégias de intervenção, gestão e medição definidas que visem solucionar as situações, de mora, potencial mora, crédito vencido e/ou de crédito abatido ao ativo, garantindo a sua boa recuperação.</i>
<i>Responsabilidade</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analisar e monitorizar a carteira de clientes sob sua gestão e Garantir a execução e o controlo das tarefas que lhe são destinadas no âmbito das suas funções;</i> • <i>Garantir o conhecimento e controlo dos processos judiciais e extrajudiciais para os quais possa prestar suporte;</i> • <i>Garantir a execução de tarefas relacionadas com processos de insolvência, nomeadamente comunicação às demais áreas dos novos processos;</i> • <i>Garantir a fiabilidade da informação que apresenta;</i> • <i>Colocar em prática atividades de BackOffice elou Controlo que lhe sejam transmitidas no âmbito do exercício das suas funções;</i> • <i>Contribuir para a otimização da Recuperação de crédito e respetivos resultados 1 objetivos no seio da equipa e Direção em que se insere;</i> • <i>Contribuir para a boa gestão de custos operacionais do Banco;</i> • <i>Controlo e adequada aplicação dos poderes que lhe são delegados no âmbito das suas funções,</i> • <i>Controlo das atividades e práticas associadas à sua função garantindo o estrito cumprimento das políticas e estratégias que lhe são transmitidas;</i> • <i>Ser conhecedor da diversidade de informação de gestão produzida no Banco que permita a correta análise de sua performance;</i> • <i>Propor novas medidas e identificar necessidades de informação sempre que se afigurem críticas ao sucesso na implementação das estratégias que se pretendem seguir;</i> • <i>Ser conhecedor da evolução das tarefas e responsabilidades que gere e identificar medidas de visem mitigar potenciais desvios que coloquem em risco o bom cumprimento dos objetivos que lhe são comunicados;</i> • <i>Controlo das reclamações internas e externas associadas à sua carteira e atividade;</i> • <i>Garantir a adoção integral dos Valores do Banco.</i>

Anexo V

<i>Título da Função</i>	<i>Assistente de Recuperação</i>
<i>Área</i>	<i>Recuperação</i>
<i>Reporta a (Função)</i>	<i>Técnico de Recuperação Sénior/ Responsável de equipa de Recuperação</i>
<i>Missão</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Implementação e execução das tarefas de Recuperação que lhe são afetas, de modo a garantir a conseqüente mitigação de riscos associados e promovendo em conseqüência impactos positivos nas provisões do Banco;</i> • <i>Assegurar a adoção das estratégias de intervenção, gestão e medição definidas no âmbito das suas funções que visem solucionar as situações de mora, potencial mora, crédito vencido e/ou de crédito abatido ao ativo, garantindo a sua boa recuperação.</i>
<i>Responsabilidade</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Garantir a execução das tarefas que lhe são afetas;</i> • <i>Colocar em prática atividades de BackOffice e/ou Controlo que lhe sejam transmitidas no âmbito do exercício das suas funções;</i> • <i>Garantir a fiabilidade da informação que executa e que apresenta;</i> • <i>Contribuir para a boa gestão de custos operacionais da sua área;</i> • <i>Aplicação dos poderes que lhe são delegados no âmbito das suas funções;</i> • <i>Garantir o estrito cumprimento das políticas e estratégias que lhe são transmitidas;</i> • <i>Ser conhecedor da diversidade de informação de gestão produzida no Banco que permita a correta análise de sua performance;</i> • <i>Propor novas medidas e identificar necessidades de informação sempre que se afigurem críticas ao sucesso na implementação das estratégias que se pretendem seguir;</i> • <i>Conhecimento e análise das reclamações internas e externas associadas às tarefas que executa;</i> • <i>Contribuir para a otimização da Recuperação de crédito e respetivos resultados/ objetivos no seio da equipa e Direção em que se insere;</i> • <i>Garantir a adoção integral dos Valores do Banco.</i>

Anexo VI

Como se pode facilmente verificar, o posto de trabalho de Técnico de Recuperação tem um conteúdo funcional distinto do de Assistente de Recuperação e, ambos, por sua vez, têm um conteúdo funcional distinto do posto de Técnico de Recuperação Sénior.

Não se pretendendo extinguir o posto de trabalho de Técnico de Recuperação Sénior e tendo o mesmo um conteúdo funcional distinto daquele que caracteriza os postos de trabalho de Técnico de Recuperação e de Assistente de Recuperação, torna-se desnecessária a aplicação de critérios de seleção entre o trabalhador que o ocupa o primeiro e os trabalhadores que ocupam os outros dois.

No entanto, ainda assim, embora distintos, se considerados em conjunto e aplicando os critérios previstos no artigo 368.º, n.º 2 do Código do

Trabalho, chega-se à conclusão que os contratos de trabalho a cessar são os dos trabalhadores (...) e (...), mantendo-se o contrato de trabalho da trabalhadora (...).

Com efeito, refere o artigo 368.º n.º 2 do Código do Trabalho que, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;*
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;*
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*
- d) Menor experiência na função;*
- e) Menor antiguidade na empresa.*

Considerando a aplicação do critério de pior avaliação do desempenho - como abaixo melhor se descreve - resulta a necessidade de fazer cessar, em conjunto com o outro acima já referido, o contrato de trabalho de V. Exa por extinção do posto de trabalho. Tendo em conta a relevância do critério supra (pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador), mostra-se importante referir o seguinte quanto ao processo de avaliação, no (...), nos anos de 2016 e 2017 - Anexos VII e VIII – que aqui se dão por integralmente reproduzidos:

Os processos foram divulgados e publicitados a todos os trabalhadores, mediante a antecipada realização de ações de formação, entrega de toda a documentação relevante e a disponibilização da mesma no portal do Banco, acessível a todos os trabalhadores.

Neste programa, em concreto nos anos de 2016 e 2017, foram avaliados:

- *Objetivos: Conjunto de indicadores mensuráveis, definidos no início do ano e avaliados na sua consecução, que determinam a concretização dos resultados atingidos pelo trabalhador ao longo do período de avaliação;*
- *Competências: Conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes relacionadas com o êxito na função desempenhada.*
- *Compromisso: Motivação e implicação elevadas, que se traduzem na aspiração de crescer na Organização*

Passos do Programa de Avaliação:

Definição Anual de Objetivos

O processo anual de Definição de Objetivos tem o propósito de definir as principais prioridades, especificando o que se espera do trabalhador ao longo do ano e concretizando as expectativas em objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, realistas e alinhados com a estratégia do Banco e da sua Área.

Os objetivos devem ser discutidos e acordados numa reunião entre o Responsável Direto e trabalhador e adicionalmente devem ser previamente discutidos com o Responsável do Responsável Direto.

Autoavaliação

Cada trabalhador faz um exercício de autorreflexão sobre o seu grau de execução em cada um dos objetivos definidos no início do ano, os sucessos atingidos, as dificuldades encontradas, as ações propostas e a maneira de fazê-lo (competências). Atualiza tudo isto no Sistema ... e envia ao seu Responsável;

Este exercício serve de input para a posterior Avaliação de Desempenho realizada pelo seu Responsável, concede mais protagonismo e liderança a cada Trabalhador e, além disso, provoca ação para o desenvolvimento.

Avaliação pelo Responsável Direto

Primeiramente, avaliam-se os objetivos (validando ou modificando a % cumprimento proposta pelo trabalhador, e avaliando cada um segundo uma escala de 4 níveis representadas por estrelas). A partir daqui, obtém-se uma média ponderada da avaliação dos objetivos em função do peso de cada um, seguindo a mesma escala de 1 a 4. No caso de alterar a % de cumprimento deverá introduzir comentários detalhando os sucessos atingidos, as ações propostas, as dificuldades encontradas, o que ficou aquém e o que surpreendeu favoravelmente. Esta informação detalhada é chave, já que é este feedback que aporta compreensão e valor ao trabalhador e assegura o enfoque no desenvolvimento que o (...) persegue nos seus processos de Desempenho.

Adicionalmente, servirá de base para a definição dos objetivos do ano que se inicia.

De seguida avalia-se o nível de desenvolvimento em cada uma das competências e o grau de compromisso, com o suporte dos modelos desenvolvidos para esse efeito.

Todo este processo resulta numa conclusão final consolidada dos três conceitos, que é o resultado do processo anual de desempenho.

Reuniões de consistência

O processo de calibração traduz-se num conjunto de conversas sobre o desempenho individual (verificações de consistência) e desempenho individual agregado (comentários de distribuição) em diversos níveis da organização.

Reuniões de Consistência são realizadas a vários níveis da organização para assegurar que o desempenho individual é avaliado de forma justa e consistente entre as equipas em relação aos padrões de referência de desempenho. O objetivo destas reuniões consiste em:

- *Assegurar que o desempenho está a ser avaliado e classificado de forma consistente em toda a organização;*
- *Ajudar os line managers a assumir a responsabilidade de gerir e diferenciar o desempenho das suas equipas em relação aos padrões consistentes de envolvimento e de comportamento;*
- *Identificar aqueles que obtiveram desempenho acima das expectativas e reconhecê-los adequadamente;*
- *Identificar aqueles que estão abaixo do desempenho e demonstrar-lhes apoio para a sua melhoria.*

Estas reuniões deverão ser realizadas a um nível agregado para garantir que o desempenho individual encontra-se alinhado com o desempenho do negócio/função e que qualquer tendência ou taxa de sobre ou sub-diferenciação é dirigida. Estas análises têm como foco garantir:

- *Um alinhamento entre o agregado de desempenho individual (representado pelo rating proposto) e desempenho do negócio/função - por exemplo, se o rating proposto para a área de negócio está inclinado positivamente, isso deve representar um desempenho "acima das expectativas" sobre a área de negócio.*
- *Um nível satisfatório de diferenciação demonstrado em toda a organização - as áreas de negócio onde a tendência para menores níveis de desempenho individual é menor, assinaladas pela classificação sendo 'amontoados' no centro, podem estar presentes.*

Aplicando o critério de seleção baseado na pior avaliação de desempenho com parâmetros previamente conhecidos do trabalhador e tendo em consideração os trabalhadores que acima se admitiu puderem ser comparados, verifica-se que V. Exa., nos anos de 2016 e 2017, ficou incluído nas duas avaliações de desempenho inferiores entre os três trabalhadores identificados, como segue:

Nome completo	Avaliação 2016 (1)	Avaliação 2017 (2)	Subscala Avaliação 2016 e 2017	Anexos
A trabalhadora	N/A	Cumprir as expectativas – 2,3	1-4	X
(.....)	A desenvolver – 1,8	Cumprir as expectativas – 2,4	1-4	XI
(.....)	Excelente – 3,8	Excelente – 3,7	1-4	IX

Nota de rodapé: (1) No processo de avaliação de desempenho do ano de 2016, as notações foram, da inferior para a superior 1 “A desenvolver”, 2 “Cumprir as expectativas”, 3 “Supera as expectativas” e 4 “Excelente”.

(2) No processo de avaliação de desempenho do ano de 2017, as notações foram, da inferior para a superior 1 “A desenvolver”, 2 “Cumprir as expectativas”, 3 “Supera as expectativas” e 4 “Excelente”.

Como se verifica do que acaba de se expor, o recurso ao critério da pior avaliação de desempenho para seleção dos trabalhadores a despedir conduz, inequivocamente, a V. Exa, implicando, desta forma, a cessação do seu contrato de trabalho.

Não existem no Banco contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às dos postos de trabalho a extinguir.

Acresce ainda que se toma impossível a manutenção do contrato de trabalho por não se verificar a possibilidade do seu eventual reenquadramento noutras funções sendo que não há no Banco qualquer posto de trabalho disponível que seja compatível com a categoria profissional de V. Exa.

Efetivamente, como se pode constatar do quadro seguinte, o Banco não dispõe, em nenhuma das suas estruturas, de qualquer posto de trabalho que seja compatível com a sua categoria profissional, habilitações ou aptidões:

ÁREA	Headcount 02/04/2018	Vagas
Banca Comercial	487	0
Banca de Empresas	39	1
Consumer Finance	16	2
Auditoria Interna	11	0
Riscos Central	23	0
Riscos	43	0
Imóveis e Segurança	8	0

Operações Portugal		75	0
Finanças e Mercado de Capitais		23	0
Secretaria	Assessoria Fiscal	1	0
	Assessoria Jurídica	3	0
	Compliance	3	0
	Prev Branq Capitais	6	0
	Total	13	0
Tecnologia		34	0
Comissão Executiva		9	0
Desev. Negócio, Prod, CRM, e Mkt		40	0
Recursos Humanos & Comunicação		18	0
TOTAL		839	3

Note-se que as únicas vagas existentes no Banco são em Banca de Empresas e Consumer Finance, mas tais vagas não podem ser ocupadas pela trabalhadora, dado que as funções são totalmente distintas das que exerce, não são compatíveis com a sua categoria profissional e o perfil exigido tem os requisitos que a seguir se elencam, os quais a trabalhadora não cumpre:

Banca de Empresas

Gestor Corporate

Categoria profissional requerida: Subgerente

Funções:

- Desenvolver, em conjunto com o Director de Centro Corporate e todos os stakeholders do negócio, Business Cases robustos para os clientes da sua carteira, coordenando e assegurando a sua execução. no sentido de antecipar, identificar e concretizar novas oportunidades de negócio, assegurando que o desenvolvimento da relação com cada cliente se faça de acordo com a estratégia do (...);*
- Promover o Cross-Selling com as diferentes áreas de Negócio, de forma a servir os clientes numa perspetiva global e gerar negócio adicional para o Grupo;*
- Coordenar e acompanhar os processos de negócio através do contacto com outros órgãos da estrutura nomeadamente áreas de*

Produto, Risco, Assessoria Jurídica e Operações por forma a obter cooperação e uma resposta rápida e eficiente aquando da elaboração de propostas, contratos e outros processos de negócio;

- Trabalhar em conjunto com as áreas de Crédito (Admissão; Processos e Análises de Risco) de forma a assegurar a qualidade e consistência da informação e dos processos, a revisão atempada dos limites de crédito, o controle dos riscos da carteira e do negócio e o envolvimento atempado da área de Recuperação nas situações de maior risco;*
- Efetuar a prospeção e captação de novos clientes enquadrados no segmento de modo a aumentar a base de clientes e geração de negócio*

Requisitos:

- Experiência efetiva e comprovada na gestão de Clientes Corporate (volume de negócio > €50M)*
- Licenciatura em Economia, Gestão ou Finanças sendo valorizada formação complementar em ciências financeiras;*
- Elevada maturidade pessoal e profissional; Significativas competências de planeamento e de organização;*
- Espírito de iniciativa e forte proatividade;*
- Boas capacidades relacionais;*
- Forte capacidade de comunicação e de negociação;*
- Fluência da língua inglesa;*
- Conhecimento sólido e domínio de Produtos Financeiros;*
- Conhecimentos em análise e decisão de crédito;*

Anexo XIII

Consumer Finance

Gestor de Parcerias - Distribuição

Categoria profissional requerida: Subgerente

Funções:

- *Explorar e estabelecer contactos e negociações com base estabelecimento de parcerias*
- *Executar o plano comercial do canal de parcerias*
- *Participar na discussão contratual e de definição do produto e da proposta de valor*
- *Acompanhar o(s) parceiros, com vista à manutenção relações e melhoria eficácia comercial*

Requisitos:

- *Experiência anterior na gestão de distribuição através de agentes de vendas externos;*
- *Licenciatura em áreas relacionadas com Marketing, Gestão ou Finanças;*
- *Excelentes capacidades de relacionamento interpessoal;*
- *Capacidade de construir e gerir os relacionamentos comerciais de forma estável e duradoura;*
- *Abordagem orientada para a resolução de problemas;*
- *Excelentes capacidades de comunicação verbal e escrita;*
- *Boa capacidade de influência e argumentação;*
- *Pensamento racional e analítico para suporte a tomadas de decisão*
- *Sólidos conhecimentos da língua espanhola e inglesa*

Anexo XIV Gestor de Canal - Distribuição

Categoria profissional requerida: Subgerente

Funções:

- *Executar o plano comercial dos canais venda direta — ..., ..., ... e ...*
- *Supervisionar a entrega dos resultados pelas agências, acompanhar agências base diária*

- *Assegurar a qualidade da venda e cumprimento dos requisitos legais, auditar as agências*

- *Acompanhar as métricas de gestão e propor soluções de melhoria contínua*

Requisitos:

- *Experiência anterior na gestão de canais de distribuição e agentes de vendas externos, idealmente na mesma categoria de produtos;*

- *Licenciatura em áreas relacionadas com Marketing, Gestão ou Finanças;*

- *Excelentes capacidades de relacionamento interpessoal, de forma a construir e gerir o relacionamento com os agentes de forma estável e duradoura;*

- *Rede de contactos relevante na indústria, nomeadamente, nos canais de distribuição sob a sua responsabilidade;*

- *Abordagem orientada para a resolução de problemas e grande capacidade de resiliência;*

- *Excelentes capacidades de comunicação verbal e escrita;*

- *Pensamento racional e analítico para suporte a tomadas de decisão;*

- *Sólidos conhecimentos da língua espanhola e inglesa*

Anexo XV

Concluindo, e por tudo o supra exposto, a extinção do posto de trabalho e a conseqüente cessação do contrato de trabalho da trabalhadora é uma medida que decorre da redução do número de trabalhadores por motivos estruturais, de reorganização produtiva do Banco na atividade de Recuperação de Crédito, conforme acima se descreveu e pormenorizou.

Verificam-se, no presente caso, todos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho. Com efeito:

- a) *Os motivos invocados não são imputáveis a culpa deste Banco ou do seu trabalhador, decorrendo nomeadamente de processo de reestruturação da organização produtiva e estratégica do Banco, como acima exposto;*
- b) *É praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho da trabalhadora, uma vez que o Banco não dispõe, na sua estrutura, de qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional ou com as suas habilitações;*
- c) *Não se mostra também viável qualquer outra solução como a redução da atividade ou suspensão do contrato de trabalho dado que não se prevê que venha a ser criado novo posto de trabalho compatível com a categoria profissional ou habilitações da trabalhadora;*
- d) *Também não se mostra viável o recurso à figura da pré-reforma atendendo a que a trabalhadora tem, presentemente, 40 anos de idade, ou seja, não se mostra cumprido o requisito de idade mínima igual ou superior a 55 anos previsto no artigo 318.º do Código do Trabalho.*
- e) *Não existem no Banco quaisquer contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho de Assistente de Recuperação;*
- f) *Não se aplica a este caso o regime do despedimento coletivo por não se prever abranger 5 ou mais trabalhadores num período de 3 meses;*
- g) *Relativamente a outros postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao do posto a extinguir, e aplicando o primeiro critério previsto no artigo 368.º n.º 2 do Código do Trabalho, verifica-se que a trabalhadora teve uma avaliação de desempenho que a coloca entre as duas inferiores entre os seus demais Colegas acima identificados, conforme supra melhor exposto;*

h) Será posta à disposição da trabalhadora, até ao termo do prazo do aviso prévio a compensação que lhe é legalmente devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Em face do exposto é intenção do Banco proceder à extinção formal do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora, que é o de Assistente de ... na Área de ..., e, conseqüentemente, proceder ao seu despedimento, ao abrigo do disposto nos artigos 367.º a 372.º do Código do Trabalho.

Tendo em consideração que existe no Banco uma Comissão de Trabalhadores e que a trabalhadora não é representante sindical, esclarece-se que a presente comunicação será também remetida para a trabalhadora, de modo a cumprir as obrigações previstas no artigo 369º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Esclarece-se, igualmente, que essa Comissão poderá pronunciar-se, querendo, sobre a intenção do Banco, dentro do prazo de 10 dias a contar da data da receção desta comunicação, bem como poderá, no prazo de 3 dias úteis posteriores à presente comunicação, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos na lei, informando o Banco desse facto. (...) "

- 1.3. A entidade empregadora informou a trabalhadora de que dispunha do prazo de dez dias para emitir o seu parecer fundamentado sobre a matéria.
- 1.4. A trabalhadora respondeu à comunicação de intenção do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, através de

parecer fundamentado, por carta registada no dia 12.04.2018, expondo os argumentos que se passam a reproduzir:

" (...) Exmos. Senhores,

Fomos mandatados pela (...), vossa trabalhadora, no sentido de a patrocinar num alegado processo de despedimento por extinção de posto de trabalho iniciado por V. Exas.

Como tal, vimos, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT), transmitir o nosso parecer, com os fundamentos seguintes:

A trabalhadora recebeu, no passado dia 03 de abril, ainda que datada de 2 de abril, uma comunicação que referia em assunto "Extinção do Posto de Trabalho.

Como se demonstrará, essa alegada comunicação mais não é do que uma tentativa de fazer cessar o contrato de trabalho de uma colaboradora de reconhecido mérito, de forma ilegítima.

Da suspensão ilegal

Com a entrega da comunicação de extinção de posto de trabalho foi entregue à trabalhadora um documento que dizia, em assunto: 'Comunicação de dispensa de trabalho sem perda de direitos'.

A referida suspensão não mereceu o acordo da trabalhadora.

E não tem qualquer consagração legislativa.

Sendo, por isso, ilegal e demonstrativa da conduta da empregadora.

Da situação da trabalhadora enquanto lactante

A trabalhadora amamenta o seu filho, tem informado a empresa dessa situação, sendo certo que, aliás, beneficia da dispensa diária para amamentação prevista no artigo 47.º do Código do Trabalho (CT).

Esta situação é do conhecimento da empregadora.

Sendo que a trabalhadora entende estar a ser discriminada e prejudicada, em função da mesma.

O despedimento de trabalhadora lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos termos do artigo 63º, do CT.

Pelo que deverá o empregador solicitar o parecer à CITE.

Dos alegados motivos para a extinção do posto de trabalho:

A comunicação do procedimento, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 369º do Código do Trabalho, é constituída por um documento composto por 17 páginas e 13 anexos.

Alega o (...) a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Assistente de Recuperação, ocupado pela trabalhadora.

E que “a necessidade de extinção do posto de trabalho decorre da redução do número de trabalhadores por motivos estruturais, em virtude de reestruturação da organização produtiva e estratégia do Banco...”

O (...) é um banco ..., cotado na Bolsa de ... (...) desde 1972, e reconhecido no mercado ... como uma das entidades financeiras mais solventes e rentáveis.

É uma referência na área da inovação pelo seu elevado desenvolvimento tecnológico e pela qualidade de serviço que presta, acima da média do setor.

O (...) foi pioneiro na introdução dos sistemas de banca à distância - por telefone, internet ou canal móvel - e aposta fortemente numa estratégia multicanal de aproximação ao cliente.

Foi também o banco ... que melhor superou a crise financeira que o país ultrapassou, estando na melhor posição para continuar a crescer. Registou resultados positivos e crescimentos significativos mesmo durante

a crise financeira ...: no fecho do primeiro semestre de 2015 obteve resultados líquidos de 197,3 milhões de euros, 31,6% acima que no mesmo período de 2014.

O (...) é o banco ... com menor rácio de morosidade (-4.4%, o que significa três vezes menos que o resto da banca ...), resultado de uma gestão de risco prudente ao longo dos anos. Dos bancos cotados em bolsa é o mais solvente, com um rácio de capital CET 1 fully loaded de 11,5%, o que ficou patente nos testes de stress realizados pelo BCE no Outono de 2014.

É o mais rentável dos bancos a operar em ..., com um ROE (Retum on Equity) de 10,6%. As principais agências de rating, como a Moody's e a Standard & Poor's, qualificam as notações de crédito do (...) como "investment grade", ou seja, com baixo risco de incumprimento.

Em setembro de 2015, (...) adquire o negócio de retalho do ... em Portugal por 86 milhões de euros.

Em 2017 existem em Portugal 81 agências e teve um lucro líquido de 22,9 milhões de euros, e de 31,4 milhões, antes de impostos.

A presidente do (...), (...), lançou vários elogios à operação portuguesa do banco, mas também à economia portuguesa.

Na conferência de imprensa de apresentação de resultados de 2017, a líder do (...) referiu que a economia portuguesa se comportou "muito bem" na saída da crise, falando, por exemplo, na redução do nível de desemprego.

"Está a ser um exemplo para muitos países europeus", frisou (...) em ..., referindo também a eleição do ministro das Finanças, (...), para presidente do (...), o grupo que junta os responsáveis pela pasta das Finanças da Zona Euro.

O Banco, em Portugal, emprega 839 trabalhadores.

E contrata, por via de prestações de serviços, largas dezenas de colaboradores, muitos para exercício de funções de assistentes comerciais.

No passado dia 19 de fevereiro, a trabalhadora foi convocada por email para uma reunião, onde lhe apresentaram uma proposta para sair da empresa por acordo.

A trabalhadora tem 3 filhos menores, com as idades de 2, 4 e 6 anos.

A trabalhadora transmitiu à empresa que não podia aceitar a proposta efetuada e que necessitava do seu trabalho para garantir o sustento da sua família.

O que reiterou por email, voltando a enviar atestado médico comprovativo do aleitamento cfr. doc. n°1 e n°2).

A trabalhadora trabalha sob as ordens, direção e fiscalização da empresa desde dezembro de 2006.

Tendo, inicialmente, celebrado um contrato de estágio e celebrado contrato de trabalho em 15 de maio de 2007.

Ao longo da sua relação com o Banco a trabalhadora desempenhou várias tarefas e funções.

Em Dezembro de 2006, no âmbito do estágio profissional remunerado, foi enquadrada no departamento de Business Development, com a função tied agent alocada a 3 agências do (...) (... e ...).

Competindo-lhe dinamizar o negócio das 3 agências, angariar clientes, reunir com os mesmos, angariar agências imobiliárias, prospeção de mercado e negócio para estas agências.

Executou também funções de Caixa.

Em Maio de 2007, desempenhou funções de gestora de cliente nas agências do ... e ...

Em Março de 2009, desempenhou funções de Supervisora na área de Recuperação de Crédito (early collections), supervisionado o call center da empresa Teleperformance sito na Avenida ...

Em Maio de 2010, após a aquisição pelo (...) da carteira e equipa do (...), o departamento foi reestruturado.

Nesta fase, a trabalhadora supervisionava três call-centers, sitos na Av. ..., na ... e em ...

Em setembro de 2011 a trabalhadora foi mãe, ficando de licença de maternidade.

Em 2012, quando regressou da licença de maternidade, a trabalhadora deixou de desempenhar funções de supervisora.

Apesar de ter manifestado o seu desagrado com a situação, nunca mais lhe foram atribuídas funções de supervisão.

A trabalhadora, dado amamentar, passou a trabalhadora com horário reduzido.

Nos anos seguintes, a trabalhadora teve mais dois filhos.

Sendo que continua a amamentar o último.

Razão pela qual mantém o seu horário reduzido.

Desde abril de 2016, que a trabalhadora tem sido questionada pelas suas chefias sobre o facto de manter o horário de amamentação.

Tendo-lhe perguntado, várias vezes, quando retomaria o seu horário completo.

Também desde meados de 2016, a trabalhadora foi mudada três vezes de departamento e de equipa.

Tendo passado pelo departamento de Recuperações, Qualidade e, ultimamente, pelo Suporte Operacional.

A trabalhadora sempre desempenhou funções técnicas, apesar de a terem qualificado como assistente.

Ao invés de outras colegas, que desempenhando as mesmas funções técnicas, ficaram qualificados como “Técnicos de Recuperação”.

Esta situação foi exposta ao departamento de recursos humanos do Banco.

O trabalho de controlo e interligação, executado pela trabalhadora, continuará a existir no Banco. Relativamente às avaliações, em 2016, a trabalhadora não foi alvo e qualquer avaliação.

Provavelmente, por se encontrar em licença de maternidade.

Nas avaliações dos últimos anos, a trabalhadora sente que tem sido prejudicada, em virtude de estar com um horário reduzido.

Atualmente a trabalhadora tem a categoria de Assistente Comercial.

Em toda a estrutura do Banco existem diversos trabalhadores com a mesma categoria.

E muitos outros a desempenhar funções técnicas, idênticas às desempenhadas pela trabalhadora, nomeadamente como assistentes de recuperação.

Sendo a maioria deles muito mais recentes na função e na empresa que a trabalhadora.

O Banco necessita de postos de trabalho, encontrando-se em processo de admissão de novos colaboradores (cfr. doc. n.º3 e n.º4).

A trabalhadora necessita do posto de trabalho e de auferir o respetivo vencimento, que é o seu único modo de sustento, pelo que recusou a proposta.

Nunca foi proposto à trabalhadora qualquer posto de trabalho ou função alternativos compatíveis com as suas habilitações, experiência e capacidade profissional.

A empregadora discrimina uma trabalhadora lactante.

Pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 24 de outubro, foi declarada, com força obrigatória geral, a inconstitucionalidade das normas do artigo 368.º, 2 e 4 do CT, com a redação dada pela Lei 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimento sem causa consagrada no artigo 53.º da CRP.

Ora, a norma do n.º 4 do artigo 368.º do CT visa concretizar o segundo dos requisitos cumulativos do despedimento por extinção de posto de trabalho — aquele que exige que “seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” (cfr. artigo 368.º, 1 b) CT).

Como expressamente se afirma no douto Acórdão, “a redação anterior a 2012 fazia depender a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho da demonstração de que o empregador “não disponha de outro [posto de trabalho] compatível com a categoria profissional do trabalhador.” A norma agora questionada dá por assente essa impossibilidade “quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes á extinção do posto de trabalho” Ou seja, a Lei n.º 23/2012 (que, como referido, pretende prosseguir a recomendação constante do ponto 4.5., alínea iii. do Memorando de Entendimento), mantendo a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho como requisito geral do despedimento por extinção de posto de trabalho, utiliza, para a determinar, no caso de existir uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o mesmo critério a que sujeita a identificação do posto de trabalho a extinguir, nos termos do artigo 368.º n.º 2. Com isso, revoga, na prática, a regra que impunha ao empregador o dever de oferecer ao trabalhador um posto de trabalho alternativo, quando ele existisse na empresa. Já apelidada de “bizarra” (assim, v. Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho. Parte

Il..., cit., p. 904), esta solução legislativa coloca sérias reservas do ponto de vista da sua constitucionalidade”.

E acrescenta, “na medida em que obrigava o empregador a propor uma mudança de posto de trabalho, caso existisse na empresa um suscetível de ser preenchido pelo trabalhador atingido pela extinção daquele anteriormente ocupado, o regime anterior compatibilizava a satisfação do interesse do empregador nessa extinção do posto de trabalho com a segurança no emprego, pois a extinção de tal posto não acarretava automaticamente a cessação do vínculo laboral. É esse equilíbrio que irremediavelmente se perde com o novo teor do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.”

Concluindo que “dito de outro modo, a cláusula geral da ‘impossibilidade prática da subsistência do vínculo laboral’- que, no plano infra constitucional concretiza a ideia de ultima ratio - só é constitucionalmente conforme quando se apresenta negativamente delimitada, no sentido de excluir a possibilidade de dar como verificada tal impossibilidade em casos em que exista posto de trabalho alternativo e adequado ao trabalhador em causa.”

Assim, o artigo 368.º do CT deverá ser lido, nos termos do artigo 282º, 1 da CRP, como consta da sua redação original, dada pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Relativamente ao critério da escolha, a comunicação do Banco parece referir que teria optado pelo critério da avaliação.

Como referiu supra, a trabalhadora entende que foi discriminada na sua avaliação.

Sendo certo que, em 2016, não chegou a ser alvo de avaliação.

Além da trabalhadora existirão, dezenas trabalhadores com a categoria profissional e funções idênticas às que esta desempenhou ao longo dos últimos 12 anos.

Isto sem contar com as agências, onde existirão dezenas de trabalhadores, com contratos de trabalho sem termo e a termo certo.

Na comunicação a empresa alega que os motivos indicados decorrem nomeadamente de processo de reestruturação da organização produtiva e estratégica do Banco”.

Como tem sido entendimento da jurisprudência, é insuficiente para fundamentar a extinção do posto de trabalho dizer-se que se encerra o serviços “ por motivo de ordem estrutural” (Ac. RL de 27.9.2006, BTE II Série, 4-5-6 de 2007).

Também o STJ, se tem pronunciados sobre esta matéria tendo decido que:

“O procedimento com vista à cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho inicia-se com uma comunicação dirigida à comissão de trabalhadores ou, se esta não existir aos representantes sindicais na empresa, e ao trabalhador atingido, e deve conter, obrigatoriamente, os factos tendentes a demonstrar o nexo de causalidade entre a extinção do posto de trabalho e a cessação do contrato do trabalhador atingido, sendo nesta comunicação que a entidade patronal terá que concretizar os motivos que nortearam a escolha desse trabalhador e não de outro. Com efeito, só com a invocação clara, objetiva e rigorosa dos motivos usados pela empregadora se pode controlar e rebater essas razões.

Assim posto, é patente que a comunicação em causa nos autos não satisfaz essas exigências de discriminar as circunstâncias e os factos concretos que integram o despedimento, porquanto não é perceptível

por que razão os motivos invocados conduziram ao esvaziamento das funções que a trabalhadora vinha desempenhando, à extinção do respetivo posto de trabalho e conseqüente cessação do seu contrato. A simples invocação do termo de um contrato de prestação de serviços relativo à área financeira e a implementação de um novo sistema informático de contabilidade não é suficiente para fundamentar o despedimento, pois tais motivos tanto podiam conduzir à extinção do posto de trabalho daquela trabalhadora como de qualquer outro da área onde estava colocada. É então forçoso concluir que a empresa se ficou pela simples aparência formal da realização da comunicação imposta, o que equivale à falta de fundamento para a cessação do contrato de trabalho.” (Acórdão de 18 Jun. 2014, Processo 21 63.07.5TrLSB.L1 SI, iii www.dgsi.pt).

O Banco não demonstra a que seja particamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

O Banco não prova que o empregador não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria da trabalhadora, pois não refere os postos de trabalho disponíveis na empresa e as categorias que lhes correspondem.

O (...) nunca propôs à trabalhadora a sua colocação noutra posto de trabalho, não obstante possuir vários de conteúdo idêntico.

A trabalhadora foi apanhada desprevenida com esta decisão a qual a abalou muito psicologicamente.

A trabalhadora entende que o presente processo é hostil, tendo sido iniciado como retaliação pelo facto de nunca ter aceitado, apesar de pressionada nesse sentido, cessar o seu contrato de trabalho.

Sendo nulo e inconstitucional o que não deixará de ser levado às últimas conseqüências e competentes instâncias.

Termos em que a trabalhadora transmite o seu parecer fundamentando e oposição à pretendida medida de extinção do posto de trabalho.

Mais se requer a apresentação do quadro de pessoal atualizado da empresa, bem como as demonstrações financeiras dos últimos dois anos, de modo a demonstrar que não é impossível a manutenção do posto de trabalho. (...) "

- 1.5. De toda a documentação junta pela entidade empregadora, e tendo em conta que a trabalhadora terá comunicado à ACT a verificação da comunicação da sua extinção de trabalho, consta correspondência vária trocada com a ACT. Esta entidade, terá solicitado cópias dos contratos de trabalho a termo de trabalhadores com as categorias profissionais de assistente comercial que se encontrassem em vigor com a entidade empregadora à data da comunicação da intenção da extinção do posto de trabalho, bem como as tarefas/funções de todos os trabalhadores com tal tipo de vínculo e categorias profissionais. Da informação fornecida pela entidade empregadora, constam além de vários contratos de trabalho, uma listagem com a identificação de tais trabalhadores, conforme tabela a seguir:

Número ..	Nome Completo	Desc UO	Função	Nível ACT	Categoria Profissional	Tipo de Contrato	Data de Admissão	Estabelecimento
...	(.....)	...	Assistente Comercial	ACT Bancário - Nível 5	Assistente Comercial	Contrato de Trabalho Termo Certo	27-03-2018	...
...	(.....)	...	Assistente Comercial	ACT Bancário - Nível 5	Assistente Comercial	Contrato de Trabalho Termo Certo	27-03-2018	...
...	(.....)	...	Assistente Comercial	ACT Bancário - Nível 5	Assistente Comercial	Contrato de Trabalho Termo Certo	28-03-2018	...
...	(.....)	...	Assistente Comercial	ACT Bancário - Nível 5	Assistente Comercial	Contrato de Trabalho Termo Certo	03-04-2018	...

- 1.6. Após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo, através de e-mail datado de 10.05.2018, o Anexo A do Relatório único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos, descritivo das funções de assistente comercial e correspondência diversa já junta aos autos.
- 1.7. No e-mail de resposta à solicitação da CITE, a entidade empregadora, e relativamente ao pedido do envio de listagem de trabalhadores com a categoria profissional de assistente comercial que se encontrem em vigor à data, e em data posterior à comunicação da intenção de despedimento, bem como as tarefas/funções/conteúdo funcional às da trabalhadora (...), referindo: " (...) *Com respeito a este ponto, e sem prejuízo do envio da lista de trabalhadores com a categoria profissional de assistente comercial e respetivos descritivos funcionais, salientamos que nenhum daqueles postos de trabalho tem conteúdo funcional idêntico ao da trabalhadora (...).* "
- 1.8. No dia 21/05/2018, a entidade empregadora remeteu, por email a estes serviços, o Parecer da ACT relativamente à verificação dos requisitos para extinção do posto de trabalho, nos seguintes termos:
" (...) No passado dia 6 de Abril de 2018, este Centro Local de Lisboa Oriental da Autoridade para as Condições de Trabalho recebeu da trabalhadora Sra. (...), um ofício datado de 6 de Abril de 2018, solicitando nos termos do art. 370.º, n.º 2 do Código do Trabalho, a intervenção destes Serviços para fiscalizar a verificação dos requisitos atinentes à comunicação para efeitos de cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho (o que significa proceder a apreciação dos requisitos insitos nas alíneas c) e d) do n.º1 e no n.º 2 do art. 368.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro na redação dada pelo art.º 20 da Lei no

27/2014 de 8 de Maio), visto aquela, enquanto trabalhadora, ter sido alvo de comunicação de cessação do contrato de trabalho, promovida pelo (...), no passado dia 3 de Abril de 2018, fundada em extinção de posto de trabalho por causa objetiva, alegando motivos estruturais e de reestruturação da organização produtiva do Banco.

Face ao pedido de intervenção, foi por estes serviços da ACT efetuada visita inspetiva a sede do (...), no passado dia 9 de Abril de 2018, pelas 15:00 horas, a fim de apurar a factualidade subjacente ao pedido de intervenção em apreço, local onde se encontrava o Exmo. Sr. (...) (Diretor de ..., Recrutamento e Qualidade) e a Exma. Sra. (...) (Responsável de Administração de Compensações e Benefícios).

Neste local apurou-se que a trabalhadora abrangida pela extinção do posto de trabalho em apreço não se encontrava ao serviço naquele local nem no seu local de trabalho habitual (sito na Avenida ..., Lisboa), dado que a mesma tinha sido dispensada do trabalho sem perda de direitos (cfr. comunicação efetuada para o efeito através de ofício datado de 3 de Abril de 2018). À data dessa visita foram colhidos esclarecimentos orais dados essencialmente pelo Exmo. Sr. (...) (Diretor de ..., Recrutamento e Qualidade) e foi nessa data efetuada nossa notificação presencial para apresentação de documentos com interesse para a investigação, que o mesmo rececionou.

De salientar que, face a dúvidas surgidas no âmbito das investigações tendentes a realização do relatório, foram ainda solicitados ao (...) em 17 de Abril de 2018 e 2 de Maio de 2018, documentos com interesse para a investigação em curso, ao que V. Exas. vieram apresentar tal documentação, respetivamente em 18 de Abril de 2018 e em 3 de Maio de 2018.

Tendo em consideração quer a documentação carreada para o processo pela trabalhadora visada e pelo (...) e quer ainda pelo que por estes serviços inspetivos foi apurado no âmbito da visita inspetiva, elaborou-se o competente relatório sobre a matéria sujeita à verificação nos termos e para os efeitos previstos no art. 370.º, n.º2 do Código do Trabalho.

Pelo que, cumpre informar V.Exas., enquanto entidade empregadora da trabalhadora (...), ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 370.º do Código do Trabalho, do teor do respetivo relatório de verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º1 e do n.º2 do art. 368.º do Código do Trabalho.

RELATORIO

Despedimento por extinção do posto de trabalho

Verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, nos termos do n.º 3 do art. 370.º do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 27/ 2014, de 8 / 05.

ENTIDADE PATRONAL

(...) (NIF: ...)

Sede: ..., Lisboa

Estabelecimento/ Local de trabalho: Avenida do ...,

..., Lisboa

TRABALHADOR ABRANGIDO PELA EXTINCAO DO POSTO DE TRABALHO

(...)

Admissão:

- 21 de Março de 2007 no (...) (NIF ...), através de contrato de trabalho a termo certo pelo prazo de 12 meses, celebrado em 15 de Maio de 2007;

- em 1 de Abril de 2016 passou para os quadros de pessoal do (...), em virtude deste ter recebido do (...), por trespasse, a alienação da unidade de negócios a reta lho em Portugal.

Antiguidade: desde 21 de Maio de 2007

Categoria Profissional: Assistente Comercial (com funções/tarefas de Assistente de Recuperação)

Modalidade de contrato : Contrato de Trabalho sem termo.

I- OBJECTO

No passado dia 6 de Abril de 2018, este Centro Local de Lisboa Oriental da Autoridade para as Condições de Trabalho recebeu da trabalhadora Sra. (...), um ofício datado de 6 de Abril de 2018, solicitando nos termos do art. 370.º, n.º2 do Código do Trabalho, a intervenção destes Serviços para fiscalizar a verificação dos requisitos atinentes à comunicação para efeitos de cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho (o que significa proceder à apreciação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 368.º da Lei no 7/2009 de 12 de Fevereiro na redação dada pelo art. 20.º da Lei n.º 27/2014 de 8 de Maio), visto aquela trabalhadora ter sido alvo de comunicação de cessação do contrato de trabalho, promovida pela entidade patronal acima identificada, no passado dia 3 de Abril de 2018, fundada em extinção de posto de trabalho por causa objetiva alegando motivos estruturais e de reestruturação da organização produtiva do (...) (de ora em diante sumariamente denominado (...)), que passaram pelas atividades e tarefas inseridas na Área de Suporte Operacional devessem ser alvo de gestão externalizada, não se justificando a manutenção de equipas internas para o efeito.

Face ao pedido de intervenção, (...), inspetor superior deste Centro Local da ACT, visitou a sede do (...), no passado dia 9 de Abril de 2018, pelas

15:00 horas, na companhia da inspetora (...) (a prestar serviço neste Centro Local de Lisboa Oriental da Autoridade para as Condições de Trabalho), a fim de apurar a factualidade subjacente ao pedido de intervenção em apreço, local onde se encontrava o Exmo. Sr. (...) (Diretor de ..., Recrutamento e Qualidade) e a Exma. Sra. (...) (Responsável de Administração de Compensações e Benefícios).

Neste local apurou-se que a trabalhadora abrangida pela extinção do posto de trabalho em apreço não se encontrava ao serviço naquele local nem no seu local de trabalho habitual (sito na Avenida ..., Lisboa), dado que a mesma tinha sido dispensada do trabalho sem perda de direitos (cfr. comunicação efetuada para o efeito através de ofício datado de 3 de Abril de 2018).

À data dessa visita foram colhidos esclarecimentos orais dados essencialmente pelo Exmo. Sr. (...) (Diretor de ..., Recrutamento e Qualidade), pessoa esta que nos indicou não possuir naquele local a comunicação de intenção de cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho da Sra. (...).

Em face desta inexistência de tal documento e, entretanto, dos esclarecimentos dados por aquele interlocutor, foi efetuada nossa notificação presencial para apresentação de documentos nessa data, que o mesmo rececionou, da qual se obteve, para o efeito pretendido, entre outra, a seguinte documentação:

- comunicação de intenção de cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho da Sra. (...) e de um outro trabalhador (Sr. (...)) e a Comissão Nacional de Trabalhadores do (...);*
- declaração de dispensa do dever de assiduidade do trabalhador Sr. (...) e Sra. (...);*
- respostas dadas pelos trabalhadores Sr. (...) e Sra. (...);*

- *registo de pessoal dos trabalhadores Sr. (...), Sra. (...) e Sra. (...) afetos a área de Suporte Operacional;*
- *contratos de trabalho dos trabalhadores Sr. (...) , Sra. (...) afetos a Área de Suporte Operacional;*
- *fichas de avaliação dos trabalhadores Sr. (...), Sra. (...) e Sra. (...) afetos a Área de Suporte Operacional;*
- *indicação dos nomes das empresas que têm vindo a assumir e assumirão as tarefas respeitantes aos postos de trabalho entretanto extintos.*

Entretanto, em 16 de Abril de 2018, pelas 09:30 horas, após contacto telefónico em 15 de Abril de 2018 para a Sra. (...), esta compareceu perante mim nestes serviços inspetivos do Centro Local de Lisboa De salientar que, face a dúvidas surgidas no âmbito das investigações tendentes a realização do relatório, foram por mim solicitados, por e-mail de 17 de Abril de 2018, documentos comprovativos de 4 cessações de contrato de trabalho que haviam ocorrido no (...) até ao dia 3 de Abril de 2018 e que na citada comunicação de intenção de cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho da Sra. (...) se encontravam expressamente indicados.

Veio o (...), pela Dra. (...) (Responsável de Relações Laborais), através de e-mail de 18 de Abril de 2018, indicar que tais contratos haviam cessado por acordo das partes, não tendo existido qualquer despedimento por causas objetivas.

Considerando que de entre os requisitos a verificar pela ACT, de modo a proceder a produção do relatório sobre matéria sujeita a verificação (cfr. art.º 370.º,n.º3 do Código do Trabalho), se teria que verificar se existiam no (...) contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes a do posto de trabalho a extinguir da trabalhadora Sra. (...) (que a data da

comunicação tinha a categoria profissional de assistente comercial), e considerando, que na sequência de análise ao Anexo A-Quadro de Pessoal ao Relatório de Informação o sobre Emprego e Condições de Trabalho de 2017, entregue pelo (...) no presente ano de 2018, se constatou que nele não consta na tabela de categorias profissionais (coluna 16) a designação dos trabalhadores que possuam tal categoria profissional (assistente comercial), em 2 de Maio de 2018, notificou-se o (...), a apresentar até ao passado dia 3 de Maio de 2018, pelas 10:00 horas, ao meu cuidado, nas instalações do Centro Local de Lisboa Oriental da ACT, sitas na Av. ..., Lisboa, ou em alternativa, através do correio eletrónico institucional, na mesma data e hora, cópia dos seguintes documentos:

a) Contratos de trabalho a termo de trabalhadores com as categorias profissionais de assistente comercial e assistente técnico que se encontrassem em vigor no (...) a data da comunicação de intenção de despedimento por extinção dos dois postos de trabalho supra citados, bem como os respetivos descritivos de tarefas/funções de todos os trabalhadores com tal tipo de vínculo e categorias profissionais;

b) Comunicações de celebração de contratos de trabalho a termo de trabalhadores com as categorias profissionais de assistente comercial e assistente técnico que se encontrassem em vigor no (...) a data da comunicação de intenção de despedimento por extinção dos tais postos de trabalho supra citados e prova dessa comunicação à ACT (cfr. art 144.º, n.º1 e 2 do Código do Trabalho).

A notificada veio apresentar tal documentação, através de e-mail de 3 de Maio de 2018.

II- ANALISE

Tendo em conta os dados recolhidos e as informações prestadas, verificou-se o seguinte:

Requisito constante na alínea c) do n.º 1 do art.º 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

"Não existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;" O(...) na comunicação de intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho efetuada a trabalhadora Sra. (...), datada de 2 de Abril de 2018, indica que na Área de Suporte Operacional exercem funções 3 trabalhadores, a saber:

- (...), com a categoria profissional de Assistente Técnico adstrita ao posto de trabalho de Técnico de Recuperação Sénior;*
- (...), com a categoria profissional de Assistente Técnico adstrito ao posto de trabalho de Técnico de Recuperação; e*
- (...), com a categoria profissional de Assistente Comercial adstrita ao posto de trabalho de Assistente de Recuperação;*

Confirmou-se, em 16 de Abril de 2018, junto da Sra. (...) que as tarefas elencadas para a função de Assistente de Recuperação eram as que efetivamente efetuava a data em que lhe foi comunicada a intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho e que constam da página 6 e 7 da mesma.

O (...) aquando da comunicação efetuada a Sra. (...) não indica se tem ou não trabalhadores com contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes as do posto de trabalho extinto, nomeadamente para o posto de Assistente de Recuperação, por outro ou outros trabalhadores que possuam nomeadamente a categoria profissional de Assistente Comercial!.

De salientar que no Anexo A-Quadro de Pessoal ao Relatório de Informação sobre Emprego e Condições de Trabalho de 2017, entregue pelo (...) no presente ano de 2018, não consta na tabela de categorias profissionais (coluna 16) a designação de trabalhadores que possuam a categoria profissional de assistente comercial, mas somente de promotor comercial (código 20838), categoria em que a Sra. (...) e incluída pelo (...) no citado anexo A ao Relatório Único de 2017. Analisados os tipos de contrato (coluna 9) constantes do Anexo A ao Relatório único, nomeadamente dos trabalhadores do (...) classificados como promotores comerciais, constata-se que, pelo menos em 2017, não existiam trabalhadores com tal categoria com relação de contrato de trabalho a termo.

Entretanto, o (...), através da ora. (...) (Responsável de Relações Laborais), por e-mail de 3 de Maio de 2018, veio apresentar cópias de contratos de trabalho a termo certo respeitantes a 4 trabalhadoras por si contratadas no ano de 2018 para o exercício de tarefas correspondentes a categoria profissional de Assistente Comercial.

Analisados os contratos de trabalho a termo dessas trabalhadoras com as categorias profissionais de assistente comercial que se encontravam em vigor no (...) a data da comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho supra citado (uma vez que não existem, segundo o (...), contratos de trabalho a termo com a categoria profissional de assistente técnico), apurou-se tratarem-se de:

(...), com categoria e função de Assistente Comercial, cujo contrato de trabalho a termo certo foi entre a mesma e o (...) celebrado e com efeitos a partir de 27 de Março de 2018, encontrando-se a prestar funções de Assistente Comercial na Agencia de ... (Distrito de ...) do (...);

(...), com categoria e função de Assistente Comercial, cujo contrato de trabalho a termo certo foi entre a mesma e o (...) celebrado e com efeitos a partir de 27 de Março de 2018, encontrando-se a prestar funções de Assistente Comercial na Agência ... - ... (Distrito de ...) do (...); (...), com categoria e função de Assistente Comercial, cujo contrato de trabalho a termo certo foi entre a mesma e o (...) celebrado e com efeitos a partir de 28 de Março de 2018, encontrando-se a prestar funções de Assistente Comercial na Agência de ... (Distrito de Lisboa) do (...); e

(...), com categoria e função de Assistente Comercial, cujo contrato de trabalho a termo certo foi entre a mesma e o (...) celebrado e com efeitos a partir de 28 de Março de 2018, encontrando-se a prestar funções de Assistente Comercial no (...) sito no Edifício ... (Distrito de Lisboa) do (...).

Analisados os descritivos funcionais (de tarefas) respeitantes/aplicáveis a todas estas quatro trabalhadoras com o vínculo e categoria profissional de Assistente Comercial, constata-se que tais trabalhadoras exercem funções de Assistente Comercial e não de Assistente de Recuperação, sendo os descritivos funcionais diversos dos que estavam atribuídos e eram efetuados a data da receção da citada comunicação de intenção de cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho pela trabalhadora (...).

Pelo exposto, não se descortinou nenhum trabalhador contratado a termo com a categoria profissional de Assistente Comercial ou outra que tivesse como tarefas/funções respeitantes às de Assistente de Recuperação.

Apreciando

- Foi comprovado o cumprimento deste requisito.*

Requisito constante na alínea d) do n.º 1 do art.º 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7 / 2009, de 12/ 02.

"Não seja aplicável o despedimento colectivo."

Através de nosso e-mail de 13 de Abril de 2018, relativamente as comunicações de intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho efetuadas pelo (...) aos trabalhadores do quadro de pessoal (...) e (...), foi por estes serviços inspetivos da ACT solicitada a apresentação nesta ACT da cópia dos documentos que titulassem os despedimentos promovidos entre 1 de Janeiro de 2017 e a data de tais comunicações pelo (...) a trabalhadores que se encontrassem ao serviço deste, cuja respetiva cessação de contrato de trabalho tivesse ocorrido com fundamento em encerramento de uma ou varias secções ou estrutura equivalente (incluindo igualmente a de Área de Recuperação de Créditos individuais e empresas) ou redução do numero de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Na mesma data o (...) remeteu a documentação solicitada e em resposta remetida pela responsável de Relações Laborais, Exma. Sra. Dra. (...), através de e-mail do mesmo dia 13 de Abril de 2018, veio indicar que, relativamente a tal pedido vertido no segundo paragrafo do nosso e-mail de 13 de Abril de 2018, no (...) não terão ocorrido quaisquer despedimentos promovidos desde o dia 1 de Janeiro de 2017 a trabalhadores que se encontrassem ao serviço, cuja respetiva cessação de contrato de trabalho tenha ocorrido com fundamento em encerramento de uma ou varias secções ou estrutura equivalente ou redução do numero de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Verificada a comunicação de intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho efetuada pelo (...) aos trabalhadores (...) e (...), e expressamente referido no âmbito de cada uma das respetivas comunicações, passo a citar: «A redução estimada prevê assim a redução de 6 (seis) colaboradores internos.» e «Nos últimos 14 meses o Banco deu seguimento a estratégia definida, tendo reduzido dentro desta Área 4 (quatro) colaboradores internos (...).»

Contextualizando, na comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho em apreço, o (...) indica-se textualmente que:

«A atual Área de Suporte Operacional, inserida dentro da Direção de Recuperação, tem desta forma levado a cabo uma estratégia de redução de colaboradores internos (par via de saídas voluntárias, por mutuo acordo, ou por alocação a outras áreas) e consequente alocação de tarefas a fornecedores selecionados.»

«A estrutura desta Área era composta a 31 de Dezembro de 2016 por 7 (sete) colaboradores internos, já com recurso a serviços de outsourcing.»

«Na sequência da decisão estratégica de reorganização da Área de Suporte Operacional, foi definida uma estratégia ótima com 1 (um) colaborador interno e com a contratação de tais novos fornecedores que passam a prestar serviços em regime de outsourcing das referidas atividades.»

«A redução estimada prevê assim a redução de 6 (seis) colaboradores internos.»

«Nos últimos 14 meses o (...) deu seguimento a estratégia definida, tendo reduzido dentro desta Área 4 (quatro) colaboradores internos e confirmado as parcerias com os dois novos fornecedores de serviços externos.»

Em face destes dados, solicitou-se em 17 de Abril de 2018, através de correio eletrónico, que o (...) informasse quais eram os 4 colaboradores internos a quem se referia nas citadas comunicações (incluindo a respeitante a trabalhadora (...)) e que terão deixado de fazer parte dos quadros da empresa e qual o tipo de cessação de contrato de trabalho terão recorrido para a redução implementada e efetivada na empresa nos últimos 14 meses.

Notificou-se nessa data o (...) a disponibilizar cópia das quatro cessações de contrato de trabalho a que referia na comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho da trabalhadora (...) e, caso houvessem recorrido a despedimento por extinção do posto de trabalho desses 4 (ou menos) colaboradores internos, disponibilizassem cópia da comunicação ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (ACT) que eventualmente houvessem efetuado nos termos do n.º 3 do art.º 371.º do Código do Trabalho, o comprovativo do seu envio, até ao passado dia 19 de Abril de 2018.

Em 18 de Abril de 2018, veio a Responsável de Relações Laborais do (...), Exma. Sra. Dra. (...), remeter a estes serviços da ACT, ao meu cuidado, quatro cópias de acordos de revogação de contrato de trabalho, ao abrigo do art.º 349º do Código do Trabalho, com os então trabalhadores (...), (...), (...) e (...) celebrados respetivamente em 30 de Junho de 2017, 4 de Abril de 2017, 21 de Março de 2017 e 21 de Março de 2017.

Nestes termos, uma vez que aqueles 4 acordos de revogação de contratos de trabalho apresentados pelo (...) se tratam verdadeiramente de consensos celebrados entre entidade empregadora e cada um dos trabalhadores no sentido da revogação dos contratos de trabalho, não cabe aqui falar-se em despedimento. Tal figura que tem

origem numa união de vontades não se coaduna com o conceito de despedimento promovido pela entidade empregadora, pelo que não se poderá falar, no caso em apreço, de um verdadeiro despedimento e muito menos de despedimento coletivo (nos termos e para os efeitos do n.º 1 do art. 359.º do Código do Trabalho).

Apurou-se, entretanto, por análise ao Anexo B-Fluxo de entrada ou saída de trabalhadores do Relatório Único de informação sobre emprego e condições de trabalho do ano de 2017, apresentado pelo (...) no presente ano de 2018, que em Fevereiro do ano de 2017, saiu dos seus quadros de pessoal a Exma. Sra. (...), cujo motivo terá sido despedimento por extinção de posto de trabalho promovido pelo (...), não tendo, ao que se apurou, dado entrada qualquer comunicação dessa decisão de despedimento promovido pelo (...) por extinção de posto de trabalho, nos termos do art.º 371.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Por análise ao mesmo Anexo B ao Relatório Único de informação sobre emprego e condições de trabalho do ano de 2017, não se descortinou ter o (...) promovido a cessação de contratos de trabalho através de despedimento coletivo.

Dos esclarecimentos obtidos e das provas documentais obtidas conclui-se não ter o (...) promovido a cessação de contratos de trabalho, simultânea ou sucessivamente nos três meses anteriores, abrangendo, pelo menos, cinco trabalhadores, por se tratar de grande empresa (nos termos e para os efeitos do art.º 100.º do Código do trabalho), afastando assim a possibilidade de aplicabilidade de despedimento coletivo (nos termos dos artos 359º e seguintes do Código do Trabalho).

A este respeito o (...) segundo o seu último relatório único de informação sobre emprego e condições de trabalho tinha a data de 31 de Dezembro de 2017, 828 trabalhadores ao seu serviço.

Apreciando

- *Foi comprovado o cumprimento deste requisito.*

Requisitos constantes no n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, e alterado pela Lei n.º 27/2014, de 8/05.

"Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, par referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios: a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) Menor experiência na função; e) Menor antiguidade na empresa."

Independente dos motivos materiais que estiveram na base da necessidade do (...) proceder à comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho da trabalhadora (...), que não cabe aqui apreciar, veio o (...) indicar que nessa Área de Suporte Operacional exercem funções 3 trabalhadores com os seguintes postos de trabalho, a saber:

- (...), com a categoria profissional de Assistente Técnico adstrita ao posto de trabalho de Técnico de Recuperação Sénior;
- (...), com a categoria profissional de Assistente Técnico adstrito ao posto de trabalho de Técnico de Recuperação; e
- (...), com a categoria profissional de Assistente Comercial adstrita ao posto de trabalho de Assistente de Recuperação;

Na citada comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho o (...) enuncia o conteúdo funcional das seguintes funções:

- *de Técnico de Recuperação Sénior adstrita a Exma. Sra. (...);*

- de Técnico de Recuperação adstrito ao Exmo. Sr. (...), com a categoria profissional de Assistente Técnico adstrito ao posto de trabalho de Técnico de Recuperação; e

- de Assistente de Recuperação adstrita a Exma. Sra. (...).

De referir que o conteúdo funcional/tarefas descrito(as) na citada comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho referente aos trabalhadores objeto da comunicação de extinção de posto de trabalho, incluindo a Sra. (...), foi quer por esta confirmado no passado dia 16 de Abril de 2018, pelas 09:30 horas, quer pelo Sr. (...), no dia 15 de Abril de 2018, pelas 14:30 horas.

Após a descrição funcional assevera o (...) o seguinte:

-que o posto de trabalho de Técnico de Recuperação tem um conteúdo funcional distinto do de Assistente de Recuperação e, ambos, por sua vez, tem um conteúdo funcional distinto do posto de Técnico de Recuperação Sénior.

-que o posto de trabalho de Técnico de Recuperação Sénior (que o ... não pretende extinguir) tem o conteúdo funcional distinto daquele que caracteriza os postos de trabalho de Técnico de Recuperação e de Assistente de Recuperação.

Para concluir o (...) que se torna desnecessária a aplicação de critérios de seleção entre o trabalhador que ocupa o primeiro (entenda-se, o posto de trabalho de Técnico de Recuperação Sénior) e os trabalhadores que ocupam os outros dois (entenda-se, os postos de trabalho de Técnico de Recuperação e de Assistente de Recuperação). Porém, o (...), apesar de ter considerado distintos todos os postos de trabalho supramencionados, aplicou na comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho referente quer a Sra. (...) (quer ao Sr. ...) os critérios previstos no art.º 368º do Código do

Trabalho, concluindo que, se considerados em conjunto, os contratos de trabalho a cessar são precisamente os dos trabalhadores (...) e (...).

E tendo em conta a relevância do critério de pior avaliação de desempenho com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador, o (...) referiu-se quanto ao processo de avaliação na empresa nos anos de 2016 e 2017, indicando que os processos de avaliação foram divulgados e publicitados a todos os trabalhadores, mediante a antecipada realização de ações de formação, entrega de toda a documentação relevante e a disponibilização da mesma no portal do Banco, acessível a todos os trabalhadores.

Nesse programa de avaliação de desempenho, referente aos anos de 2016 e 2017, foram sumariamente avaliados pelo (...) os Objetivos, Competências e Compromisso.

Nesse mesmo programa de avaliação o (...) foram seguidos os seguintes passos:

- definição anual dos objetivos;*
- autoavaliação por cada um dos trabalhadores;*
- avaliação pelo responsável direto;*
- reuniões de consistência.*

Quer o Programa de avaliação de desempenho quer as normas referentes ao processo de avaliação de desempenho 2016/2017 foram pelo ... juntas na comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho da Sra. (...), (cfr. Anexos VII e VIII, respetivamente).

Aplicando o primeiro critério de seleção baseado na pior avaliação de desempenho com parâmetros previamente conhecidos do trabalhador (o que foi pela Sra. (...)) confirmado perante mim nestes serviços da ACT no passado dia 16 de Abril de 2018, pelas 09:30 horas) e tendo em consideração os trabalhadores (...), (...) e (...), que enquanto entidade

empregadora admitiu poderem ser comparados, veio o (...) indicar que a trabalhadora (...), nos anos de 2016 e 2017, ficou incluída nas duas últimas avaliações de desempenho inferiores entre os três trabalhadores supra identificados, não tendo sido avaliada em 2016 e, em 2017, tendo obtido a classificação de Cumpre expectativas - 2,3.

De salientar que a trabalhadora (...) não teve avaliação de desempenho no ano de 2016, atendendo ao período de ausência prolongada que registou nesse ano de 2016 (cfr. indicação prestada pela Responsável de Relações Laborais, Dra. ..., através de e-mail de 13 de Abril de 2018).

E se em 2016, tal comunicação é errónea quanta à conclusão de que a sra. (...) tenha ficado incluída nas duas avaliações de desempenho inferiores, uma vez que esta não foi sequer objeto de avaliação, ao invés, na avaliação referente ao ano de 2017, a avaliação de desempenho desta trabalhadora foi efetivamente inferior a avaliação da trabalhadora (...) e do trabalhador (... (tendo estes obtido respetivamente na avaliação de 2017 a classificação de Excelente - 3, 7 e a classificação de Cumpre as expectativas - 2,4) . A avaliação de desempenho respeitante aos trabalhadores (...), (...) e (...) constam respetivamente das fichas individuais juntas a citada comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho da Sra. (...) (cfr. Anexo IX, XI e X, respetivamente).

Apreciando

Dito isto a primeira questão que se deve colocar tendo em conta o requisito do n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho seria a de saber se na Seção de Suporte Operacional da Direção de Recuperação existia uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho a extinguir (de assistente de recuperação), para que se apliquem os critérios indicados nesse preceito legal, concretamente, a pior avaliação de desempenho, com parâmetros

previamente conhecidos pelo trabalhador, as menores habilitações académicas e profissionais, a maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa, a menor experiência na função e a menor antiguidade na empresa.

Ao invés do que o (...) assevera, é evidente que na citada Área a sra. (...) efetua tarefas/funções que são comumente desempenhadas pelos trabalhadores (...) e (...) (apesar de estes terem categorias profissionais distintas), isto porque todos :

- devem garantir a adoção integral dos Valores do Banco;*
- devem contribuir para a otimização da Recuperação de crédito e respetivos resultados/objetivos no seio da equipa e da Direção em que se inserem;*
- devem propor novas medidas e identificar necessidades de informação sempre que se afigurem críticas ao sucesso na implementação das estratégias que se pretendem seguir;*
- devem ser conhecedores da diversidade de informação de gestão produzida no Banco que permita a correta análise da sua performance;*
- devem garantir a fiabilidade da informação que executam;*
- devem colocar em pratica atividades de Back Office e/ou controle que lhe sejam a*

Se bem que o conteúdo funcional do posto de trabalho da sra. (...) seja em muitos aspetos distinto e naqueloutros semelhante do conteúdo funcional dos postos de trabalho dos trabalhadores (...) e (...), a verdade é que o (...) acabou por, na determinação dos postos de trabalho a extinguir, decidir observar, por referencia aos três titulares (... , ... e ...), na ordem de critérios relevantes e não discriminatórios, desde logo o critério da pior avaliação de desempenho, com parâmetros conhecidos pelo trabalhador (cfr. alínea a) do n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho).

A segunda questão é a de saber se a trabalhadora (...) tinha dos três trabalhadores da secção onde o (...) pretende extinguir dois postos de trabalho a pior avaliação de desempenho.

Nessa avaliação do citado critério resulta clara que, em 2017, a trabalhadora sra. (...), de entre os três trabalhadores supracitados foi a que teve a pior classificação na avaliação de desempenho, nos termos acima enunciados e como tal, será essa que devera ser determinante para a decisão a tomar pela entidade empregadora quando decida ter que determinar quais os postos de trabalho a extinguir e bem assim os seus titulares. Assim:

- *Foi comprovado o cumprimento deste requisito.*

III - DECISÃO

Face ao exposto somos de parecer de que se encontram reunidos no caso em análise os pressupostos objetivos e cumulativos da extinção do posto de trabalho da trabalhadora sra. (...), atento nomeadamente o disposto na alínea c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 368º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/ 2009 de 12 de Fevereiro com as alterações dadas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, uma vez que o (...) observou no presente processo, por referência aos respetivos titulares, quer os dois requisitos supra enunciados quer a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios. (...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a

3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina, no seu artigo 11.º, que:- *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*

- 2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados Membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que *“... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”*.

- 2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que *“o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”*, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, *“considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”*.
- 2.7. Segundo o n.º 2, do artigo 367.º, que remete para o n.º 2, do art.º 359.º, ambos do Código do Trabalho, entende o legislador existirem três ordens

de motivos determinantes do despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber:

“a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”.

2.8. Acresce que, nos termos do artigo 368.º, do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

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

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

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve

observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;*
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;*
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*
- d) Menor experiência na função;*
- e) Menor antiguidade na empresa.*

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

- 2.9.** *E, nos termos do disposto no artigo 369.º, do Código do Trabalho, “o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador*

envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

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

2.10. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º, do mesmo Código, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

2.11. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, "b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental".

III – ANÁLISE

3.1 De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise por extinção do posto de trabalho, justifica-se por fundamentos de ordem estruturais.

- 3.2** Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho, há que ter em conta o disposto no artigo 368.º, do Código do Trabalho, que prevê as exigências da sua aplicação, designadamente, que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposos do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo. Acresce, ainda, a necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do/a trabalhador/a a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- 3.3** Cumpridos estes requisitos, e no caso de haver dois ou mais postos de trabalho iguais, preenchidos por dois ou mais trabalhadores com as mesmas funções, e se um desses postos de trabalho for objeto da extinção, procede-se à aplicação dos critérios de escolha do/a ou dos/as trabalhadores/as a despedir.
- 3.4** No caso em apreço, analisados os documentos carreados ao processo, verificou-se na estrutura do empregador, a existência de diversos colaboradores, com a mesma categoria profissional da trabalhadora, tal verificação constatou-se através da análise do Anexo A, donde constam vários trabalhadores com a mesma categoria profissional da trabalhadora, cujo código na Tabela de Categorias Profissionais indica o Código 20838, não só para a categoria da trabalhadora, mas para outros funcionários.

- 3.5 Da análise dos documentos remetidos à CITE, designadamente a comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho e a lista interna de colaboradores/as, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º1 do artigo 368.º, do Código do Trabalho, a saber, os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes, seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cfr. n.º4 do artigo 368.º), a inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e, não seja aplicável o despedimento coletivo.
- 3.6 Reunidos os requisitos previstos no n.º1, **o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico**, conforme dispõe o n.º2 do mesmo preceito legal.
- 3.7 No caso em apreço, a trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, em 21.05.2007, através de celebração de contrato de trabalho sem termo, para o exercício de funções de assistente comercial, conforme se atesta da leitura do contrato de trabalho, junto ao processo pela entidade empregadora, aquando da notificação do despedimento por extinção do posto de trabalho.
- 3.8 Quanto aos motivos da extinção, afirma a entidade empregadora que "*(...) "A necessidade de extinção do posto de trabalho decorre da redução do número de trabalhadores por motivos estruturais, em virtude de reestruturação da organização produtiva e estratégica do Banco, em*

concreto em Riscos, que abrange, em particular e designadamente, a Área de Qualidade e Suporte - Suporte Operacional.

3.9 Refere a entidade empregadora que a categoria profissional da trabalhadora é a de Assistente Comercial.

3.10 Já no que diz respeito ao cumprimento dos requisitos previstos no artigo 368.º, do Código do Trabalho, afirma a entidade empregadora que o despedimento por extinção do posto de trabalho não resulta de atuação das partes; que a subsistência da relação de trabalho afigura-se impossível, porquanto mostrou-se necessário proceder à extinção do departamento no qual a trabalhadora desempenhava as suas funções: "*(...) Foi formalmente iniciado no 1º Semestre de 2017 uma estratégia de Venda de Carteira que se estima conduzir à redução de 50% do saldo moroso sob gestão e que se perspectiva concluir no 1º Semestre de 2018. Decorre neste momento a fase de definição de preço, à qual se seguirá a colocação no mercado dos ativos selecionados. A expectativa de sucesso desta venda é bastante elevada.*

O que acaba de se expor, implica a necessidade de reestruturação da Área de Suporte Operacional, de onde decorre a necessidade de extinguir 2 postos de trabalho, um de Técnico de Recuperação e outro de Assistente de Recuperação, que se mostram excessivos em face da redução estimada da atividade da Área, da decisão de externalização das tarefas operativas e administrativas e da consequente implementação prática da estratégia definida. (...)"

3.9 Prossegue a entidade empregadora referindo que: "*(...) Não existem no Banco contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às*

dos postos de trabalho a extinguir. Acresce ainda que se toma impossível a manutenção do contrato de trabalho por não se verificar a possibilidade do seu eventual reenquadramento noutras funções sendo que não há no Banco qualquer posto de trabalho disponível que seja compatível com a categoria profissional de V. Exa (...) “

- 3.10** E, conclui, não ser aplicável o regime do despedimento coletivo por se tratar do despedimento de uma única trabalhadora.
- 3.11** A trabalhadora vem responder à comunicação de intenção de despedimento e, em sede de contraditório, em síntese, alega que **amamenta o filho e que tem informado a empresa de tal facto, beneficiando inclusivamente de dispensa diária para amamentação.**
- 3.12** Refere ainda a trabalhadora, que o ... é um banco ... e reconhecido no mercado ... com uma das entidades financeiras mais solventes e rentáveis. Refere também a trabalhadora que o ... adquiriu o negócio de retalho do ... em Portugal e que existem em Portugal 81 agências e emprega 839 trabalhadores. “
- 3.13** Alega ainda a trabalhadora que é mãe de 3 crianças menores de idade, com idades compreendidas entre os 2 e os 6 anos de idade. Informa também a trabalhadora que foi mãe em 2011, ficando de licença de maternidade e que em 2012 quando regressou da licença de maternidade, passou a ter horário reduzido, face ao motivo de se encontrar a amamentar. Refere também a trabalhadora que quando regressou de tal licença, deixou de desempenhar funções de supervisora, tal como o vinha fazendo até ocorrer tal regresso. Alude ainda, que

manifestou desagrado com a situação, no entanto, tais funções não lhe voltaram a ser atribuídas.

- 3.14** Declara também a trabalhadora que desde Abril de 2016, foi-lhe perguntado várias vezes quando voltaria a fazer o horário completo, informando que no ano de 2016 não foi alvo de qualquer avaliação e que relativamente a tais avaliações, a trabalhadora refere que nos últimos anos sente que tem sido prejudicada em virtude de estar com horário reduzido.
- 3.15** Refere a trabalhadora que o banco necessita de postos de trabalho, encontrando-se em processo de admissão para novos colaboradores (doc. 3 e 4), referindo ainda que a entidade empregadora, terá determinado que o critério a utilizar seria a avaliação, referindo a trabalhadora, que não foi alvo de avaliação no ano de 2016 e nos anos seguintes sentiu-se discriminada face à sua situação.
- 3.16** Referiu ainda que existem dezenas de trabalhadores com a mesma categoria profissional da trabalhadora, com funções idênticas às que por esta são desempenhadas.
- 3.17** De todo o processo remetido pela entidade empregadora, tal como referido no ponto 1.5 consta correspondência vária trocada com a ACT.
- 3.18** De toda a documentação junta pela entidade empregadora, verifica-se a existência de vários postos de trabalho, com a mesma categoria/tarefas/conteúdo funcional da trabalhadora em causa nos presentes autos.

- 3.19** Verifica-se ainda que, após várias trocas de email's com a ACT, foi em 02.05.2018, o empregador notificado para juntar aos autos " (...) *contratos de trabalho a termo de trabalhadores com as categorias profissionais de assistente comercial e assistente técnico que se encontrassem em vigor no (...) à data da comunicação de intenção de despedimento por extinção do dois postos de trabalho (...)*".
- 3.20** Perante tal notificação, veio o empregador, em 03.05.2018, fazer a junção aos autos de quatro (4) contratos de trabalho a termo certo (pelo período de um ano), tendo o empregador informado que, não existem na empresa, contratos de trabalho a termo para as tarefas dos postos de trabalho extintos, informação esta, também fornecida à CITE. No entanto, e não obstante tal declaração por parte da entidade empregadora, não se consegue vislumbrar qual o motivo que terá levado a entidade empregadora a contratar trabalhadores com a mesma categoria profissional e referindo após, que nenhum trabalhador desempenha as mesmas funções que eram desempenhadas pela trabalhadora.
- 3.21** Da análise de tais contratos verifica-se que tais trabalhadores foram contratados durante o mês de março e abril de 2018, verificando-se ainda, que dois dos quatro trabalhadores, irão exercer funções na área de Lisboa, sendo um deles, no estabelecimento do Edifício ... e outro em ...
- 3.22** Verificou-se que tais contratos celebrados a termo no decorrer do ano de 2018, o foram para a categoria profissional da trabalhadora (assistente comercial, cfr. contrato de trabalho celebrado e junto aos autos), e também para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a

extinguir, não tendo a entidade empregadora conseguido demonstrar cabalmente e sem qualquer de dúvida que as funções contratadas não são as mesmas.

- 3.23** A entidade empregadora, além de todos os motivos expostos para a extinção do posto de trabalho, considera que as tarefas desempenhadas pela trabalhadora, de técnica de recuperação, tem um conteúdo funcional distinto do posto de técnico de recuperação sénior.
- 3.24** Da análise das funções/tarefas que são desempenhadas pela trabalhadora em causa nos presentes autos e uma outra sua colega, verifica-se que desempenham tarefas em comum, isto porque todos os trabalhadores devem garantir a fiabilidade da informação que executam, têm atividades de back office, devem propor novas medidas e identificar necessidades de informação sempre que se afigurem críticas ao sucesso na implementação das estratégias que pretendem seguir, devem contribuir para a otimização da recuperação de crédito, entre outras funções em comum.
- 3.25** Se a entidade empregadora refere e considera que o posto de trabalho a extinguir não tem conteúdo funcional idêntico ao do posto que pretende manter, não fica totalmente esclarecido qual o motivo pelo qual foi aplicado o critério da pior avaliação, nos termos do artigo 368º, n.º 2 al. a), uma vez que, segundo a entidade empregadora, são postos de trabalho distintos, com conteúdos funcionais diferenciados.
- 3.26** Da análise dos elementos constantes do processo e tendo em conta que a instituição em causa dispõe de uma pluralidade de postos de trabalho com a mesma categoria profissional da trabalhadora, com conteúdo

funcional idêntico às funções por esta desempenhadas, não tendo ficado totalmente demonstrado por parte da entidade empregadora, a impossibilidade total da trabalhadora ser reintegrada.

- 3.27** Existindo dúvidas relativamente ao critério da pior avaliação, uma vez que a trabalhadora no ano de 2016 não foi avaliada e no ano de 2017 se encontrava com horário reduzido face ao horário de amamentação do seu filho e tendo em conta que a trabalhadora não pode ser prejudicada na sua avaliação, face à sua condição de mãe, atento o disposto no artigo artigo 65.º do Código do Trabalho que integra um regime especial e determina que a ausência de trabalho resultante de licença parental, em qualquer das modalidades, não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.
- 3.28** Não ficando suficientemente demonstrada a observância da ordem de critérios relevantes e não discriminatórios, na comunicação de intenção de despedimento da entidade empregadora, a que aludem os números 1 e 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- 3.29** Para além dos fundamentos gerais de ilicitude do despedimento, previstos no artigo 381.º do Código do Trabalho, o artigo 384.º do mesmo Código dispõe, designadamente, que “o despedimento por extinção do posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º e se não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º”.

- 3.30** Forçoso é concluir que a entidade empregadora se ficou pela simples aparência formal da realização da comunicação imposta pelo artigo 369.º do Código do Trabalho, o que equivale à sua omissão.
- 3.31** Com efeito, verifica-se, que, face às circunstâncias supra mencionadas, a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora, não ficando, assim, completamente afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.
- 3.32** Nos termos da legislação em vigor a ACT tem por missão a fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral, competindo a esta Autoridade, nomeadamente, assegurar o procedimento das contra-ordenações.
- 3.33** Cumpre ainda informar que a verificação da conformidade do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, cabe à CITE de acordo com o Decreto – Lei n.º 76/2012, de 26 de março e nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

IV - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora ..., promovido pela sua entidade empregadora ... porquanto, não ficaram totalmente afastada a evidência da prática discriminatória em função

da maternidade na extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.