

PARECER N.º 242/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras especialmente protegidas, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 1774-DGP-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 06.04.2020, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras especialmente protegidas ..., trabalhadora puérpera e ..., trabalhadora grávida, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 99 trabalhadores/as.

1.2. Na carta datada de 31.03.2020 e dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(...) Em cumprimento do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, vem a ... pessoa coletiva n.º ..., situada na ..., remeter a V. Exa, cópia da comunicação preliminar e cópia da ata da reunião de informações e negociação, relativa ao processo de despedimento coletivo iniciado pela ... no passado dia 3 de fevereiro de 2020 e no âmbito do qual se encontram integrados uma pluralidade de colaboradores, identificados na lista em anexo à presente comunicação.

Ainda na lista em anexo poderá também consultar a tipologia da situação em que cada colaborador se encontra, configurável na previsão normativa do artigo 63º do Código do Trabalho e a duração da mesma.

A fase de informações e negociação decorreu entre os dias 11 de fevereiro e 19 de março de 2020, tendo estado presente, para além dos legais representantes da ..., da Comissão Representativa nomeada pelos trabalhadores abrangidos e dos Sindicatos do setor ... (o Sindicato dos ..., o Sindicato ... e o Sindicato dos ..., a Direção Geral do Emprego e das

Relações de Trabalho (DGERT). Atendendo à situação atual e às imitações impostas pela declaração de Estado de Emergência, a última das reuniões foi realizada através de videoconferência, não tendo sido possível recolher as assinaturas manuscritas antes tendo-se adotado um modelo de aprovação eletrónico (através de declarações emitidas por correio eletrónico). Também por este motivo, o envio da documentação foi feito alguns dias após o encerramento formal da fase de informações e negociação, o que, face ao exposto, se requer seja igualmente relevado.

Por este motivo, vem a ... requerer a emissão do parecer prévio legalmente exigido nos termos do disposto nos números 1 e 3 alínea b) do art.º 63 do Código do Trabalho, remetendo, para os devidos efeitos cópia da comunicação preliminar entregue aos trabalhadores, bem como cópia das atas das reuniões da fase de informações e negociação.

Na expectativa das prezadas notícias de V. Exa, e permanecendo ao inteiro dispor para qualquer esclarecimento adicional entendam conveniente, apresentamos, desde já, os nossos melhores cumprimentos (...)"

1.3. Por cartas datadas 03.02.2020, a empresa comunicou às trabalhadoras especialmente protegidas a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcrevem, cujo teor é idêntico para todos/as os/as trabalhadores/as:

"(...) Assunto: Comunicação preliminar (de despedimento coletivo)

Exmo.(a). Senhor (a

..., com escritório na ..., pessoa coletiva registada na Conservatória do Comercial sob o número único ... (adiante "..."), vem, nos termos e para os efeitos previstos no nos 1, 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho e no âmbito do processo de reestruturação que se encontra em curso, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 99 trabalhadores, o qual poderá abranger V. Exa.

Atento o exposto nos nºs 2 e 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, enviamos em anexo à presente carta os seguintes elementos:

- Motivos do despedimento coletivo (**Anexo I**);*
- Medidas alternativas ao despedimento (**Anexo II**)*
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (**Anexo III**):*
- Critério de seleção dos trabalhadores a despedir (**Anexo IV**)*
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (**Anexo V**).*

Mais informamos que o presente procedimento de despedimento coletivo com início desta data, terá uma duração previsível de 60 a 150, dias prazo durante o qual os contratos de trabalho eventualmente abrangidos pelo procedimento deverão cessar.

Informamos ainda que, no prazo de cinco úteis a contar da receção da presente comunicação, os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo poderão designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, cuja constituição deverá ser comunicada à ..., até ao final do referido prazo. Oportunamente ser-lhe-á comunicado a data de início da fase de informações e negociação, que esta empresa não deixará de promover, a qual dependerá da disponibilidade de todos os eventuais intervenientes, designadamente, a Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), a comissão representativa dos trabalhadores e a ...

Os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento que no final virem eventualmente cessar os seus respetivos contratos de trabalho em consequência do mesmo terão, no mínimo, direito a uma compensação calculada nos termos legais, acrescida de todos os créditos laborais vencidos e vincendos até à data de produção de efeitos do despedimento e que serão disponibilizados dentro do prazo legalmente estabelecido.

Sem mais de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos. (...)"

1.4. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, os critérios adotados, período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo, nos termos que se transcrevem:

“(...) ANEXO I

Motivação do Despedimento Coletivo e Critério de Seleção

Alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho

A ..., é uma representação permanente da sociedade comercial de ... denominada ..., a qual se dedica, em Portugal, à comercialização de soluções de ... para os segmentos ...

A ... encontra-se integrada no ..., um grupo global dos setores dos ...

*com sede em ... (adiante abreviadamente o “**Grupo**”).*

A título de enquadramento e apresentação de antecedentes e evolução da vida da empresa, refira-se que na sequência da análise realizada pelo Grupo ao nível das suas operações na europa, tendo em vista a melhoria da sua eficiência e otimização da sua

estrutura, com particular ênfase nos mercados em que opera, bem como nas alterações da regulamentação e na eficiência de gestão do capital, foi lançado um processo de fusão ... com vista à consolidação das plataformas de comercialização de ... Foi assim promovida uma reestruturação intragrupo nos termos da qual a ..., passou também a desenvolver a atividade de ... da anteriormente denominada ..., sendo a mesma desenvolvida ao abrigo de um princípio de liberdade de estabelecimento e através de uma sua representante permanente – uma sucursal – a ora denominada ... O Grupo deixou, portanto, a partir de então, de ter uma entidade com personalidade jurídica autónoma em Portugal, para passar a ter um estabelecimento de uma ...

1.1. Estrutura orgânica atual: evolução das características do mercado e do negócio

Atualmente, a ... tem ao seu serviço um total de 425 trabalhadores com diferentes categorias profissionais e funções, distribuídos por 11 zonas geográficas distintas, de acordo com o mapa infra:

...

Desde a sua entrada no mercado português, em 2003 e na sua fase inicial, a ... orientou o seu modelo de negócio às características específicas do mercado nacional, numa lógica - à semelhança dos demais concorrentes - centrada no crescimento orgânico e estrutural materializado numa presença física geograficamente próxima das populações e, bem assim, dos clientes e potenciais clientes e rede de agentes.

...

Número colaboradores em Portugal ao longo dos anos

Esta opção estrutural (sustentada numa lógica de proximidade física) tinha como objetivo a oferta de apoio constante aos clientes e ... da ..., assegurando um serviço imediato, com os mais elevados padrões de qualidade e níveis de acessibilidade, o que, na perspetiva da ..., foi um importante elemento de otimização dos esforços de angariação e de manutenção de clientes.

...

Comparação do desempenho económico da ...

Como se pode constatar pela análise do gráfico supra, a ... tem tido um rendimento médio por escritório (entenda-se escritório comercial) e por colaborador em geral sensivelmente

mais reduzido que os dos seus concorrentes de mercado (valores assinalados a verde). No entanto, face a algumas das alterações que foram sendo implementadas, a expectativa da ... era a de uma recuperação nestes dois vetores (rendimento médio por escritório e por colaborador) consolidando - assim se estimava - uma estrutura mais competitiva e rentável a partir de 2019 (previsão de acréscimo que está assinalada no gráfico a cor de laranja).

Contudo, a verdade é que ao longo dos últimos anos tem sido visível uma mudança profunda e acelerada do mercado ..., alicerçada sobretudo na enorme aposta nas novas tecnologias, com a progressiva transferência da relação (presencial) com o agente e cliente para uma relação muito mais apoiada no suporte (sobretudo) digital.

Em bom rigor, esta alteração fundamental visou permitir uma aproximação ao perfil e necessidades atuais do agente e cliente tipo, muito diferentes daquelas que estiveram na base da construção do modelo de negócio anterior, sustentado, conforme referimos, numa lógica de crescimento orgânico e de contacto pessoal e apoio presencial.

Assim, a lógica e necessidade de ocupação e dispersão pelo território (essencial no passado) tem vindo a inverter-se e a diminuir drasticamente, como melhor se explicará, vendo-se a ... confrontada com a tendência de concentrar a sua estratégia na adaptação às necessidades e preferências dos atuais agentes e clientes numa aposta no serviço digital e remoto, contexto que a projetada reestruturação visa consolidar.

Num mercado altamente competitivo como aquele viu que a ... atua, é indispensável a permanente atualização e o acompanhamento, a par e passo, dos restantes agentes, designadamente dos seus concorrentes, o que implica um constante investimento nas novas tecnologias e em novas formas de desenvolver o negócio. Outra solução significa “ficar para trás” com as concomitantes ameaças à competitividade e sustentabilidade da empresa em Portugal.

Trata-se, de resto, como é público e notório, de uma tendência que se verifica em muitos outros setores, que não apenas o segurador (basta referir, a título meramente exemplificativo, o setor ...).

Esta profunda mudança de paradigma, de uma transição de uma lógica de proximidade física para uma lógica de proximidade virtual e de relação digital, acarreta a necessidade de transformação da própria organização e estrutura das empresas, seja ao nível da sua dispersão geográfica seja quanto ao número de trabalhadores integrados na sua equipa. Assim sucedeu com as demais entidades integrantes do setor ... e, de igual modo, também no caso da ... sucedeu em 2018 e continuará a suceder. Veja-se, como exemplo do acima referido, o esquema infra:

...

Evolução do mercado

Por outro lado, a alteração que se pretende efetivar agora surge também no contexto do que vem também já sendo feito em ...

Estamos, assim, no quadro de uma tendência internacional transversal às empresas que integram o setor.

Há assim necessidade de que a evolução do modelo de negócio da área comercial de distribuição intermediada em Portugal acompanhe a estratégia seguida em ... no sentido de centralização de operações e da virtualização do contacto com clientes e agentes, como forma principal de atuação.

Sumariamente, o sentido da reestruturação que a ... pretende e precisa apoiar-se (tal como sucedeu em ...) em dois focos principais: o da centralização de operações e do enfoque no “Escritório Virtual” ou ..., estimando-se – tal como em ... apesar das diferentes dinâmicas de mercado – uma melhoria da eficiência da ... em Portugal e uma capacidade de adaptação às circunstâncias atuais do mercado e preferência dos agentes e clientes.

Vejamos, em mais pormenor, quais as medidas que serão aplicadas, seus propósitos e efeitos.

1.2. Evolução de modelo de negócio da ...: novo modelo de distribuição intermediada

No final do ano de 2017, a ... tinha 37 escritórios comerciais abertos ao público, espalhados por todo o país, conforme se verifica pela imagem que se segue:

...

Escritórios comerciais da ... no final do ano de 2017

Ao nível da sua área comercial de distribuição intermediada, no final de 2017, a ... contava com 191 trabalhadores, afetos aos vários escritórios localizados no país e divididos nas posições com objetivos que genericamente se indicam:

- **Gerente de ...**: Gerir o desenvolvimento do respetivo território de acordo com a estratégia comercial de negócio e com vista a potenciar o serviço ao cliente, maximizar as vendas e gerar lucro de negócio;
- **Gestor ...**: Selecionar, monitorizar e fazer crescer uma rede de agentes através de um planeamento cuidado que permita alcançar os objetivos da empresa;
- **Gestor ...**: Prestar apoio administrativo e comercial à equipa comercial/de vendas garantindo a qualidade do serviço prestado a clientes e agentes.

No final de 2017 a ... contava então com 32 Gerentes de ..., 85 Gestores de ... e com 74 Gestores de ...

Ainda em 2017, a ... lançou mão de um conjunto bastante vasto – e heterógeneo na sua natureza – de projetos/iniciativas ao nível da sua área de distribuição focadas na análise e definição do plano de cumprimento dos seguintes objetivos:

- a) otimização de processos de vendas: agilizar as funções administrativas, por forma a aumentar a produtividade e maximizar a eficiência das vendas;*
- b) desenvolver novas metodologias com vista ao incremento das vendas, através da otimização do tempo e esforço envolvidos com diferentes segmentos de agentes;*
- c) avançar o Escritório Virtual, dando maior eficiência ao trabalho desenvolvido com um largo número de agentes (com pouco volume de negócio) assim focando estratégias de vnda personalizada nos agentes que representam um maior potencial;*
- d) Racionalizar a estrutura de escritórios comerciais adotado ao novo modelo organizacional e de negócio, tendo em conta as novas tendências e a evolução do mercado e do próprio setor (a que já aludimos acima) incrementando a produtividade comercial e reduzindo custos operacionais.*

...

(Planos e objetivos conceptualizados pela ... ainda em 2017)

Ao longo do ano de 2018 e início de 2019, a ... colocou em campo algumas das iniciativas que havia equacionado e analisado (acima mencionadas), sendo que a presente comunicação se insere precisamente no contexto do último dos objetivos aí identificados.

Esta crucial e premente reestruturação vai implicar uma alteração significativa e profunda no modelo de negócio da ..., estabelecendo uma nova forma de trabalhar com mediadores e outros parceiros em Portugal e, bem assim, seguindo, além do mais, uma lógica de redução de custos que a empresa considera, no plano da sua gestão, essencial. De facto, desta decisão resultará o encerramento de todos os escritórios comerciais da ... situados no país, mantendo-se apenas os escritórios de ... e ..., e, bem assim, uma redefinição de zonas/territórios comerciais, mas sem que tal implique – necessariamente e para todos os trabalhadores afetados – a cessação dos respetivos contratos de trabalho, como se verá.

Caso não seja possível, mediante acordo com os trabalhadores e mormente durante a fase de informações e consultas, chegar a múltiplas soluções alternativas abstratamente concebíveis e que a empresa foi equacionando, as medidas gestionárias decididas implicarão a cessação dos contratos de trabalho relativos aos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento e mais adiante elencados.

Não obstante e como melhor se detalhará mais adiante, a intenção da ... a de que parte da área de distribuição intermediada (mais precisamente os agora denominados

Responsáveis de Zona e Gestores de Zona de todos os escritórios) passe – havendo concordância nesse sentido – a desenvolver a sua atividade assente numa lógica de teletrabalho, dedicando mais tempo à angariação de negócio e ao acompanhamento de clientes e parceiros existentes.

Por outro lado, quanto aos agora denominados ..., se não para todos pelos menos para aqueles cujos escritórios (a encerrar) se incluem nas zonas metropolitanas ... e ..., uma lógica será a da sua realocação, por via consensual, nos escritórios de ...e ..., uma lógica será a da sua realocação, nos escritórios de ...e do ... que se manterão e onde se centralizarão todos os serviços administrativos associados a esta área de distribuição intermediada através do recuso ao Centro de Serviços Administrativos já instalado, no qual se passará a assumir a responsabilidade pela realização da larga maioria das operações administrativas relacionadas com as ..., relegando para os ... os contactos e resolução de pedidos mais simples dos agentes, com a eventualidade de poderem ainda desenvolver outras tarefas mais variadas e compatíveis com a sua competência e experiência profissional.

Vejamos em pormenor o que, em caso de acordo, poderia mudar em cada uma das funções acima mencionadas (Responsáveis de Zona ou ..., Gestores de Zona ou ... e ... ou ...), sem, todavia, haver alteração da categoria ou atividade contratada nas suas características substanciais:

...

Alterações de postos de trabalho e respetivas funções da ...

Neste novo contexto, aos ..., caberá aderir e dar cumprimento a todas as expectativas relevantes que foram identificadas de acordo com o Plano de Negócio de ... (“...”), bem como à estratégia global geral por referência à sua área designada, assim como contribuir gerir estratégias com vista à satisfação efetiva dos objetivos definidos através do Plano Regional Anual (“...”) da empresa e, ainda, dirigir as equipas comerciais e as equipas que a elas reportam garantindo o cumprimento dos objetivos traçados.

Já aos ... caberá o objetivo de contribuir e dar cumprimento ao plano de negócio de distribuição intermediada definido para a sua zona territorial (também elas sujeitas a alteração no contexto desta reestruturação), com o painel de mediadores correspondente, cumprir a implementação das iniciativas estratégicas definidas assim como o cumprimento dos objetivos e, ainda, controlar a qualidade do negócio seguindo os parâmetros de rentabilidade e crescimento assinalados para o exercício anual correspondente.

Finalmente, quantos aos ..., caber-lhes-á essencialmente e como já acima referido uma função de apoio ao nível administrativo (operações) das equipas do Centro de Serviços,

assumindo os contactos e a resolução de pedidos mais simples ou urgentes dos agentes e ..., com a eventualidade de poderem ainda desenvolver outras tarefas mais variadas com a sua competência e experiência profissional.

2. Fatores determinantes da reestruturação

Os motivos determinantes da reestruturação, tal como já acima indicado, encontram-se principalmente relacionados com a necessidade de implementação de um novo modelo de negócio ao nível da área comercial de distribuição intermediada, a qual implicará a eliminação da larga maioria dos escritórios comerciais da ... em Portugal e a redefinição dos territórios comerciais (com a eliminação de algumas zonas anteriormente existentes), mantendo apenas os escritórios físicos de ... e ... e um Escritório Virtual (a que aludiremos também mais adiante).

Estamos, assim, perante uma motivação heterogénea, assente em fundamentos estruturais, imposta pelas características atuais do mercado e tendentes a dar resposta às mutações registadas no setor a este nível, que se traduzirão materialmente no encerramento de diversas secções/estabelecimentos e na redefinição de territórios comerciais. Adicionalmente, da adoção destas medidas, a que está inerente a adoção de ferramentas tecnológicas que permitem avançar para o novo paradigma, estima-se ainda uma redução de custos operacionais fixos decorrentes do encerramento de escritórios comerciais (eliminação de custos de manutenção dos edifícios/espacos) e, bem assim, da própria redução do número de trabalhadores da ...

Este novo modelo de negócio encontrar-se-á igualmente suportado no centro de serviços administrativos já existente que, a partir do momento em que seja efetivada a reestruturação – isto é que sejam encerrados os vários escritórios no país e redefinida as novas áreas comerciais -, assegurará operacionalmente a realização de todos os serviços administrativos que anteriormente eram executados pelos ... localizados nos diferentes escritórios e relacionados com as suas respetivas ...

Cumprе ainda referir que a implementação deste novo modelo de negócio ao nível da área comercial de distribuição intermediada terá impacto não só ao nível das equipas que integram os escritórios em vias de encerramento ou as zonas/territórios suprimidas, mas, também, as equipas comerciais atualmente alocadas aos escritórios de ... e ... Com efeito, importa salientar estar-se perante um processo de reformulação global do método e da estratégia de realização do negócio, com impacto transversal a toda a equipa comercial, ao nível do método, estratégia e execução do seu trabalho, como adiante veremos de forma mais detalhada.

Estamos, portanto, no quadro das motivações heterogéneas, mas de cariz estrutural, tecnológico e de mercado.

2.1. Da redução de custos: encerramento de escritórios e redução (por absorção) do número de zonas/territórios comerciais

Do ponto de vista da redução de custos, a decisão de encerramento dos escritórios comerciais da ... situados em Portugal, com exceção dos situados em ... e ..., importa, desde logo uma redução de custos fixos operacionais.

Com efeito, trata-se do encerramento de 14 dos 16 escritórios da ... geograficamente dispersos pelo país, com uma poupança estimada pela ... (e sem prejuízo da ponderação dos novos custos que serão assumidos no futuro em consequência da implementação do novo modelo de negócio da área comercial de distribuição intermediada) em aproximadamente EUR 120.000,00 (centro e vinte mil euros).

Por outro lado, da redução do número de trabalhadores prevista – e admitindo que as alternativas apresentadas pela ... seriam aceites - estima-se ainda e igualmente uma redução de custos mínima na ordem (aproximadamente) de EUR 635.000,00 (seiscentos e trinta e cinco mil euros) anuais já em 2020.

O principal motivo impulsionador da presente reestruturação é precisamente o da alteração do modelo de negócio da ... e, como expressão mais viável dessa mudança, o encerramento de 14 dos 16 escritórios ... no país e a redefinição das zonas comerciais existentes.

Tal como já cuidamos referir acima, ao longo dos últimos anos tem-se assistido, um pouco por todo o setor, a uma redução significativa do número de escritórios e ao emagrecimento da estrutura comercial, muito por força do surgimento de novas formas de realização de negócio, através de plataformas digitais e com o apoio de centros de serviços operacionais que asseguram as tarefas administrativas, que, antes, eram executadas localmente em cada escritório comercial pelas equipas de suporte. O mesmo se passa com a ...

Por força da implementação do novo modelo da área comercial de distribuição intermediada e do desenvolvimento do Escritório Virtual, a existência de uma diversidade de escritórios fisicamente localizados em vários pontos geográficos do país deixa de fazer sentido e assume-se como um custo injustificado, sem reflexo ou, melhor, sem acrescentar mais valia ou utilidade nesse novo contexto operacional da ...

Do ponto de vista da repartição da zona comercial, importa ainda referir que de um universo de 11 zonas, perspetiva-se a passagem para 7 zonas em 2020, conforme se mostra pela imagem seguinte:

...

Projeto de redução do número de zonas da ... em Portugal

Estas 7 “novas” zonas comerciais (reagrupadas por cores nos gráficos supra) serão desenvolvidas pela equipa comercial já no novo contexto de distribuição intermediada e com o apoio do ... São elas: i) ..., ii) ..., iii) ..., iv) ..., v) ..., vi) ... vii) Na decisão sobre as zonas/territórios a eliminar a ... seguiu uma lógica de proximidade geográfica e absorção de certas zonas por outras, dando em regra a prevalência às de maior dimensão em território e/ou em negócio e procurando manter uma distribuição equilibrada e igualitária na medida do operacionalmente viável. Assim sendo, a zona de ... deixará de existir passando a ser integrada na zona/equipa do ... que absorve a primeira, a zona ... será integrada na equipa de Lisboa (passando a denominar-se “...”), a zona das Beiras será integrada na ... (passando a denominar-se “...”) e, ainda, a zona ... que será absorvida pela zona ... (passando a denominar-se “...”).

A sensível concentração de áreas geográficas de negócio foi decidida concomitantemente com a de eliminação dos escritórios comerciais da ... no território nacional e encontra-se baseada na alteração de modelo de negócio explicada no contexto desta comunicação preliminar. Em certo caso, que melhor se especificarão adiante, a eliminação de escritórios e a concentração destas áreas comerciais poderá determinar a eliminação de postos de trabalho, casos em que tal processo de seleção será promovido em obediência a critérios objetivos, definidos pela ... (que em momento próprio serão detalhadamente descritos).

O que vai então mudar, na prática, quanto à forma de laboração?

2.2. O novo modelo de desenvolvimento de negócio: consequências práticas para a área comercial

O novo modelo de desenvolvimento terá impacto significativo a diferentes níveis e categorias profissionais de colaboradores afetos á área de distribuição intermediada, designadamente ..., ... e ...

Em particular quanto aos ... e ..., a intenção da ... é, como se disse, a de inverter a lógica de aproximação ao mercado que até aqui vinha sendo seguida. Com efeito, ao invés de adotar uma política de gestão meramente reacionária, em que no fundo, o primeiro impulso era do agente e cliente – dirigindo-se fisicamente ao escritório -, pretende-se que a estes profissionais caiba um papel mais proactivo, no sentido da busca da oportunidade e do negócio no exterior, juntos dos vários potenciais clientes e parceiros e rentabilizando as fontes de negócio já existentes. A intenção da ... é que este modelo seja aplicado a todos

os profissionais da equipa comercial (... e ...), independentemente de estarem, ou não, presentemente alocados a escritórios comerciais com encerramento projetado.

Este é, aliás o modelo adotado pela ... em ..., o qual se pretende aplicar também em Portugal.

Estes profissionais desenvolverão, por isso, a sua atividade, maioritariamente juntos dos agentes e clientes e seguindo o modelo de teletrabalho, sempre que a sua atividade assim o exija.

Contudo, ainda que nisso se tenha empenhado a ..., a possibilidade de manutenção dos postos de trabalho não será, desde logo, uma realidade possível para todos os trabalhadores que atualmente desenvolvem estas funções (... e ...). A própria redução dos territórios comerciais implicará per si, nos moldes que se cuidarão detalhar no anexo IV, uma seleção dos trabalhadores que, a final, verão cessar os respetivos contratos de trabalho. Neste mesmo contexto, e ao invés, importa também referir que a seleção de trabalhadores cujos contratos de trabalho serão, em caso de acordo no sentido de implementação de medidas alternativas, potencialmente mantidos pressuporá como condição, designadamente – como também em sede e momento próprios cuidaremos explicitar – a aceitação do regime do teletrabalho, donde, na eventualidade de recusa de tal regime, a mesma oportunidade será oferecida ao trabalhador que, seguindo a mesma escala de critérios e ponderação, ocuparia a posição imediatamente seguinte.

Já quanto aos ..., as alterações a implementar são as seguintes:

...

Este sistema passará a outro mais simplificado, que permite que o atendimento ao cliente seja prestado de forma eficiente e menos burocrática, melhorando a qualidade do atendimento ao mesmo tempo que reduz custos.

...

O que este gráfico evidencia é a eliminação de um passo no atendimento ao cliente, o qual se dirigirá, desde o primeiro momento, ao ... e onde, salvo no caso de matérias que requeiram autorização superior ou maior expertise técnico, em cerca de 80% dos casos o cliente conseguirá obter o resultado pretendido sem necessidade de outros interlocutores. Prevê-se, por esta via, uma significativa transferência de volume de trabalho administrativo e burocrático para o ..., absorvendo funções que era anteriormente desenvolvida pelos ...

É precisamente por esse facto que uma das alternativas ao despedimento considerada no caso destes profissionais consiste na possibilidade da sua transferência para os escritórios de Lisboa e do Porto, com os limites e nas condições que melhor se descreverão no Anexo II, com vista a reforçar as equipas de apoio ao ... – face ao aumento do trabalho que se projeta para o período posterior à implementação da reestruturação a que esta comunicação preliminar se associa – e, eventualmente, nos casos em que as características e perfis profissionais assim o permitam, a desenvolver outras funções, porventura com maior autonomia e, em consequência, com oportunidades de desenvolvimento profissional.

Contudo, tal como sucede no caso dos ... e dos ..., a possibilidade de manutenção dos contratos de trabalho dos ... encontrar-se-á também condicionada à aceitação da transferência definitiva dos respetivos locais de trabalho sendo que, na eventualidade de recusa de tal alternativa – nas condições descritas no já mencionado Anexo II – a mesma oportunidade será disponibilizada ao colaborador(a) que, de acordo com a ordem de preferência fixada em cumprimento dos critérios definidos, ocupe a posição imediatamente seguinte. No caso dos ... e como se descreverá em pormenor no Anexo II, o critério de seleção daqueles a quem será oferecida a possibilidade de transferência definitiva de local de trabalho será o da localização do escritório comercial ao qual se encontram presentemente alocados e se o mesmo está, ou não, incluído dentro de um determinado limite geográfico, limite que se estabeleceu de acordo com o nível de custos conexos com a transferência de local de trabalho que, na perspetiva da ..., são razoáveis e justificados - no contexto de uma medida que visa, também recorde-se, uma redução de custos. Aqueles a quem for oferecida a possibilidade de transferência definitiva de local de trabalho terão direito a uma compensação pecuniária mensal tendente a reduzir ou eliminar o eventual incremento de custos de deslocação.

Assim sendo, para os trabalhadores cujos locais de trabalho atuais se situem para além desse limite geográfico, bem como para aqueles que porventura não aceitem a transferência definitiva dos respetivos locais de trabalho nas condições oferecidas pela ... (e descritas no Anexo II), a consequência prevista será a da cessação do respetivo contrato de trabalho.

Sem a adoção de qualquer medida alternativa, que sempre pressuporá o acordo dos trabalhadores - por lhe estar associada essa exigência legal ou contratual pelas alterações de cariz funcional e/ou geográfico necessárias -, da medida cuja intenção é na presente comunicação anunciada resultaria a inevitável cessação dos contratos de trabalho de 99 trabalhadores, que nos anexos seguintes serão referenciados em detalhe e em decorrência direta e necessária da fundamentação aqui constante. Sem prejuízo do supra exposto, considerando hipoteticamente a eficácia de todas as alternativas ao despedimento que

acima preliminar e abstratamente se sintetizaram (e que em sede própria melhor se explicarão – Anexo II e sem prejuízo da fase de informações e consultas legalmente prevista) e fruto do esforço de integração realizado pela ... nesse sentido, a intenção da ... é a de que, num universo potencial de mais de 99 trabalhadores, apenas cerca de 25 vejam cessar os respetivos contratos de trabalho no contexto do presente procedimento - isto no pressuposto de que tais alternativas sejam efetivamente aceites.

Cumpra ainda aludir ao caso da eliminação de um outro posto de trabalho, também integrado na equipa de ...

Atendendo à nova estrutura e modelo de desenvolvimento de negócio, constata-se a desnecessidade de manutenção de funções de coordenação na área de ...

Com efeito, o objetivo da criação desta função específica consistia na centralização, numa só pessoa, da coordenação e do apoio aos ... ao nível do desenvolvimento desta linha de produtos. Sucede, porém, que, contrariamente ao previsto, os resultados emergentes desta estratégia comercial ficaram bastante aquém do objetivo previsto. Onde se estimava um crescimento na ordem dos 13% (acidentes pessoais) foi possível constatar um resultado de -3 pontos percentuais; onde se previa um crescimento de 19,2% (vida e risco) alcançou-se apenas um crescimento de 9 pontos percentuais.

Perante o insucesso da estratégia planeada, decidiu a ... abandonar esta ideia da centralização das funções de coordenação e apoio ..., que se materializa num único posto de trabalho. Com efeito, estas funções de coordenação centralizada e apoio aos vários responsáveis de zona deixará de existir na estrutura da ..., fazendo regressar aos responsáveis de zona a tarefa de coordenação e desenvolvimento destes produtos em cada área.

2.3. Impactos da reestruturação noutras áreas comerciais

Apesar de não integrarem a equipa comercial, existem ainda 8 postos de trabalho que serão potencialmente impactados por esta decisão de encerramento dos escritórios, intenção que aqui é também expressamente anunciada, designadamente:

- 2 pessoas do departamento de ... que atualmente estão localizadas em escritórios comerciais ... em ... e cuja intenção é a de proceder à sua transferência definitiva para o escritório do ..., nas mesmas condições previstas no supra referido Anexo II;
- 2 pessoas no departamento de ..., que atualmente desenvolvem as suas funções nos escritórios da ... e ... e cuja intenção da ... é a de que passem a executar trabalho ao abrigo de um regime de teletrabalho nas condições igualmente previstas no supra referido Anexo II (à semelhança dos comerciais); e

- 4 pessoas do departamento de ..., cuja intenção é a de que desenvolvam a sua atividade em regime de teletrabalho, exceção feita aos casos em que, dada a proximidade da residência, seja preferível que continuem a desenvolver as suas funções nos escritórios de ...ou ...

No caso dos dois colaboradores do departamento de ... o pressuposto da manutenção dos respetivos contratos de trabalho, à semelhança dos demais colaboradores a quem tal alternativa será igualmente disponibilizada, é o da aceitação do regime de teletrabalho sob pena de se efetivar o despedimento em consequência do encerramento do escritório comercial onde atualmente prestam trabalho. Ou seja, a cessação dos respetivos contratos de trabalho é uma consequência necessária do encerramento dos escritórios onde prestam trabalho, a qual poderá ser evitada por força da operacionalização da alternativa acima mencionada, com o acordo expresse dos trabalhadores.

Já quanto aos dois colaboradores do departamento de ..., atualmente localizados em agências sitas em ..., a intenção da ... é a de que os mesmos sejam definitivamente transferidos para o escritório da ...

Quanto aos quatro colaboradores afetos ao ... a intenção da ... é a de que, face à própria natureza do trabalho, os mesmos adotem igualmente o regime de teletrabalho desenvolvendo a sua atividade (nas mesmas condições que os ... e os ...), exceção feita aos casos em que, dada a proximidade da residência, seja preferível que continuem a desenvolver as suas funções nos escritórios de ...ou ..., caso em que tal possibilidade será avaliada e estabelecida individualmente.

2.4. Consolidação da estratégia da ... (...)

Tal como já acima referido, a decisão de reestruturação apoia-se ainda num projeto lançado já em 2018/2019 cujo foco é o atendimento e o desenvolvimento de atividade comercial através de plataforma digital: ...

Este departamento ao longo do ano de 2019 assegurou já o acompanhamento de mais de 1800 agentes, cujo volume de negócio se situou abaixo dos limites fixados pela ...

O objetivo consiste, precisamente, na concentração da gestão comercial de agentes com pouco volume de negócio, assim focando estratégias de venda personalizada nos agentes que representem um maior potencial para a ... Esta equipa do ... funciona numa lógica de abordagem do mercado totalmente distinta do modelo “tradicional”. Com efeito, contrariamente ao que sucedia antes – em que o contacto pessoal e presencial era elemento determinante da manutenção da relação comercial -, os colaboradores da equipa do ... assegurarão a gestão comercial por via remota e através do recurso a tecnologias de comunicação que permitam o contacto com clientes e potenciais clientes,

designadamente por telefone, email, Skype e WhatsApp e serão organizados através de equipas especializadas focadas na geração de negócio e na criação de valor e crescimento.

3. Conclusão

Ao todo, são potencialmente envolvidos e abrangidos no presente procedimento 99 colaboradores de diferentes áreas da ..., manifestando-se a intenção de que os seus contratos de trabalho cessem em virtude do da implementação do novo modelo de negócio, já acima descrito e do conseqüente encerramento dos escritórios comerciais geograficamente dispersos pelo país, bem como da eliminação de alguns dos territórios comerciais atualmente existentes.

Não obstante, sem prejuízo da fase procedimental legalmente prevista para o efeito, a ... encetou já uma reflexão prévia tendente a poder proceder a um esforço significativo no sentido de admitir a existência de cenários alternativos que, dependendo do acordo dos trabalhadores, possam ainda eventualmente evitar - tanto quanto possível - a cessação do número total estimado de contratos de trabalho associados a tais posições, sendo que - em abstrato e numa avaliação preliminar - na eventualidade de serem aceites as alternativas ao despedimento, que por transparência desde logo se equacionam no contexto desta comunicação preliminar (Anexo II), destes 99 apenas 25 contratos de trabalho seriam inevitável e efetivamente terminados por força deste procedimento.

O despedimento coletivo cuja comunicação preliminar ora se entrega tem por fundamento, basicamente, uma profunda reestruturação do modelo de negocio da ... ao nível do seu setor comercial de distribuição intermediada, donde resulta, entre outros efeitos, o encerramento de todos os escritórios comerciais ... situados em ... e ..., com exceção dos escritórios de ... e ... e a eliminação de 4 dos 11 territórios / zonas comerciais atualmente existentes.

É por força dessa alteração (acima devidamente fundamentada) e tendo em vista a redução de custos operacionais fixos associados à manutenção de estruturas fixas (escritórios comerciais) sem enquadramento no novo modelo de negócio proposto, que a ... optou por encerrar tais estabelecimentos e, bem assim, dar início ao presente procedimento.

Estima-se que esta nova estrutura permitirá uma poupança relevante, prevendo-se uma redução de custos diretos mínima na ordem dos EUR 755.000,00.

Pretende-se com esta reestruturação atingir, por fim, o formato que permitirá um melhor equilíbrio económico-financeiro, alinhado com a realidade operacional que já existe em ... (apesar das ideossincrasias de cada mercado) e em condições de maior competitividade

face às suas concorrentes no mercado Português, fazendo uso de uma mesma base tecnológica.

Subjazem assim ao procedimento, pelas razões que ficaram expostas, razões de natureza diversa, pois que a necessidade de encerramento de estabelecimentos assenta num conjunto de intenções de cariz estrutural e financeiro, mas também na adequação da atividade da empresa às circunstâncias do mercado em que se move e a uma tendência para um funcionamento cada vez mais umbilicalmente ligado às novas tecnologias e ao fenómeno da digitalização. Está ainda subjacente ao procedimento, conforme se pôde explicar o encerramento de múltiplos escritórios comerciais da ... em Portugal, realidade que constitui fundamentação autónoma, mas que acresce face às demais.

1.5. Foram apresentas as seguintes alternativas ao despedimento:

“(…)

Anexo II

(Alternativas ao despedimento)

Conforme referido no Anexo I, a execução do projeto de reestruturação terá impacto potencial ao nível dos contratos de trabalho de 99 profissionais da ..., maioritariamente situados na área comercial de distribuição intermediada, abrangendo ..., ... e ...

Para além destes, tal como também se cuidou já referir, serão também impactados pela decisão da ... outros profissionais associados a postos de trabalho de outras áreas mas que, em consequência do encerramento dos escritórios da ... geograficamente dispersos pelo país, se veem também assim eliminados. São os casos das duas pessoas do departamento de ..., das duas pessoas do departamento de ..., que atualmente desenvolvem as suas funções nos escritórios da ..., nas agências de ... e nos escritórios de ... (e cuja intenção da ... é a de que passem a executar trabalho ao abrigo de um regime de teletrabalho) e ainda das quatro pessoas do departamento de ... cuja intenção é, também e em princípio, a da adoção de um regime de teletrabalho.

Ciente do impacto que a sua decisão de reestruturação terá na equipa, e mesmo sem poder antecipar qual o volume de adesões (legalmente indispensáveis) com que poderá contar, a ... encetou previamente todos os esforços no sentido de estudar e encontrar alternativas que abstratamente permitissem reduzir ao mínimo os efeitos de uma eventual decisão de despedimento, alternativas essas que, como veremos, assentam essencialmente na alteração do local de trabalho – o que, aliás, faz sentido tendo em conta que o motivo do presente processo e o encerramento dos locais onde, até então, os profissionais terão desenvolvido as suas respetivas funções, assim como a redução e redistribuição de zonas comerciais.

Neste anexo procuraremos tratar as várias medidas alternativas disponíveis, bem como os critérios de elegibilidade dos colaboradores que se encontrem em condições de a elas aceder, e já não dos critérios de seleção dos trabalhadores potencialmente abrangidos pelo despedimento, matéria que oportunamente será abordada no Anexo IV.

As alternativas ao despedimento encontram-se definidas em razão das respetivas funções de cada trabalhador, ou classe/categoria de trabalhadores.

Assim, no caso dos ... e dos ..., com o encerramento dos escritórios comerciais (seus habituais locais de trabalho) a intenção da ... é a de que estes profissionais passem a desenvolver a respetiva atividade através de um regime de teletrabalho, quando a mesma pressuponha a execução de tarefas ou funções de cariz mais administrativo conexas com o desenvolvimento da estratégia comercial para o território estabelecido. O mesmo é aplicável nos casos dos trabalhadores afetos a tais funções cujo local de trabalho se situe nos escritórios da ..., já que a alteração pretendida ao nível do modelo de negócio pressupõe necessariamente a adoção de um regime de teletrabalho. Nos casos dos ... e dos ... que sejam efetivamente abrangidos pelas medidas alternativas que aqui se propõem, mais especificamente a fixação por acordo de um regime de teletrabalho, ser-lhes-á atribuído um subsídio mensal com vista a suportar os custos associados à criação de um posto de trabalho fixo nas respetivas residências, com computador, acesso a internet, telefone, etc., nos termos que melhor vierem a ser regulados em documento próprio que será elaborado para o efeito com o objetivo, também, de recolher o necessário consentimento individual dos profissionais em causa.

Adicionalmente, importa ainda referir que esta modificação não pressuporá somente uma alteração de local de trabalho por via da implementação de um regime de teletrabalho, mas incluirá também uma revisão de métodos e de processos de índole comercial, seja ao nível da angariação seja da manutenção e acompanhamento dos agentes já existentes. A verdade é que a alteração do modelo de negócio a que acima se aludiu (Anexo I) e deve ter aqui por reproduzida para os devidos efeitos, vem colocar aos profissionais da área de distribuição intermediada um desafio, que consiste na capacidade de assumirem um perfil de maior produtividade no acesso e no contacto com agentes e, especialmente, potenciais agentes. Ao contrário do que sucedia até aqui, com o encerramento dos escritórios comerciais são estes profissionais quem irá assumir de forma mais mediata a representação da ... nos territórios respetivamente atribuídos, o que determina também uma necessidade de maior presença junto dos agentes e potenciais agentes e uma atividade em que a presença no escritório e o trabalho “burocrático” associado ao estabelecimento e acompanhamento da rede comercial deverá ser proporcionalmente inferior.

Nem todos os profissionais serão abrangidos por esta alternativa, desde logo na medida em que a mesma se encontra sujeita ao consentimento dos colaboradores selecionados, isto é, à aceitação do regime de teletrabalho e deste novo modelo de execução de funções – ambos condição essencial para a aplicação da alternativa à cessação dos respetivos contratos de trabalho. Da fixação e manutenção deste regime depende a própria subsistência do contrato de trabalho, atendendo aos efeitos produzidos por via desta reestruturação e à inexistência de outro posto de trabalho, que não este, nos moldes em que assim se verá configurado. Assim sendo, na eventualidade de denúncia deste regime de teletrabalho por parte de um profissional a quem agora seja atribuída esta alternativa, a consequência necessária será a da oportuna implementação do procedimento adequado tendente à cessação do respetivo contrato de trabalho.

Uma nota adicional ainda quanto aos ... e ... que não serão abrangidos por esta alternativa na medida em que os respetivos postos de trabalho deixem de existir em virtude da eliminação dos respetivos territórios comerciais. Conforme já acima referido, na decisão sobre a zonas/territórios a eliminar a ... seguiu uma lógica de proximidade geográfica (em especial considerando o local em que se encontra o ... de cada área) e a absorção de certas zonas por outras, dando prevalência às de maior dimensão em território e/ou em negócio e procurando manter uma distribuição equilibrada e igualitária na medida do possível e operacionalmente viável, sem contudo descuidar características específicas de cada zona que imponham diferente ponderação, como sucederá por exemplo quando exista um objetivo estratégico que aponte no sentido de diferente decisão.

Relativamente aos critérios de seleção dos trabalhadores que ocupam as funções de ... ou ... e que serão potencialmente abrangidos por esta medida alternativa, os mesmos encontram-se espelhados no Anexo IV à presente comunicação preliminar, para cujo teor se remete na íntegra.

No entanto, importa desde já especificar qual o critério que será utilizado pela ... na escolha dos profissionais elegíveis para esta alternativa: no caso dos ..., como já acima mencionado, serão eliminados os postos de trabalho daqueles cujas áreas comerciais serão absorvidas por outras, mantendo-se o ... dos territórios remanescentes; quanto aos ..., dentro de cada território comercial eliminado, será dada prevalência na integração dos postos de trabalho disponíveis aos trabalhadores cujas ... de negócio apresentem maior dimensão, eliminando-se aqueles postos de trabalho (e redistribuindo-se os respetivos agentes) em que tal rácio seja inferior, sem prejuízo porém (num caso e noutro), como é natural, de se privilegiarem os casos de trabalhadores que manifestem interesse em não se opor à cessação dos respetivos contratos. Por outro lado, esta redistribuição das ... será ainda efetuada tendo em vista a manutenção de um equilíbrio entre zonas e ... de negócio.

Quanto aos ..., a medida alternativa encontrada pela ... com o objetivo de reduzir ao mínimo possível e razoável o número de profissionais afetados consiste na transferência definitiva do local de trabalho para um dos dois escritórios que permanecerão ativos, designadamente em ... e no ... segundo critérios de maior proximidade geográfica estabelecidos entre os escritórios onde atualmente exercem funções e aquele que será o de destino.

Com a recondução da larga maioria das tarefas administrativas para o Centro de Serviços, é expectável que se revele necessário o reforço da equipa de apoio ao centro de serviços nestes dois locais, reforço que se pretende alcançar através da integração de profissionais que até agora exercem estas funções de cariz administrativo. Conforme referido no Anexo I, (cujo teor nesta sede se deverá igualmente ter por reproduzido) em virtude desta reestruturação a larga maioria das ações de natureza administrativa relacionadas com a gestão e acompanhamento das ... (e atualmente executadas pelos ..., em cada um dos escritórios comerciais da ... dispersos pelo país), serão agora redirecionadas para um centro de serviços administrativos que as assegurará remotamente. Esta medida associada ao projeto de reestruturação em curso impõe, como consequência natural, o esvaziamento das funções que até aqui eram executadas pelos ..., gerando por isso disponibilidade para serem integrados nos escritórios de ... e ... e para assumirem, por um lado, funções de apoio ao funcionamento da equipa do centro de serviços e, por outro, outras funções auxiliares ou conexas para as quais tenham ou possam vir a adquirir as respetivas competências, numa lógica de valorização e evolução profissional.

A seleção dos profissionais elegíveis para a operacionalização desta medida alternativa será implementada de acordo com um critério geográfico, tendo em conta a localização dos escritórios em que os profissionais prestam, atualmente, funções ou aos quais se encontram associados e os limites geográficos das zonas ..., tal como descritos no Anexo II à Lei 75/201, 29 de 12 de setembro, designadamente no ... os Municípios de ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., e, no caso de ..., os Municípios de ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., e ...

Assim, a todos os ... atualmente integrados em escritórios comerciais ... situados na zona ... e ... será conferida a oportunidade de transferência definitiva para os escritórios de ...ou ... respetivamente, com o escopo funcional anteriormente descrito, aos quais será conferido um apoio financeiro homogéneo tendente a atenuar ou eliminar o acréscimo de custos resultante dessa transferência definitiva.

Na definição do montante a pagar aos profissionais abrangidos pela alternativa foi tido em conta o valor do passe social “Navegante Metropolitano” (no caso da zona metropolitana de Lisboa) e “Andante Metropolitano” (no caso da zona metropolitana do Porto). O cujo

custo mensal de cada um destes passes sociais é de €40 (quarenta euros) e permitem a utilização de todas as empresas de serviço público de transporte regular de passageiros, em todos os municípios das respetivas áreas metropolitanas.

Considerando o critério definido pela ... na seleção dos profissionais aos quais será dada a oportunidade de transferência definitiva de local de trabalho, ou seja todos aqueles cujo local de trabalho atual se situe ou cujas funções se relacionem com escritórios (a encerrar) situados nas zonas metropolitanas de Lisboa e Porto, afigura-se coerente a contrapartida atribuída pela ... com vista à redução ou eliminação dos custos adicionais eventualmente emergentes desta putativa transferência definitiva, assim se salvaguardando a possibilidade de transporte de casa para o trabalho e vice versa sem custos - na medida em que sejam utilizados os serviços públicos disponíveis para o efeito.

Resta ainda referir, relativamente ao critério de definição da elegibilidade dos profissionais que desenvolvem funções como ... e que poderão ver assim mantidos os respetivos contratos de trabalho, apesar do encerramento dos escritórios em que se encontravam integrados, que o mesmo obedeceu a um rácio eminentemente económico, na medida em que, na perspetiva da ... e face às necessidades de trabalho estimadas no apoio ao centro de serviços nos escritórios de Lisboa e do Porto, não só não se revelava razoável assegurar o suporte das despesas de transporte potencialmente incorridas pelos trabalhadores cujos locais de trabalho se situassem fora das zonas metropolitanas de Lisboa e Porto, como também não existiriam sequer postos de trabalho disponíveis nos escritórios de Lisboa ou do Porto suscetíveis de integrar todos os ... atualmente alocados a todos os demais escritórios comerciais ...

Adicionalmente, procurar-se-ão também salvaguardar os postos de trabalho das duas pessoas do departamento de ... que atualmente estão localizadas no escritório comercial da ... em ..., bem como das duas pessoas do departamento de ..., que atualmente desenvolvem as suas funções nos escritórios ... e de ... e ainda das quatro pessoas do departamento de ..., sendo que no primeiro dos casos a alternativa disponível consistirá na transferência definitiva de local de trabalho para os escritórios da ... no ..., no segundo caso (...) a alternativa reconduzir-se-á ao estabelecimento de um regime de teletrabalho e, por último, no caso dos profissionais afetos à ..., a manutenção dos respetivos contratos de trabalho será assegurada através de via semelhante, isto é, através da adoção de um regime de teletrabalho, salvo no caso dos profissionais que residam nas zonas metropolitanas de Lisboa e Porto, caso em que poderão manter o exercício das suas funções – através da transferência definitiva – nos escritórios da ... de ...

Naturalmente que, tal como nos casos anteriormente citados, a adoção destas medidas alternativas encontra-se condicionada à aceitação por parte dos profissionais da

transferência definitiva do local de trabalho (nas condições acima apresentadas) e do regime de teletrabalho, respetivamente.

São assim e em suma, estas as alternativas disponíveis e que, na perspetiva da ..., poderão permitir uma significativa redução do impacto da reestruturação em curso ao nível dos contratos de trabalho dos profissionais acima mencionados. Naturalmente que a adoção destas medidas alternativas e a seleção dos trabalhadores nelas abrangidos terá também em conta, como não poderia deixar de ser, a vontade dos próprios profissionais, sendo a ... sensível a tais ponderações, seja no sentido da aceitação da alternativa, seja numa eventual preferência do colaborador por uma cessação de contrato de trabalho (ainda que fosse potencialmente selecionável para o manter através de uma destas alternativas) consensualizada.

Como se constata, quer na seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo IV) quer na pré-avaliação dos trabalhadores abstratamente elegíveis para medidas alternativas que se foi equacionando, a empresa lançou mão de critérios claros, objetivos, de cariz não discriminatório e sempre em consonância com os fundamentos necessidades e propósitos do procedimento. (...)"

1.6. Consta do Anexo III, o Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora.

1.7. Os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, são os que a seguir se transcrevem:

"(...)

Anexo IV

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

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

Mais precisamente, os critérios de seleção dos postos de trabalho a extinguir encontram-se diretamente relacionada com a reformulação do modelo operacional de funcionamento da estrutura comercial de distribuição tradicional. Em consequência desta decisão da ..., são impactados todos os colaboradores integrados em tal estrutura e, adicionalmente, todos aqueles que exercem funções ou se encontram alocados aos escritórios comerciais que serão encerrados pela ..., e, ainda, todos os profissionais da ... integrados nas equipas

comerciais das zonas territoriais reformuladas, tudo conforme fundamentação constante do Anexo I à presente comunicação e que se deve ter aqui por integralmente reproduzida.

A ... dá valor ao seu capital humano, entendendo-o como o seu recurso mais valioso.

Nesse sentido, colocou como prioridade no contexto da presente reestruturação a criação das condições necessárias ao oferecimento do número máximo de alternativas de emprego assim evitando a consequência normal do projetado encerramento de 14 escritórios comerciais e da eliminação de 4 zonas comerciais. De um universo total de 99 colaboradores potencialmente abrangidos pelo procedimento, na eventualidade de aceitação das alternativas disponibilizadas pela ... apenas 25 veriam cessar os respetivos contratos de trabalho, o que, não sendo um cenário positivo – porque nunca o é -, dá nota do empenho da ... em explorar todas as medidas viáveis tendentes a evitar o resultado último do processo.

Conforme acima referido, a presente reestruturação é promovida com vista – principalmente – à reformulação do modelo de negócio de distribuição intermediada e à consequente eliminação de 14 dos 16 escritórios comerciais presentemente dispersos pelo território nacional. Concomitantemente, promove-se também a eliminação de alguns territórios comerciais que, por via da sua absorção/integração noutros territórios e noutras equipas comerciais, deixam de existir.

Neste contexto, prevê-se por força deste procedimento a eliminação de 4 zonas comerciais, a saber as zonas de ..., ... e ..., ... e ..., conforme mapa que abaixo (uma vez mais) se deixa vertido:

...

Projeto de redução do número de zonas da ... em Portugal

Não obstante, cumpre referir que a manutenção dos postos de trabalho dos profissionais afetos a esta equipa de distribuição tradicional, tanto os que se encontrem incluídos nas zonas/territórios comerciais eliminados como aqueles que integram ou desenvolvem atividade nas zonas/territórios comerciais que irão permanecer (com ou sem alterações) são potencialmente abrangidos pela medida que ora se comunica, na medida em que as alternativas disponibilizadas pela ... não sejam individualmente aceites. Independentemente de estarem, ou não, afetos a um dos escritórios comerciais cujo encerramento será projetado, ou de estarem, ou não, alocados a uma zona/território comercial eliminado, o impacto da reestruturação ora comunicada – melhor detalhada no Anexo I – é transversal a toda a equipa de distribuição tradicional, abrangendo desde ... a ..., na medida em que não sejam elegíveis para alternativas ao despedimento ou, sendo-o, não as aceitem.

Vejamos então o impacto específico destas decisões no contexto de cada uma das categorias profissionais potencialmente afetadas e quais os critérios de seleção utilizados pela ... na definição dos postos de trabalho a eliminar.

...

Existem atualmente na estrutura da ..., tal como a mesma se encontra organizada, 13 ..., 11 dos quais (...) diretamente afetos às respetivas zonas comerciais (...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...) e os restantes 2 alocados a equipas de negócio especializadas, designadamente ... e ...

Destes, prevê-se por força deste procedimento a eliminação de 4 postos de trabalho em consequência da eliminação de 4 zonas comerciais e, naturalmente, dos próprios escritórios que neles se encontram integrados, a saber as zonas de ..., ..., ... Por outro lado, na decisão sobre as zonas / territórios a eliminar a ... seguiu uma lógica de proximidade geográfica (em especial considerando o local em que se encontra o ... de cada área) e absorção de certas zonas por outras, dando prevalência às de maior dimensão em território e/ou em negócio e procurando manter uma distribuição equilibrada e igualitária na medida do possível e operacionalmente viável.

Assim sendo, a zona de ... deixará de existir passando a ser integrada na zona/equipa do ...; a zona do ... será integrada na equipa que será denominada ...: a zona ... será integrada na zona que será denominada como ... e, ainda, a zona ... que será absorvida pela zona denominada ...

No caso da zona/território de Braga existe apenas um ... donde resulta, por força e na decorrência da eliminação deste território comercial, a própria e necessária eliminação do posto de trabalho de tal responsável. Com efeito, a área comercial de ... será absorvida pela equipa do ... deixando de existir autonomamente e passando a centralizar-se sob a responsabilidade e chefia do respetivo ... O mesmo sucederá com o ... de "...", cuja zona passará a ser coordenada pelo responsável da zona de ... e, bem assim, com o ... cuja área será absorvida pela equipa ... e ... e concentrada no seu atual responsável, e ainda, igualmente, com o ... do ..., área que será doravante integrada na zona de ... também coordenada pelo respetivo responsável.

Em suma, a intenção da ... é a de que para cada uma das áreas/territórios resultantes desta reestruturação exista um único posto de trabalho dotado do conteúdo funcional específico de Responsável de Zona, eliminando-se 4 dos postos de trabalho atualmente existentes com tais funções (os correspondentes às zonas que se pretendem eliminar).

Conforme anteriormente referido, é pressuposto da manutenção dos restantes postos de trabalho ..., tanto os afetos aos escritórios comerciais que encerram / zonas territórios que se eliminam como aos que se mantêm, a aceitação expressa do regime de teletrabalho. Tal

aceitação é pressuposto necessário da continuidade do vínculo contratual porquanto, face ao novo modelo de negócio a implementar em consequência desta reestruturação, o desenvolvimento destas funções far-se-á através de outros meios, recursos e técnicas (como acima se cuidou explicitar em pormenor) e num regime de teletrabalho. Na eventualidade de recusa de aceitação de tal regime, a ... ver-se-á na posição de oferecer a “vaga” disponível a outro colaborador, com equivalente categoria e competência profissionais, de forma a salvaguardar a manutenção do respetivo posto de trabalho.

Responsável de ...

No contexto do presente processo de reestruturação importa ainda integrar a eliminação de um posto de trabalho, atualmente afeto ao escritório ..., mas também ele integrado na estrutura de distribuição tradicional da ... Trata-se da posição de ...

Atendendo à nova estrutura e modelo de desenvolvimento de negócio, constata-se a desnecessidade de manutenção de funções de coordenação na área ... O posto de trabalho que se pretende eliminar no contexto deste procedimento é o do colaborador integrado na equipa de distribuição tradicional, cujo escopo consiste na coordenação das equipas de ... O motivo de seleção deste posto de trabalho reside no facto de ser o único dotado do conteúdo funcional que acima se menciona – coordenação das equipas de ... Ao contrário do que sucedia até aqui, é intenção da ... suprimir esta posição cujo propósito era o de conferir apoio aos vários responsáveis de zona ao nível da disponibilização de uma coordenação centralizada da referida linha de negócio. A criação desta figura teve lugar no passado recente mas, ao contrário do que era expectável, não aportou uma mais-valia significativa do ponto de vista do desenvolvimento do negócio, motivo pelo qual decidiu agora a ... prosseguir com a respetiva eliminação. Com efeito, estas funções de coordenação centralizada e apoio aos vários responsáveis de zona deixará de existir na estrutura da ..., fazendo regressar aos responsáveis de zona a tarefa de coordenação e desenvolvimento destes produtos em cada área.

Neste caso, face à existência de um único posto de trabalho com estas funções, não se verificou a necessidade de observar qualquer critério de seleção.

Gestores ...

Conforme anteriormente referido, a reformulação do modelo de negócio e a concentração das áreas/zonas acima identificadas tem igualmente impacto ao nível dos postos de trabalho existentes com as funções de Gestor ... Desta reformulação resultam, nalguns casos, a sobreposição de equipas comerciais e de postos de trabalho com o mesmo conteúdo funcional, situação que cumpre corrigir. Com efeito, com a conversão do modelo de negócio e a absorção de zonas comerciais por outras de maior dimensão (nos moldes já acima referidos) torna-se essencial – nalguns casos - readequar a dimensão das respetivas

equipas com vista à redistribuição equilibrada e eficiente dos agentes / clientes pela equipa comercial disponível, tendo sido este o critério de seleção adotado na definição dos postos de trabalho potencialmente abrangidos por esta medida.

Não obstante, ainda que todos os postos de trabalho com tais funções sejam potencialmente abrangidos, tal como foi referido anteriormente a ... estudou e definiu alternativas que permitem assegurar a manutenção da maioria dos postos de trabalho, cujos critérios de elegibilidade se indicam no Anexo II à presente comunicação.

Para esse efeito, na seleção dos postos de trabalho dos Gestores ... a manter foi decidido obedecer-se a um critério objetivo relacionado exclusivamente com a dimensão das respetivas ... de agentes, optando-se pela eliminação dos postos de trabalho dotados de ... de menor dimensão nas zonas geográficas eliminadas.

Sem prejuízo das alternativas à cessação dos contratos de trabalho e mesmo que tais alternativas sejam aceites, prevê-se (numa lógica de distribuição equitativa do negócio) ainda assim a necessidade de reajuste e reformulação dos postos de trabalho nas zonas de ... (considerando os profissionais que integram a área de ...), ... (considerando os profissionais que integram a área do ...) e ... (considerando a integração da área do ...), mantendo-se as demais equipas sem qualquer intervenção – designadamente ..., ..., ... e ... e ...

Relativamente à zona ..., com a absorção da zona de ..., pretende-se promover a eliminação de 5 postos de trabalho de Gestor ... Em ..., com a absorção da zona ..., prevê-se a eliminação de 1 posto de trabalho de Gestor ...; na área de ... (considerando já a integração do ...) considera-se a eliminação de 2 postos de trabalho como Gestor ...

Tal como já acima referido, o critério adotado na seleção de postos de trabalho a eliminar terá por referência objetiva a dimensão das respetivas ... de negócio, eliminando-se os postos de Gestor ... a que correspondam as menores ... de negócio dentro de cada equipa/zona comercial geograficamente definida e eliminada no contexto deste processo.

Cumprе salientar que o número de postos de trabalho acima estimado como suscetível de ser impactado pela presente reestruturação é identificado no pressuposto de que as alternativas à cessação dos contratos de trabalho são efetivamente aceites pelos trabalhadores, nas condições acima referenciadas e, por isso, se assegura a manutenção do número máximo de postos de trabalho disponíveis. Na eventualidade de não serem aceites tais alternativas, o número de trabalhadores impactados pode ser superior na medida em que o presente procedimento é suscetível de implicar a cessação de contratos de trabalho de todos os colaboradores afetos às áreas comerciais de distribuição intermediada e distribuídos pelos vários escritórios comerciais e zonas eliminadas, tal como já antes enunciado.

Assistentes ...

Finalmente, quanto aos Assistentes ..., o critério adotado na seleção dos trabalhadores potencialmente abrangidos pelo presente procedimento e cujos postos de trabalho contemplam estas funções baseou-se na identificação dos respetivos locais de trabalho. Assim sendo, são potencialmente abrangidos pelas medidas ora comunicadas todos os trabalhadores com estas funções e que desenvolvem funções nos escritórios comerciais que se pretendem encerrar – todos, com exceção dos escritórios de Lisboa e Porto cuja localização foi já acima identificada.

Não obstante e tal como nos casos anteriores, tendo em vista a mitigação dos efeitos de uma tal decisão, a ... promoveu previamente um estudo tendente a identificar medidas alternativas ao despedimento. O critério de elegibilidade para o acesso a tais medidas alternativas é, também ele, eminentemente geográfico, ou seja, tem por referência o local de trabalho atual dos Assistentes ...

Assim, serão selecionáveis como sendo suscetíveis de transferência definitiva para os escritórios de Lisboa ou Porto (consoante o caso) os colaboradores que estejam afetos a escritórios comerciais (em vias de encerramento) geograficamente localizados dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, eliminado-se todos os postos de trabalho de Assistentes ... anteriormente afetos a escritórios comerciais em vias de encerramento e localizados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto.

Da aplicação deste critério, resulta a eliminação previsível de 12 postos de trabalho afetos aos escritórios de ... (1), ... (1), ... (1), ... (1), ... (2), ... (1), ... (1), ... (1), ... (3).

Em suma,

Da aplicação dos supra mencionados critérios resulta a previsível cessação de 25 contratos de trabalho, 4 dos quais com as funções de Responsável ..., 1 Responsável de ..., 8 Gestores ... e 12 Assistentes ..., mantendo-se todos os demais postos de trabalho potencialmente impactados pela decisão que ora preliminarmente se comunica em virtude da putativa aceitação das alternativas apresentadas pela ... e melhor identificadas no Anexo anterior, caso estas venham a ser efetivamente aceites. Na ausência da sua aceitação, o universo total de trabalhadores potencialmente afetados é o já acima indicado, com as várias categorias profissionais e funções nele integradas, e com os critérios de seleção já identificados à saciedade (i.e. trabalhadores afetos à equipa comercial de ..., incluindo mas não se limitando àqueles cujos locais de trabalho se fixa nos escritórios comerciais com encerramento projetado ou cuja atividade se desenvolve nos limites geográficos das zonas/territórios comerciais eliminados, tudo conforme detalhado no Anexo II da presente comunicação). (...)"

1.8. Consta do Anexo IV a indicação do número de trabalhadores/as a despedir e aas categorias profissionais abrangidas, conforme se transcreve:

Categoria Profissionais
N.º trabalhadores potencialmente
impactados

Funções

...	Assistente ...	1
	Gestor ...	9
	Responsável ...	5
...	Assistente ...	15
	Gestor ...	4
	Gestor ...	46
	Técnico ...	1
	Técnico ...	2
Gestor Comercial	Gestor ...	1
	...	1
	Responsável ...	6
	...	1
Gestor de Cliente ...	Gestor ...	1
Gestor de Negócios ...	Gestor ...	1
Gestor de Negócios ...	Gestor ...	5
	Total	99

A lista acima indicada não contempla o impacto decorrente da aceitação das alternativas à cessação dos contratos de trabalho apresentadas pela ..., antes refletindo o universo total de trabalhadores potencialmente abrangidos. Da aceitação das medidas alternativas propostas pela ..., estima-se uma redução do número de postos de trabalho afetados para os limites identificados no anexo anterior. (...)

1.9. Foram efetuadas reuniões de informações e negociação em 17 de fevereiro, 02 de março e 19 de março, cujo teor das mesmas se dão por integralmente

reproduzidos, para os devidos efeitos, conforme constam do processo remetido a esta Comissão.

1.10. Em 16.04.2020, foi remetido por correio eletrónico e-mail à entidade empregadora do seguinte teor:

“(...) Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência dos pedidos de emissão de parecer prévio, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho e recebido nesta Comissão em 06.04.2020, respeitante ao despedimento coletivo que integra as trabalhadoras especialmente protegidas ... e ..., solicita-se a V. Exas., através do presente meio eletrónico nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Procedimento Administrativo, e ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica da CITE, a seguinte informação e documentação:

- Sobre qual a situação de cada uma das trabalhadoras, relativamente ao seu estado de especial proteção: grávida, puérpera ou lactante.*
- Sobre se as trabalhadoras responderam na sequência da comunicação da entidade empregadora.*

Relativamente a este ponto, cumpre informar que foi esta Comissão contactada pela trabalhadora ... que informou que não se tinha oposto a ser integrada no despedimento coletivo e que, desse facto deu conhecimento por escrito a essa entidade. Desta forma, solicita-se que seja facultado tal documento.

Quanto à trabalhadora ..., solicita-se informação sobre se a mesma comunicou a sua não oposição à inclusão no despedimento coletivo. (...)”

1.11. Em 20.04.2020 foi remetida pela a entidade empregadora, a informação que a seguir se transcreve:

*“(...) **Processo n.ºs: 1774/DGPL-C/2020***

Relativamente às trabalhadoras em questão:

...

Encontra-se em situação de gozo de licença de Parto. Era uma das trabalhadoras para as quais existia alternativa ao despedimento, o regime de Teletrabalho, que a colaboradora afirma não ter condições para fazer.

A ... confirmou a sua indisponibilidade para o regime de teletrabalho no dia 30/03 após contacto telefónico em que lhe solicitámos essa confirmação (email em anexo).

No dia 31/março foi enviada a comunicação de decisão de despedimento (anexo em PDF).

No dia 5/abril a ...confirmou a receção da decisão de despedimento (email em anexo).

...

À data da comunicação ao CITE a ... encontrava-se em situação de Incapacidade Temporária Para o Trabalho (IPTT) por gravidez de risco. O certificado de IPTT não foi renovado, tendo terminado no dia 6/abril. Neste momento a trabalhadora está dispensada do exercício de funções e do dever de assiduidade sem perca de remuneração.

A ... aceitou o despedimento conforme condições propostas pela empresa na fase de informação e negociação (email em anexo).

Caso seja necessário alguma informação adicional poderá contactar-me por email ou telefone.

Atentamente, (...)"

1.12. Foram juntas pela entidade empregadora documentos dos quais se afere a não oposição das trabalhadoras especialmente protegidas relativamente à sua inclusão no despedimento coletivo.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que:

"1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *“que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma*

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.

2.6. Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê 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.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.7. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.8. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.9. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.10. De acordo com o previsto no artigo do Artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

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

2.11. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da

intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

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

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

2.13. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexo entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada

trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art.º 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”.

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).»

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.14. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a

promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)”.

2.15. No caso em análise, a entidade empregadora é representante da sociedade comercial ... denominada ..., que se dedica, em Portugal, à comercialização de soluções de ... para os segmentos particulares e empresas, ...

2.16. A entidade empregadora face à evolução do modelo de negócio da área comercial, também seguida pelas demais concorrentes, teve a necessidade de que a distribuição intermediada em Portugal acompanhasse a estratégia seguida em ..., no sentido de centralizar operações e da virtualização do contacto com clientes e agentes, como forma principal de atuação. Significa isto que, a reestruturação que a entidade empregadora pretende e precisa fazer tem dois vértices fundamentais e principais: o da centralização de operações e do enfoque no “...”.

2.17. Atualmente a entidade empregadora tem ao seu serviço um total de 425 trabalhadores com diferentes categorias profissionais e funções, distribuídos por 11 zonas geográficas distintas.

2.18. Indica a entidade empregadora que a reestruturação vai implicar uma alteração significativa do modelo de negócio, estabelecendo uma nova forma de trabalhar com mediadores e outros parceiros em Portugal, verificando-se uma redução de redução de custos que a entidade empregadora considera essencial. A reestruturação levada a cabo pela entidade empregadora implicará o encerramento de todos os escritórios comerciais situados no país, mantendo-se apenas os escritórios de Lisboa e Porto, e desta forma, é levada a cabo uma redefinição de zonas/territórios comerciais.

2.19. Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir os postos de trabalho são motivos de mercado e estruturais que se prendem com a encerramento dos escritórios comerciais situados no país.

2.20. Ainda relativamente ao ponto antecedente, afere-se que as trabalhadoras especialmente protegidas têm categorias profissionais distintas.

2.21. Relativamente à trabalhadora ..., afere-se que esta detem a categoria profissional de gestora de ..., fazendo parte integrante do escritório de ..., cujo escritório vai encerrar, no entanto, e não obstante este encerramento, atenta a sua categoria profissional, foi-lhe proposto desempenhar as suas funções em regime de teletrabalho, no entanto, afere-se dos documentos juntos pela entidade empregadora, que esta se mostrou indisponível para trabalhar sob o regime de teletrabalho, afigurando-se não se ter oposto à sua inclusão no despedimento coletivo em curso.

2.22. A trabalhadora ..., com a categoria profissional de assistente ..., desempenhando funções administrativas, no escritório do ..., não se opôs à sua inclusão no despedimento coletivo.

2.23. Da ata de reunião de informações e negociação resulta expressa a compensação, nomeadamente, a forma de cálculo e o pagamento da compensação dos créditos.

2.24. Da ata de reunião de informações e negociação não resulta expressa oposição ao despedimento por parte dos/as trabalhadores/as presentes, onde se incluem os/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as, ainda assim, posteriormente, foi junto pela entidade empregadora, declarações desses/as mesmos/as trabalhadores/as a concordarem com a sua inclusão no despedimento coletivo.

2.25. De referir ainda que, face aos documentos juntos pela entidade afigura-se que as trabalhadoras especialmente protegidas não se opuseram à sua integração no presente procedimento de despedimento coletivo.

2.26. Face ao acima exposto, não se afigura possível concluir por indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidos: ..., trabalhadora puérpera e ..., trabalhadora grávida, no despedimento coletivo promovido pela empresa ...,

APROVADO EM 29 DE ABRIL DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM O VOTO CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.