

**PARECER N.º 949/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º CITE-D/4809/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada com aviso de receção, remetida no dia **30 de novembro de 2022**, a CITE recebeu da entidade empregadora .... **EP, S.A**, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., incluída em processo de despedimento coletivo.

**1.2.** No dia **23 de setembro de 2022**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora elaborada nos seguintes termos:

“(...) Vimos por este meio comunicar a V. Exa., nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a nossa intenção de proceder a um despedimento coletivo, que abrangerá os trabalhadores a seguir discriminados, entre os quais se encontra V. Exa.:

1. ....;
2. ....;
3. ....

Nos termos previstos naquele preceito legal, os trabalhadores identificados acima poderão designar de entre eles e no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa, com o máximo de 3 (três) elementos, indicando a morada para onde deverá ser remetida a correspondência necessária, nomeadamente nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho (...).”

**1.3.** Em **30 de setembro de 2022**, por comunicação eletrónica, a trabalhadora respondeu nos seguintes termos:

*“Em resposta à vossa comunicação de intenção de proceder a um despedimento coletivo, somos a designar a comissão representativa prevista no disposto no n.º 4 do art.º 360. do C. Trabalho, que será composta pelos três trabalhadores signatários e objeto deste processo, cujos endereços de email são os que infra se discriminam e que podem ser utilizados para qualquer contacto, neste âmbito.*

1. ....: email ...[antos@...com](mailto:antos@...com),
2. ....: email [a...o@...com](mailto:a...o@...com),
3. ....: email ...[d...@c...com](mailto:d...@c...com), (...).”

**1.4. No dia 07 de outubro de 2022**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, e à Comissão Representativa dos Trabalhadores comunicação elaborada nos seguintes termos:

“(…) Nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos pela presente informar V. Exa. que é intenção do ..., E.F.C. EP S.A. - ... — (de ora em diante abreviadamente designada por “...”, “CPC” ou “Sucursal”) proceder a um despedimento coletivo, que abrangerá os 3 (três) trabalhadores identificados na anterior comunicação, determinado pelos seguintes motivos económicos e estruturais:

## **1. MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO**

### **1.1 Enquadramento geral**

O ... é uma representação permanente da sociedade unipessoal de direito espanhol ..., [que resultou da fusão entre a ...E.F.C., S.A, e a ..., F.C., F.P., SA.], e tem como objeto social a concessão de empréstimos, incluindo, nomeadamente, o crédito ao consumo, os contratos de crédito relativos a bens imóveis, factoring com ou sem recurso e ao financiamento de transações comerciais (incluindo o forfaiing); a locação financeira; e a prestação de serviços de pagamento, tal como definidos no número 3 do artigo 4 da Diretiva 2007/64/CE.

A Sucursal integra o Grupo ..., que, em Portugal, conta com diversas empresas. Na presente data, a Sucursal tem 36 (trinta e seis) trabalhadores, distribuídos pelos seus diversos Departamentos e adstritos aos respetivos ramos de negócio conforme organigrama junto à presente comunicação como Anexo 1.

O ... dedica-se, no essencial, aos seguintes ramos de negócio: (1) atividade de cartões bancários, promovida através da rede de balcões BPI ao abrigo do contrato de agência; e ao (ii) financiamento em ponto de venda, via intermediação de crédito (“negócio prescriptor”).

O negócio prescriptor consiste no financiamento em ponto de venda: o ... contrata com empresas do retalho (internamente designados como “partners”), sendo que os clientes finais dos pontos de venda prescrevem os produtos de financiamento fornecidos pelo ..., nomeadamente linhas de crédito, aos seus clientes. Através deste financiamento atribuído pelo ..., as empresas de retalho alcançam um maior número de vendas, uma vez que os seus clientes passam a ter acesso imediato ao financiamento no momento de compra, aumentando desta forma o poder de compra dos consumidores e, conseqüentemente, o número de vendas. Acresce que obtêm também rendimento adicional através das comissões que o ... lhes paga como compensação pela venda do financiamento prestado pelo ... aos seus clientes.

### **1.2. Enquadramento concreto**

O negócio prescriptor do ... iniciou-se em Agosto de 2019, com a celebração de uma joint venture, da qual resultou um Acordo de Colaboração com Intermediação de Crédito a 5 (cinco) anos com a FNAC PORTUGAL ACTIVIDADES CULTURAIS E DISTRIBUIÇÃO DE LIVROS, DISCOS MULTIMÉDIA E PRODUTOS TÉCNICOS, LDA. de ora em diante abreviadamente designada por “FNAC”). Em novembro desse mesmo ano, foi celebrado um Acordo de Colaboração com Intermediação de Crédito a 3 (três) anos com o IKEA PORTUGAL MÓVEIS E DECORAÇÃO, LDA. de ora em diante abreviadamente designado por “IKEA”). A Sucursal continua a contar apenas com os referidos 2 (dois) partners neste segmento de atividade IKEA e FNAC — não tendo tido outros ao longo destes 3 (três) anos de atividade.

Quando iniciou esta atividade prescriptora, a Sucursal tinha dezoito trabalhadores exclusivamente afetos à mesma.

A atividade era principalmente operada através de uma plataforma informática — “...” —, disponibilizada pela empresa ..., S.A.U., plataforma essa que faz toda a gestão relacionada com a atividade de financiamento no ponto de venda (a título meramente exemplificativo, emissão de extratos ou de recibos/ordens de débito direto).

A referida plataforma era já utilizada pelo ..., E.F.C., S.A. (actual ..., E.F.C., E.P., S.A.U) na condução do negócio prescriptor em Espanha, e foi transposta para a Sucursal sem, contudo, sofrer as adaptações que se impunham para que se adequasse a forma de identificar os clientes, considerando que em Portugal o apelido principal é o último, ao contrário de Espanha, que é o segundo, levando a erros na base de dados que impossibilitavam a identificação dos clientes; dificuldades no método de faturação).

Cedo começaram, pois, a surgir divergências e outros problemas causados pela plataforma as quais ficaram visíveis durante as três inspeções efetuadas por parte do regulador i.e., o Banco de Portugal (de ora em diante abreviadamente designado “BdP”), respetivamente, em Março, Maio e Dezembro de 2021.

Numa tentativa de ultrapassar as dificuldades sentidas, o CPC foi admitindo novos trabalhadores que, muito embora não estivessem exclusivamente afetos ao negócio prescriptor, davam apoio à atividade na medida do necessário, na expectativa que pudessem resolver manualmente as incidências. Ora, esta decisão fez disparar os custos da sua operação sem, contudo, resolver o problema de fundo, nem tão pouco evitar o aumento das reclamações dos clientes.

Constatando as enormes dificuldades que enfrentava na condução do negócio em Portugal e com o objetivo de preservar o mesmo, o ... procedeu a um novo projeto de set up da plataforma, que foi implementado a 22 de junho de 2021, e no qual investiu cerca de €524.000,00 (quinhentos e vinte e quatro mil euros). Infelizmente, esta medida não logrou solucionar os problemas da plataforma, gerando até novos incidentes com a mesma (como seja, a título de exemplo, erros na faturação ao cliente, cobranças processadas, mas não enviadas aos clientes).

As sucessivas dificuldades na gestão do negócio causadas pela plataforma acabaram por comprometer o seu desenvolvimento, considerando, desde logo, os elevados custos operacionais necessários para compensar todas as incidências, problemas e insuficiências. Por outro lado, esta linha de negócio sofreu perdas de aproximadamente 30 milhões de euros de 2019 a 2021, prevendo-se mais cerca de 9 milhões em 2022, que a Sucursal não pode continuar a internalizar. Acresce que as deficiências da plataforma afetaram a atividade de modo a causar um sério risco reputacional ao ... no mercado em que opera. Em concreto, após as referidas inspeções pelo BdP, ficou claro que o CPC não podia continuar a expor-se às contingências regulatórias que a plataforma lhe causava, com prejuízo para o seu bom nome.

Neste contexto, o impacto da pandemia de Covid-19 foi a “machadada final” na atividade de financiamento no ponto de venda, uma vez que diminuiu bastante o consumo e, conseqüentemente, a procura pelo consumidor final deste tipo de serviço financeiro. Em concreto, a Sucursal sofreu perdas de €8.078.368 (oito milhões e setenta e oito mil, trezentos e sessenta e oito euros) em 2020, e de €12.116.703 (doze milhões, cento e dezasseis mil, setecentos e três euros) em 2021.

A pandemia de Covid-19 levou a que os novos negócios fossem inferiores às expectativas em 19 milhões/ano, relativamente a cada um dos parceiros, FNAC e IKEA, em 2020/2021.

De igual modo, no atual contexto económico de inflação em níveis recordes, juros galopantes e guerra na Europa, o cenário de recessão — se não mesmo de uma nova crise — adensa-se, acarretando uma inexorável retração do consumo e, conseqüentemente, da atividade em causa. Também deste ponto



de vista e perspetivando o futuro, a Sucursal entende que deve ter uma atitude prudente na sua gestão, por forma a controlar as suas perdas.

Em face do exposto, a Sucursal concluiu que não deverá prosseguir com a referida atividade prescriptora em Portugal, tendo tomado a decisão de descontinuar total e definitivamente a mesma.

Neste sentido, foi necessário renegociar com a FNAC, antecipando a data de cessação do respetivo contrato para 15 de dezembro de 2022, sendo a data de cessação do contrato com o IKEA dois meses antes, a 31 de outubro de 2022. Estima-se, por isso, que até ao final do corrente ano a atividade prescriptora da Sucursal seja integralmente extinta. A equipa de operações e comercial afeta a este segmento de negócio foi acompanhando a respetiva evolução, tendo sido comunicada verbalmente pelas respetivas chefias aos trabalhadores a decisão de descontinuar a linha de atividade em causa. Cientes das dificuldades, que nunca foram omitidas aos trabalhadores, foram vários aqueles que, voluntariamente, foram denunciando, no último ano, os seus contratos de trabalho, a saber: (1) ... denunciou o seu contrato de trabalho com efeitos a 4 de setembro de 2022; (ii) ... denunciou o seu contrato de trabalho com efeitos a 16 de setembro de 2022; (iii) ... denunciou o seu contrato de trabalho com efeitos a 2 de abril de 2022; (iv) ... denunciou o seu contrato de trabalho com efeitos a 31 de maio de 2022; (v) ... denunciou o seu contrato de trabalho com efeitos a 9 de outubro de 2021.

Assim, entre Outubro de 2021 e Setembro de 2022, a equipa comercial e de operações exclusivamente ligada ao negócio prescriptor viu-se reduzida a 3 (três) trabalhadores, que são, justamente, os trabalhadores abrangidos pelo presente processo.

O despedimento coletivo é, pelo exposto, fundamentado em motivos económicos e estruturais, realizando-se ao abrigo do artigo 359º n.ºs. 1 e 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho.

### **1.3. Postos de trabalho a extinguir**

À data do presente despedimento coletivo, existem 3 (três) postos de trabalho exclusivamente afetos ao negócio prescriptor do ..., a saber:

#### **a) Equipa Comercial**

Atualmente, existe apenas um posto de trabalho de Gestor Comercial de Consumo afeto ao negócio prescriptor da Sucursal, ocupado pelo Exmo Senhor André Monteiro Araújo, cujo papel é dinamizar a venda de cartões e apoiar as lojas dos partners FNAC e IKEA.

Em concreto, compete-lhe, no seu dia-a-dia, as seguintes funções:

- i) Acompanhamento dos Parceiros (FNAC e IKEA) para assegurar a implementação correta do modelo de negócio definido;
- ii) Dinamizar as Parcerias (FNAC e IKEA) com visitas regulares, mínimo semanal, para acompanhar os vendedores e apoiar, se necessário, o processo de venda das soluções de crédito;
- iii) Efetuar um acompanhamento periódico, mínimo semanal, dos KPI's do Negócio Prescriptor para serem analisados em conjunto com os Responsáveis das Equipas de Vendas de cada loja; iv) Assegurar a formação obrigatória a todos os colaboradores dos Parceiros que intervêm nos processos de crédito, nomeadamente a formação referente à Prevenção de Branqueamento de Capitais & Financiamento do Terrorismo (PBC&FC”);
- v) Assegurar a auditoria presencial referente à comunicação em Loja;
- vi) Responder a todas as dúvidas / questões dos Parceiros relacionadas com a parceria (FNAC ou IKEA);
- vii) Participar nas reuniões internas para acompanhamento do Negócio Prescriptor e definição das linhas de orientação cuja implementação deve assegurar.

No âmbito das suas funções, este posto de trabalho, ocupado pelo Exmo. Senhor André Monteiro Araújo, reporta ao Diretor Comercial, o Exmo. Senhor

....

Uma vez cessados os acordos comerciais com os referidos partners, deixará, pois, de haver quaisquer funções a desenvolver por este Gestor Comercial de Consumo, dado que não haverá qualquer atividade de financiamento em ponto de venda.

**b) Equipa de Operações**

Atualmente, existem 2 (dois) postos de trabalho de Analistas de Operações exclusivamente afetos ao negócio prescriptor, ocupados pelas Exmas. Senhoras ... e ....

À Exma. Senhora ... compete-lhe, enquanto Analista de Operações do negócio prescriptor:

- i) Rever e validar documentos comprovativos e de suporte aos pedidos de crédito de cartão;
- ii) O tratamento de e-mails no âmbito de: a. Esclarecimento de dúvidas regras e procedimentos (Apoio ao cliente / Admissão); b. Abertura de Requerimento ou Incidências.

No âmbito das suas funções, a Exma. Senhora ... reporta ao Exmo. Senhor ... (Responsável de Operações). Com a descontinuidade da operação junto da FNAC e do IKEA, as funções referentes aos pontos i) e ii) supra cessam.

Muito embora a trabalhadora possa dar continuidade às tarefas ii. a) e ii. b) supra, a volumetria das mesmas, à data atual, é muito reduzida e tende para zero com o encerramento do negócio prescriptor, não justificando, pois, a manutenção do posto de trabalho em causa.

À Exma. Senhora ... compete-lhe, atualmente, enquanto Analista de Operações do negócio prescriptor, assegurar a revisão de documentos de propostas de crédito em curso.

No âmbito das suas funções, a Exma. Senhora ... reporta, igualmente, ao Exmo. Senhor ... (Responsável de Operações). Uma vez encerrada esta linha de negócio, o posto de trabalho de Analista de Operações que a referida trabalhadora ocupa será total e funcionalmente esvaziado, deixando de existir.

## **2. INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE PARA A SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR**

Com o encerramento completo e definitivo da atividade prescritora da Sucursal serão, pois, eliminados todos os postos de trabalho que se encontram afetos à referida atividade e cessados os contratos de trabalho com os trabalhadores que os ocupam, a saber:

### **2.1 Gestor Comercial de Consumo**

No que concerne à área comercial, é extinto 1(um) posto de trabalho de Gestor Comercial de Consumo, que é o único posto de Gestor Comercial de Consumo exclusivamente afeto ao negócio prescriptor, pelo que não compara com qualquer outro trabalhador, não sendo necessária a aplicação de critérios de seleção, dado que inexistem outros trabalhadores que desempenhem as mesmas funções.

Por essa razão, eliminando o referido posto de trabalho, será cessado o contrato com o trabalhador que o ocupa, o Exmo. ....

### **2.1 Analistas de Operações de Consumo**

No que concerne à área operacional, são extintos 2 (dois) postos de trabalho de Analista de Operações de Consumo, tratando-se dos dois únicos postos de trabalho de Analista de Operações de Consumo exclusivamente afetos ao negócio prescriptor, pelo que não comparam com quaisquer outros trabalhadores, não sendo necessária a aplicação de critérios de seleção, dado que inexistem outros trabalhadores que desempenhem as mesmas funções. Por essa razão, eliminando os referidos dois postos de trabalho, serão cessados os contratos com as trabalhadoras que os ocupam, a Exma. Senhora ... e a Exma. Senhora ...

Em suma, não foi necessário proceder à aplicação de outros critérios de seleção para além da objetiva extinção de todos os 3 (três) postos de trabalho

atualmente afetos ao negócio prescriptor, que será total e definitivamente extinto.

### **3. ORGANIGRAMAS DOS DEPARTAMENTOS AFETADOS, ANTES E DEPOIS DO DESPEDIMENTO COLETIVO**

Remete-se para os Anexos I e II.

### **4. QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA**

Remete-se para o Anexo III.

### **5. INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS ABRANGIDAS**

<b>Categoria</b>	<b>Número de trabalhadores</b>
<i>Gestor Comercial de Consumo</i>	1 (um)
<i>Analista de Operações de Consumo</i>	2 (dois)

A cessação dos contratos de trabalho ocorrerá decorrido o pré-aviso legalmente aplicável. Estima-se que a cessação ocorrerá no decurso do mês de novembro de 2022.

### **6. INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES ABRANGIDOS**

Em virtude da cessação dos contratos de trabalho no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo, a cada um dos trabalhadores abrangidos será paga a compensação apurada segundo o método previsto no Código do Trabalho.

### **7. NOTIFICAÇÕES OBRIGATÓRIAS**

Uma vez que os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo constituíram Comissão Representativa de Trabalhadores, é remetida cópia da presente comunicação para os emails indicados pela referida Comissão, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Na presente data é ainda, nos termos legais, enviada cópia desta comunicação à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”), junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

### **8. REUNIÃO PARA INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO**

Fica desde já designado o dia 12 de Outubro, às 11:00 horas, no escritório da CUATRECASAS, sito na Avenida Fontes Pereira de Melo n.º 6, 1050-121 Lisboa, para a realização de reunião para informações e negociação, em cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho. (...)”

**1.5.** À comunicação que antecede foram juntos 3 anexos, a saber os organigramas dos departamentos afectados, antes e depois do despedimento, como anexos 1 e 2, e o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, como anexo 3.

**1.6.** No mesmo dia, **7 de outubro de 2022**, a trabalhadora foi dispensada de comparência ao serviço, sem perda de remuneração ou antiguidade, até ao termo da tramitação do processo de despedimento coletivo em curso, “(... salvo se a ... solicitar a sua comparência nas instalações, caso em que se deverá apresentar nos termos que lhe forem antecipadamente comunicados (...)”

**1.7.** No dia 12 de outubro de 2022, foi realizada a primeira reunião da fase de informações e negociações, da qual foi lavrada acta nos seguintes termos:

“(...) No dia doze de outubro de dois mil e vinte e dois, na ..., 6,..., em Lisboa, pelas onze horas, realizou-se, no âmbito do despedimento coletivo iniciado pelo ..., E.F.C. EP S.A. SUCURSAL EM PORTUGAL. (daqui em diante abreviadamente designado “...” ou “CPC”) a reunião de informações e negociação nos termos previstos no artigo 361.0 do Código do Trabalho (“CT”). Estiveram presentes:

1. O Senhor Dr. ..., em representação da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (daqui em diante, ‘DGERT’);
2. As Senhoras ... e ..., que compareceram presencialmente, e o Senhor ..., que compareceu via Zoom, membros da comissão representativa dos trabalhadores (daqui em diante, “CRT”), eleita nos termos do artigo 360.º, 3 do Código do Trabalho, pelos trabalhadores do CPC incluídos no processo de despedimento coletivo;
3. A Senhora Dra. ..., advogada, na qualidade de perita da CRT;
4. A Sra. Dra. ..., advogada, que compareceu via Zoom, na qualidade de mandatária do trabalhador ...;
5. As Senhoras Dras. ... e ..., respetivamente Responsável Assessora Jurídica e HR Business Partner do CPC, em representação deste; e
6. Os Senhores Drs. ... e ..., advogados, assessorando o CPC.

O Dr. ... começou por solicitar que os trabalhadores ...e ... confirmassem quando receberam a segunda comunicação de despedimento coletivo, o que confirmaram ter ocorrido, respetivamente, na segunda-feira dia 10 e na sexta-feira dia 7 de outubro de 2022. O Dr. ... mais referiu que a presente reunião se destinava à prestação de informações aos trabalhadores, referentes ao processo de despedimento coletivo em curso, bem como à consulta e negociação de eventuais alternativas.

Tendo tomado a palavra, a perita da CRT afirmou não se rever nas conclusões do CPC. plasmados na segunda comunicação, no sentido de ser necessário o despedimento, entende não se justificar a medida do despedimento, í.e., de ser possível manter os postos de trabalho. Mais disse, que relativamente às duas trabalhadoras, estas são analistas de Operações, e não especificamente “do IKEA” e “da FNAC”, e considerar que, o que releva, são as funções exercidas, sem recondução a clientes específicos.

Neste âmbito, questionou a perita da CRT:

1. Existe algum contrato a termo no CPC?
2. Quanto ao Quadro de Trabalhadores do RU, por que razão tem o organigrama 16 e não 36 trabalhadores; solicitou a disponibilização do Quadro

de Pessoal completo, com categorias profissionais e com menção dos nomes dos trabalhadores.

3. Quantos trabalhadores cedidos do BPI é que estão no CPC, com que funções e categoria profissional na presente data?

4. Quantos trabalhadores em regime de outsourcing estão a colaborar com o CPC quer na área de operações, quer comercial?

5. Existe algum outro trabalhador no CPC, para além da ..., com Incapacidade superior a 60%?

6. Atendendo à invocação de motivos económicos, querem os relatórios e contas de 2020 a 2021.

7. Dos 36 trabalhadores, ... já saiu e que outros trabalhadores já cessaram contrato?

8. Da fundamentação, há funções que foram imputadas às duas trabalhadoras, mas entende estarem outras em falta, e quer saber, ponto por ponto, se as descritas foram extintas.

9. Distinção funcional entre Gestor de Processos e Analista de Operações, porque no organigrama apresentado, de acordo com a informação recolhida, entendem que as trabalhadoras estão habilitadas a exercer funções de Gestor de Processos.

10. Existe previsão de expandir o negócio com outros cartões do BPI ou de crédito pessoal a clientes?

11. Relativamente aos prejuízos alegados, no que respeita à plataforma, querem saber quem desenvolveu esse novo set up da plataforma e se foi instaurado algum procedimento judicial ou extra-judicial para tentar minimizar danos, e em caso afirmativo, o resultado e, se não, por que razão não foi feito nada.

12. Por que razão não constam do organigrama os trabalhadores/cedidos ...?

13. Existem funções iguais noutras entidades legais do grupo?

Mais frisou que a trabalhadora ... goza de dispensa para amamentação, tendo uma Incapacidade atestada de 83%.

A Mandatária do trabalhador ... pediu os seguintes esclarecimentos:

1. Possibilidade de alocar estes três trabalhadores noutra empresa do grupo, o que alegadamente ocorreu com o trabalhador ..., designadamente atendendo à formação, experiência e apetências do trabalhador ....

2. Indicação do momento a que se refere o organigrama "atual", que a mandatária entende dever reportar-se ao momento em que o CPC decidiu avançar com o procedimento de despedimento coletivo.

3. Existe um pedido de contratação do CPC de um coordenador de operações, i.e., existem vagas a serem abertas, sem que estes trabalhadores sejam considerados como candidatos. Pretende saber o que faz o Gestor de Operações em concreto.

4. Mais disse que continua a existir uma parceria com o Recheio, que não vem referida e que não desapareceu.

5. Quanto ao pedido de demonstração de resultados, a mandatária alertou para a especial incidência nesses resultados do impacto da pandemia de Covid-19. Solicitou o Relatório parcial, que abranja o primeiro semestre do ano de 2022, para que a decisão seja o mais atual possível.

A mandatária do trabalhador ... pretende que a empresa faça um esforço por ver as competências dos trabalhadores e a possibilidade de haver algum posto de trabalho alternativo.

A perita da CRT pediu para constar que a trabalhadora ... fez formação relativa ao cartão e à parceria com o Recheio. Também solicitou a descrição funcional de Gestor de Processo e de Gestor de Recuperação e Analista de Risco.

A mandatária do trabalhador ... mais entende que o seu constituinte está perfeitamente apto para as funções de coordenação de operações que foram publicitadas.

Foi interrompida por cerca de 10 minutos a reunião da fase de informações e negociação para que o CPC reunisse com os seus mandatários.

O Dr. ... explicou, a propósito dos esclarecimentos solicitados, que o quadro do pessoal do RU reporta-se a Outubro de 2021, espelhando a fotografia a esse momento. Quanto à trabalhadora ..., as regras de preenchimento do RU ditam a no Inclusão de trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso.

No caso do trabalhador ..., esclareceu o Dr. ... que o mesmo ainda é trabalhador, encontra-se em gozo de férias; fica, no entanto, por confirmar a data de cessação do respetivo contrato.

O Dr. ... mais esclareceu que não existem contratos a termo no CPC.

Quanto às medidas alternativas, o Dr. ... clarificou que o próprio CPC analisou isso mesmo antes de avançar, nomeadamente de realocação dentro do próprio CPC, seja relativamente a outras entidades fora do CPC, embora no exista uma obrigação legal nesse sentido. Esta decisão foi devidamente ponderada pelo

..., não havendo medidas alternativas que sejam passíveis de aplicação aos trabalhadores incluídos no despedimento coletivo.

Quanto ao demais, o Dr. ... declarou que a ... Irá analisar os pedidos de documentação e esclarecimentos apresentados, e facultar o que considerar pertinente para a referida análise.

Terminada a fase de informação, o CPC apresentou então a proposta de compensação correspondente a: i) Pagamento de uma compensação por despedimento coletivo de valor igual ao limite da isenção fiscal aplicável a cada caso, que corresponde ao valor da média das remunerações sujeitas a imposto nos últimos doze meses multiplicado pela antiguidade; e (ii) Manutenção do seguro de saúde atualmente em vigor até 31 de Dezembro de 2022.

Para além da compensação serão, obviamente, pagos os créditos laborais que forem eventualmente devidos em virtude da cessação dos contratos de trabalho. O Dr. ... ressaltou ainda quanto à proposta feita, que o valor de compensação proposto está condicionado à efetiva aceitação do despedimento e quitação total de créditos.

A Mandatária do Trabalhador ... perguntou pelo não acesso ao sistema por parte de dois dos trabalhadores, mais tendo solicitado que lhe fossem facultados os recibos de vencimento. A Dra. ... ficou de responder por email a essa solicitação de envio dos recibos.

A Mandatária do Trabalhador ,... mais pediu a certidão comercial do CPC atualizada, ou o código de acesso à mesma, e os dados de avaliação anual de desempenho do seu constituinte, assim como condições de utilização do veículo automóvel.

O Dr. ... declarou que terá de ser agendada uma nova reunião de informação e negociação para que o CPC possa prestar os esclarecimentos solicitados pela Perita da Comissão Representativa e pela Mandatária do Trabalhador ... e, eventualmente ponderar uma alteração da proposta apresentada.

A perita da CRT e a mandatária do Trabalhador ... enviarão, por email, as respetivas listas com o pedido de informação/documentação, que serão anexados à presente acta.

O ... irá enviar à perita da CRT e à mandatária do trabalhador ... a documentação solicitada antes da próxima reunião de informação e negociação, mais concretamente, no prazo máximo de uma semana após o recebimento dessas listas de pedidos.

A próxima reunião de informação e negociação foi agendada para o dia 3 de novembro de 2022, pelas 10:00, no mesmo local, desde que os elementos solicitados sejam facultados até à data supra referida.

Quanto aos instrumentos de trabalho, o CPC sugere que os trabalhadores mantenham os instrumentos de trabalho até nova indicação do CPC.

A mandatária do Trabalhador ... solicitou que, na próxima reunião, estivessem também presentes os Senhores ... (Gestor de Finanças) e ... (Gestor de Orçamento) para prestar esclarecimentos a propósito da demonstração de resultados.

No havendo qualquer outro assunto a tratar, a reunião terminou pelas treze horas e trinta minutos. (...)"

**1.8.** No dia 28 de outubro de 2022, por troca de correspondência entre mandatários, foram facultadas pela entidade empregadora as respostas às questões levantadas em sede de reunião, e que foram respondidas nos seguintes termos:

"Resposta ao Pedido de Informação/Esclarecimentos

Na reunião da fase de informações e negociação que teve lugar no dia 12 de outubro de 2022, no âmbito do despedimento coletivo iniciado pelo ..., E.F.C. EP S.A. - SUCURSAL EM PORTUGAL (daqui em diante abreviadamente designado "... ou "CPC"), foram suscitados diversos esclarecimentos e solicitada informação adicional quer pela perita da Comissão Representativa dos Trabalhadores (daqui em diante, "CRT"), a Senhora Dra. ..., quer pela Sra. Dra. ..., mandatária do trabalhador ..., aos quais, pelo presente, responde o CPC:

1. Existe algum contrato a termo no CPC?

Não existem trabalhadores contratados a termo no CPC.

2. Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho deverá o empregador apresentar o "quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa "Do Quadro de Pessoal ("QP") apresentado são omitidas informações que não têm fundamento, como seja, o nome dos trabalhadores do CPC, nomes esses que já constam dos organogramas juntos à comunicação.

Qual o motivo para o facto de apenas 16 trabalhadores, não identificados, constarem deste Anexo A do QP? Requer-se seja apresentado o Quadro de Pessoal do CPC completo, com os 36 trabalhadores indicados na comunicação efetuada, com a identificação dos respetivos nomes e respetiva categoria profissional.

No que respeita ao truncamento do (i) nome; (ii) identificação do regime de segurança social; (iii) NISS; (iv) sexo; (v) data de nascimento e (vi) nacionalidade, entende o CPC que tais dados pessoais não são essenciais para os efeitos legalmente previstos.

Com efeito, o CPC facultou, a este respeito, os dados pessoais estritamente necessários para cumprir a obrigação legal e dos quais a CRT e os próprios trabalhadores precisam para poderem exercer cabalmente os seus direitos.

Com efeito, no entendimento do CPC, os dados pessoais constantes do QP que foram facultados são suficientes e adequados. Atendendo aos princípios da minimização de dados, da licitude, da igualdade e da transparência, ínsitos no RGPD, o CPC entende não dever facultar os dados que omitiu, designada, mas não exclusivamente, porque o cruzamento dos nomes dos trabalhadores — se destroncados — com a demais informação pessoal constante do QP, já disponibilizada, permitiria correlações (p. ex., salariais) que nada acrescentam à discussão presente e que resultariam numa verdadeira devassa geral e injustificada dos dados pessoais dos demais trabalhadores do CPC.

Quanto à segunda parte da questão, o quadro do pessoal do RU reporta-se a outubro de 2021, espelhando o número de trabalhadores próprios do CPC nesse momento. Ora, de acordo com as regras de preenchimento do RU, esses 16 (dezassex) trabalhadores constantes do QP eram os trabalhadores que deviam aí constar, i.e., o QP disponibilizado é o “Quadro de Pessoal do CPC completo”.

Como oportunamente explicado na reunião da fase de informações e negociação, em concreto, no que respeita à trabalhadora Débora Gonçalves, as regras de preenchimento do RU ditam a não inclusão de trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso ou situação equiparada, o que sucedeu no caso desta trabalhadora, em virtude de licença por risco clínico durante a gravidez.

Pretendendo, ainda assim, esclarecer o total de trabalhadores referido pelo CPC na sua segunda comunicação, junta-se, como Documento n.º 1, uma lista dos 37 (trinta e sete) trabalhadores, com a identificação dos respetivos nomes e respetiva categoria profissional. A este respeito, cumpre assinalar que, na segunda comunicação de despedimento, indicou-se, por lapso, a existência de um total de 36 trabalhadores, faltando o trabalhador ..., que agora se corrige.

3. Quantos trabalhadores (identificados pelo nome) detém, à data da comunicação da intenção de despedimento, contrato de cedência com o BPI e que fazem parte do organograma do CPC ou quantos trabalhadores do Banco BPI ou de outras empresas do Grupo Caixa exercem funções no CPC?

Na presente data, existem na estrutura CPC 23 (vinte e três) trabalhadores cedidos pelo Banco BPI, remetendo-se para o Documento n.º 2 a indicação das funções da respectiva categoria profissional. Para além destes, existem 2 (dois) trabalhadores cedidos do ..., S.A., entidade com sede em Espanha e casa-mãe da sucursal portuguesa (também cfr. Documento n.º 2).

Não existem quaisquer trabalhadores do CPC cedidos ao Banco BPI.

4. Quantos trabalhadores em regime de outsourcing colaboram com o CPC e, nomeadamente, com a área de operações?

Até agosto de 2022, esteve em vigor um contrato de prestação de serviços com a ..., LDA., denunciado pelo CPC, com produção de efeitos a 31 de agosto de 2022, tendo em consideração a descontinuidade do negócio prescriptor. Por via deste contrato, o CPC tinha 5 (cinco) colaboradores afetos à operação no âmbito do canal prescriptor, que reduziu gradualmente no último ano, tendo terminado o contrato em agosto de 2022 com apenas 1 (um) colaborador afeto. Refira-se, aliás, que em junho do ano passado, a ..., LDA apresentou carta de denúncia ao CPC, porque a operação não era rentável.



Nessa ocasião, o CPC viu-se obrigada a mudar o tipo de pagamento, porque a volumetria de trabalho acordada não estava a ser cumprida.

A mesma redução gradual se verifica com o prestador de serviços ..., S.A., com quem o CPC ainda tem, de momento, um contrato de prestação de serviços.

O contrato de prestação de serviços com a referida empresa foi renegociado de forma que pudesse ser denunciado pelo CPC assim que este vender a carteira IKEA/FNAC — o que se estima que ocorra até ao final do presente ano —, momento em que aqueles serviços deixam de ser necessários.

A 28 de outubro de 2022, encontram-se 7(sete) pessoas alocadas às linhas de atendimento a cliente e a parceiros, e 1 (uma) pessoa alocada a sinistros, exercício de direitos, alocação de valores, amortizações e preparação de resposta para reclamações. No entanto, a partir de dia 1 de novembro de 2022, a equipa ficará reduzida a 4 (quatro) pessoas alocadas às linhas de atendimento a cliente e a parceiros, e 1 (uma) pessoa alocada a sinistros, exercício de direitos, alocação de valores, amortizações e preparação de resposta para reclamações. Esta redução gradual continuará, previsivelmente, a ocorrer até à cessação do contrato.

Em suma, o contrato de prestação de serviços com a ..., S.A. só está em vigor até à venda da carteira, momento em que cessará e o CPC deixará de ter qualquer colaborador da T... afeto ao CPC.

5. Existe algum outro trabalhador no CPC, para além da trabalhadora ... em causa é a única que apresenta, na presente data, uma incapacidade superior a 60%.

Mais se esclarece que o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, criado pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, apenas obriga os empregadores de direito privado nos seguintes termos:

- i. As médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço.
- ii. As grandes empresas devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço.

Ora, o CPC tem, na presente data, menos do que 75 trabalhadores, não se encontrando abrangido pelo âmbito subjetivo daquela Lei.

Em todo o caso, note-se que o referido regime jurídico não confere qualquer proteção especial em caso de cessação do contrato, designada, mas não exclusivamente, por motivos objetivos.

6. Considerando tratar-se de um despedimento por motivos, entre outros, económicos, requer-se sejam juntas cópias dos relatórios e contas de 2020 e 2021 bem como relatório semestral de 2022.

Quanto aos relatórios e constas de 2020 e 2021, o CPC, enquanto sucursal, apresenta apenas Demonstrações Financeiras, que se anexam como Documento n.º 3 ao presente, conforme oportunamente apresentadas ao Banco de Portugal.

A respeito das mesmas, note-se que, em 2020, a COVID-19, e as restrições à atividade necessárias para a conter, levaram o mundo a mergulhar numa recessão abrupta e generalizada (queda estimada do PIB mundial de 3,3%), e na mesma linha a Sucursal apresentou prejuízos de 12.116m€. O impacto económico ainda fez-se sentir fortemente durante o primeiro semestre de 2021, iniciando timidamente uma recuperação no final do mesmo exercício, contudo,

tratou-se de uma recuperação desigual em função dos países (da mesma forma que o choque também teve um impacto heterogéneo) ainda assim a Sucursal apresentou prejuízos de 8.078m€, sendo a situação em 2021 positivamente diferente da situação da primavera de 2020, contudo, a economia global continua a funcionar num ambiente de grande incerteza. Acresce grande incerteza agora também por causa do impacto da guerra Rússia-Ucrânia. Quanto ao pedido de envio de um “relatório semestral de 2022”, cumpre esclarecer que não existe qualquer informação oficial relativa ao primeiro semestre do ano de 2022.

Não se reconhece pertinência ao pedido de comparecimento dos Senhores ... (Gestor de Finanças) e ... (Gestor de Orçamento) na segunda reunião da fase de informações e negociação, porquanto deverá ser a CRT que deverá obter os esclarecimentos que entender necessários junto dos seus peritos.

7. Algum dos 36 trabalhadores, identificados no organograma atual, denunciou o seu contrato de trabalho? Quais? Com efeitos a que data?

Na segunda comunicação de despedimento, indicou-se, por lapso, a existência de 36 trabalhadores, tendo ficado a faltar o trabalhador Ricardo Chora Martins. Corrigido o lapso, dos 37 trabalhadores, apenas um trabalhador denunciou o seu contrato de trabalho, a saber, ..., Responsável Running Day, que denunciou o respetivo contrato de trabalho com efeitos a 16 de outubro de 2022.

8. As seguintes funções, elencadas na comunicação da intenção do despedimento coletivo foram extintas:

- i. Rever e validar documentos comprovativos e de suporte aos pedidos de cartão de crédito?
- ii. Tratamento de emails para esclarecimentos de dúvidas, regras e procedimentos (apoio ao cliente/admissão)?
- iii. Abertura de Requerimento ou Incidências?
- iv. Revisão de documentos de propostas de crédito em curso?

Relativamente aos pontos i) e iv) supra: Estas duas atividades deixam de ser praticadas no CPC, tendo sido extintas com o fim de novas contratações de produtos do canal prescriptor; já no âmbito do canal BPI, não compete ao CPC (aos Gestores de Processos/Operações) a análise de documentos pré-contratuais. Estas atividades competem ao Banco BPI, dado ser a entidade que faz todo o processo de contratação, nos termos do contrato de agência.

Quanto aos pontos ii) e iii) supra:

Estas actividades são desenvolvidas pelos Gestores de Processos/Operações no âmbito da actividade do canal bancário.

9. É intenção do CPC, a curto/médio prazo conceder créditos pessoais aos clientes?

Sem prejuízo de estar sempre atento a novas áreas de negócio, não se perspetiva, a curto/médio prazo, que o CPC possa vir a conceder créditos pessoais.

10. Ou expandir o negócio dos cartões de crédito/débito?

Atendendo à experiência negativa com o negócio prescriptor e ao impacto que a mesma teve, o que o CPC pretende para já no curto/médio prazo é centrar e consolidar a sua posição no negócio dos cartões de crédito/débito, sem prejuízo de poder expandir o negócio quando surgirem oportunidades que façam sentido.

11. Qual a distinção funcional entre gestores de operações/gestores de processos e analistas de operações?

Enviamos infra os descritivos funcionais das categorias de Gestor de Processos - ou Gestor de Operações, dado que ambas as designações são indistintamente usadas-, e de Analista de Operações:

Gestor de Processos: Suporte às atividades de contratação e pós contratação de cartões do lado das operações, nomeadamente:

- a. Controle de stocks e emissão de cartões
- b. Reporting e monitorização de cartões (incidências, recusas, autorizações, devoluções de valores);
- c. Monitorização canal de urgência;
- d. Análise e resposta a reclamações;
- e. Resposta aos pedidos de entidades Externas (BDP, tribunais, Polícia e outras entidades oficiais, bem como SIBS / VISA /UNICRE/MC);
- f. Acompanhamento dos robots por forma a assegurar o correto seguimento;
- g. Suporte às atividades relacionadas com processos de fraude e pedidos de devolução de transações, nomeadamente para Tratamento de disputas / Charge Backs e gestão com as entidades externas;
- h. Acompanhamento das atividades externa lizadas em outsourcing;
- i. Acompanhamento de desenvolvimento e projetos no âmbito da atividade da área e que requerem articulação com outras equipas Banco/CPC e externas.

Analista de Operações:

- a. Análise de propostas de crédito de clientes particulares e formalização da decisão de crédito com base nas delegações de risco atribuídas;
- b. Atendimento de chamadas para suporte ao cliente e ao(s) parceiro(s);
- c. Realizar pesquisas antifraude;
- d. Revisão e validação da documentação fornecida pelo cliente;
- e. Interlocução com área de risco para transmitir oportunidades de melhoria nos sistemas de decisão e políticas em vigor.

12. Por que razão não constam do organograma os trabalhadores e/ou cedidos ... ou ...?

Como referido, o trabalhador ..., Gestor de Processos, não constava do organograma enviado por mero lapso na preparação do documento, remetendo-se agora como Documento n.º 4 e Documento n.º 5 os organogramas integrantes da segunda comunicação do despedimento colectivo, devidamente aditados.

... é trabalhador CPC e encontra-se a exercer funções para o ..., S.A., SOCIEDADE UNIPERSONAL - SUCURSAL EM PORTUGAL (abreviadamente designado “CEF”). Trata-se do único trabalhador CPC a exercer funções em regime de exclusividade para o CEF (a saber: é gestor de transportes), através do Contrato de Prestação de Serviços celebrado entre a CPC e o CEF, no qual a CPC presta serviços transversais à atividade de ambas as entidades, nomeadamente, serviços jurídicos, marketing, finanças, risco recuperações, etc.

13. Existem trabalhadores do ... a colaborar nas funções da CPC? Ou vice-versa? Ou hierarquias comuns?

Não existem trabalhadores do CEF a exercer funções no CPC. Existem trabalhadores do CPC a prestar serviços ao CEF em áreas transversais — nomeadamente,

jurídico, marketing, riscos e recuperações, entre outras —, atendendo à reduzida dimensão da estrutura do CEF, pelo que estes trabalhadores prestam também funções de suporte a esta entidade legal, ao abrigo do contrato de servicing existente entre CPC e CEF.

Os trabalhadores do CEF respondem a ..., com exceção de ... (cedida pelo Banco BPI), que reporta funcionalmente a ... (Diretora de Operações) e esta, ao abrigo do contrato de servicing, exerce funções de consultoria para o CEF.

14. Foi instaurado algum processo judicial ou extrajudicial contra a sociedade que desenvolveu o projeto de set up da plataforma implementada a 22 de junho de 2021 e no qual o CPC investiu, alegadamente €524.000,00?

Não foi instaurado qualquer processo judicial ou extrajudicial dado que o fornecedor da plataforma em ponto de venda é o mesmo no CPC Espanha, e o CPC não pode colocar em risco este negócio e a relação comercial com o referido fornecedor, ..., S.A.U..

15. Tendo em conta o facto deste novo projeto não ter solucionado os problemas da plataforma, gerando até novos incidentes. Em caso afirmativo, qual a indemnização/acordo obtido? Ou qual a fase do processo? Em caso negativo, por que razão o CPC nada fez?

Remete-se para a resposta anterior.

16. Quantos dos trabalhadores desta área de negócio foram alocados a empresas do grupo e em que funções?

Assumindo que a questão é relativa à área de negócio prescriptor, aquando da comunicação da decisão de descontinuar o referido negócio, e com exceção dos trabalhadores que já tinham denunciado o respetivo contrato de trabalho, a saber, ... e ..., já não havia nenhum trabalhador, a não ser os envolvidos no presente procedimento de despedimento coletivo.

O trabalhador ... tem certificação de capacidade profissional para Transporte Rodoviário Nacional e Internacional de Mercadorias e de Passageiros, pelo que, ao abrigo do contrato de servicing entre o CPC e o CEF, presta serviços ao CEF.

17. Quais as novas contratações efetuadas nos últimos 6 meses ou previstas efetuar para postos de trabalho (funções e local de Trabalho) nas empresas do Grupo?

Para o CPC, nos últimos 6 (seis) meses:

Nome	Data de admissão	Entidade Legal	Funções	Local de trabalho	Vínculo
João Tiago Silva	05.07.2022	CPC	Técnico de Compliance	CPC	Contratação

Homero Abreu	01.09.2022	BPI	Responsável de Operações	CPC	Cedência
Ana Maria Santos	01.09.2022	BPI	Gestores de Processos	CPC	Cedência
Elisabete Terêncio	01.09.2022	BPI	Gestores de Processos	CPC	Cedência
Elsa Susana Lopes	01.09.2022	BPI	Gestores de Processos	CPC	Cedência
Joana Catarina Barreiros	01.09.2022	BPI	Gestores de Processos	CPC	Cedência
Sandra Maria Tavares	01.09.2022	BPI	Gestores de Processos	CPC	Cedência
Ricardo Chora Martins	01.09.2022	BPI	Gestores de Processos	CPC	Cedência



Contratações previstas para o CPC:

Funções	Data de admissão prevista	Entidade Legal	Local de trabalho	Vínculo
Gestor de Marketing	22.11.2022	CPC	CPC	Contratação
Coordenador de Operações	S/previsão concreta	CPC	CPC	Contratação
Gestor de Qualidade	S/previsão concreta	CPC	CPC	Contratação
Gestor ou Técnico de IT	S/previsão concreta	CPC	CPC	Contratação

Não houve contratações para o CEF nos últimos 6 (seis) meses. Os trabalhadores que saíram do CEF não foram — nem se prevê que sejam substituídos. Não se preveem quaisquer contratações para o CEF.

18. Quais as avaliações do trabalhador ..., nos últimos 3 anos?

2021 - 3.2. - Buena contribución con potencial

2022 – 3.2. - Buena contribución con potencial

Não existem registos anteriores por não ter sido instituída no CPC um processo de avaliação de desempenho até 2021.

19. Qual a formação prestada aos trabalhadores nos últimos 3 anos?

Remete-se para os Documentos n.º 6, 7 e 8.

20. Para além das Parcerias com os clientes que motivaram a decisão deste despedimento coletivo, existem outras dentro deste ramo do negócio para além do Recheio? Estes clientes vão ser reencaminhados para outras empresas do Grupo e eventualmente outras soluções, ou, pura e simplesmente fizeram cessar os contratos?

O Recheio é cliente do canal bancário (BPI) há 15 anos, e não do canal prescriptor, que será total e definitivamente encerrado em Portugal. As lojas Recheio atuam como promotores de crédito, e não como intermediários de créditos (como é o caso da FNAC e do TKEA). Não há, pois, venda direta de crédito no caso das lojas Recheio.

Não existem outras parcerias de intermediação de crédito no CPC, pelo que não se fizeram cessar quaisquer outros contratos para além da FNAC e do IKEA (que eram os únicos existentes).

21. Considerando o universo de trabalhadores a despedir (3) houve algum procedimento anterior de procura de adaptação a outros postos de trabalho para as quais estes trabalhadores tenham competências, mais uma vez atendendo ao universo das empresas do grupo?

Naturalmente que, quer por razões operacionais e de gestão, quer por imperativos legais, quando o CPC tomou a decisão de iniciar o presente procedimento de despedimento coletivo já tinha verificado e avaliado a existência de medidas alternativas ao despedimento. Conforme referido, malgradadamente, não se verificam alternativas à medida cuja intenção foi comunicada aos trabalhadores em causa.

Em concreto, o perfil funcional/currículo e pré-requisitos para o exercício de funções contratadas

ou a contratar não se enquadra nos perfis destes três trabalhadores, o que foi validado previamente à tomada de decisão de se avançar com o procedimento

de despedimento coletivo. Não existem, por isso, postos de trabalho alternativos disponíveis, compatíveis com os trabalhadores em causa, que possam ser disponibilizados aos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo.

Depois do que sucedeu ao negócio prescriptor, o foco do CPC centrar-se-á no canal bancário, e nenhum dos três trabalhadores tem a experiência/competências necessárias no âmbito desse negócio.

22. Qual a influencia económica do Covid no negócio?

Conforme exposto na segunda comunicação, a pandemia de Covid-19 contribuiu para a degradação dos resultados do negócio prescriptor, mas foi apenas mais um fator, e não o primordial ou o decisivo para a tomada da decisão de descontinuar aquele negócio.

Como referido, o negócio prescriptor do CPC iniciou-se em agosto de 2019, Tendo rapidamente sido sentidos os problemas inerentes a tal negócio e o impacto desses mesmos problemas na atividade; a pandemia de Covid-19 foi apenas a “machadada final” no negócio, não se encontrando o despedimento coletivo baseado, a título exclusivo, na incidência que a crise pandémica teve. A este respeito, cumpre sublinhar que nenhuma empresa decide descontinuar a título definitivo e permanente, de “ânimo leve”, uma linha de negócio na qual investiu tempo, recursos e dinheiro, ainda para mais sendo líder no mercado espanhol nesse mesmo ramo de negócio. Trata-se de uma ponderada decisão de gestão, que teve por base os motivos económicos e estruturais mais detalhadamente expostos na segunda comunicação do procedimento de despedimento coletivo.

**1.9.** A esta comunicação de esclarecimentos foram juntos **8 documentos**, todos por referência às informações prestadas.

**1.10.** A entidade empregadora, solicitada para o efeito, procedeu ainda à junção da cópia da certidão permanente da entidade empregadora e de um documento do qual consta a descrição das funções de analista de risco e de gestor de recuperações.

**1.11.** No dia 11 de novembro de 2022, decorreu a continuação da reunião de informações e negociações, da qual foi lavrada ata nos seguintes termos:

“(…) No dia onze de Novembro de dois mil e vinte e dois, na Avenida ..., 6, ...- ..., em Lisboa, pelas catorze horas, realizou-se, no âmbito do despedimento coletivo iniciado pelo ..., E.F.C. EP S.A. SUCURSAL EM PORTUGAL (daqui em diante abreviadamente designado ... ou “CPC”) a continuação da reunião de informações e negociações que teve lugar no dia doze de outubro, nos termos previstos no artigo 361º do Código do Trabalho.

Estiveram presentes:

1. O Senhor Dr. ..., em representação da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (daqui em diante, “DGERT”);
2. As Senhoras ... e ... que compareceram presencialmente, e o Senhor A..., que compareceu via Zoom, membros da comissão representativa dos

trabalhadores (daqui em diante, "CRT"), eleita nos termos do artigo 360.º, 3 do Código do Trabalho, pelos trabalhadores do CPC incluídos no processo de despedimento coletivo;

3. A Senhora Dra. ..., advogada, na qualidade de perita da CRT;
4. A Sra. Dra. ..., advogada, que compareceu via Zoom, na qualidade de mandatária do trabalhador ...;
5. As Senhoras Dras. ... e ..., respetivamente Responsável Assessora Jurídica e HR Business Partner do CPC, em representação deste; e
6. Os Senhores Drs. ... e ..., advogados, assessorando o CPC.

A reunião iniciou-se tendo o Dr. ... questionado os presentes se tinham recebido os esclarecimentos escritos e a respectiva documentação anexa solicitada na última reunião, o que foi confirmado por todos os presentes. Mais questionou se, atendendo às respostas e documentação apresentada no passado dia vinte e oito de Outubro e, adicionalmente, no dia sete de Novembro, os trabalhadores se encontravam esclarecidos, ou se, porventura, havia alguma questão adicional que quisessem colocar, ou algum comentário que entendessem tecer.

Tendo tomado a palavra, a perita da CRT, a Sra. Dra. ..., afirmou pretender que constasse em acta que tinham sido cortados os acessos das trabalhadoras aos seus computadores pessoais; entende a perita da CRT que tal demonstra falta de vontade do CPC em chegar a um acordo, actuando como se tivesse a decisão de despedimento já tomada.

A perita da CRT agradeceu o envio dos descritivos de funções, pedindo igualmente que ficasse em acta que entendia que, da descrição enviada, todas ou quase todas as funções poderiam ser exercidas pelas duas trabalhadoras. A mandatária do trabalhador ... fez suas as palavras da perita da CRT quer quanto ao corte dos acessos quer quanto aos descritivos funcionais. A perita da CRT mais esclareceu que entendia que as funções poderiam ser exercidas qualquer das trabalhadoras, não só atendendo às funções já exercidas no CPC, durante períodos mais ou menos longos, mas também pela experiência tida anteriormente, designadamente no BNP Paribas. Entende, por isso, que deveriam ter sido oferecidas essas funções às trabalhadoras. Entende acrescer a isso o facto de 23 pessoas estarem ao serviço do CPC em regime de cedência ocasional do BPI, sendo que 6 foram cedidos em setembro de 2022, quando o CPC sabia que iria promover o despedimento. Questionou então: (i) o CPC afirmou ter procurado outras soluções pela qual não fosse' necessário o despedimento; que análise, em concreto, foi feita?; (ii) quanto às demonstrações financeiras, perguntou em que rubrica estariam incluídos os custos com trabalhadores BPI (custos com pessoal ou outra rubrica?); e se (iii) os contratos: de cedência podiam ser denunciados unilateralmente pelo CPC? Prosseguindo, a perita da CRT afirmou que esta linha de negócio (entenda-se, prescriptor) sofreu perdas em 2020. Pediu que o CPC explicasse de onde surgem os 30 milhões de euros de prejuízos que constam das contas, em que rubrica estão. Mais disse que, das contas apresentadas, reparou haver um peso significativo com imparidades e custos com a informática, pretendendo saber se tal abrange todos os custos informáticos ou bem como qual o peso que o negócio IKEA e FNAC têm nas imparidades. Quanto aos "gastos gerais administrativos", pretende a perita da CRT saber a que respeita a rubrica de subcontratos em concreto.

Quanto à rubrica 22, "instalações e sistemas de gestão de crédito" pretende saber a que dizem respeito as amortizações; mais referiu ter ideia de que o



anterior edifício (em Algés) era arrendado — o que pedia que lhe fosse confirmado. Na nota 23, “provisões”, pretende saber se tal respeita ao negócio FNAC/IKEA ou outro qualquer. Por último, referiu a perita da CRT que, no organograma futuro, surge um Gestor de Outsourcing — ... -, mais dizendo que o CPC refere nos esclarecimentos que prestou que os contratos de outsourcing vão terminar; assim sendo, pede contextualização para este posto de trabalho, explicando se o respetivo contrato de trabalho também irá ser cessado.

A reunião foi suspensa para que as representantes do CPC e os seus advogados pudessem analisar os pedidos de esclarecimento.

Tendo sido retomada a reunião, o Dr. ... esclareceu que, tal como referido na primeira reunião, os acessos dos trabalhadores ao sistema informático foram cortados atendendo à dispensa de comparência ao serviço que lhes foi dada pelo CPC, e que foi aceite por todos. Os acessos da trabalhadora ... foram cortados a 14 de Outubro; os dos trabalhadores ... e ... foram cortados a 10 de Outubro. Mais esclareceu o Dr. ... que o computador é uma ferramenta de trabalho; aliás, não há acessos a quaisquer caixas de email pessoal (Outlook, gmail, etc.), assim como também não há acesso a redes sociais através do computador disponibilizado pelo CPC aos seus trabalhadores. Tendo sido aceite a referida dispensa de comparência ao serviço, não há razão para os referidos trabalhadores manterem os acessos profissionais.

Quanto ao exercício de funções, entende o CPC que não há correspondência funcional entre os descritivos funcionais enviados (em concreto, entre o de Gestor de Operações e os demais) e os dos trabalhadores envolvidos no presente despedimento coletivo. De todo o modo, não existem postos de trabalho compatíveis e disponíveis que pudessem - ou possam ser oferecidos a estes trabalhadores.

Relativamente aos 23 trabalhadores cedidos pelo Banco BPI, tratam-se, de uma forma geral, de funções especializadas — especialização essa que o CPC não tinha —, tendo a estratégia do CPC sido, desde o início, trazer o know-how dos trabalhadores do BPI nessas matérias. No que respeita aos seis trabalhadores alocados à equipa de Operações, com a compra da certa de meios de pagamento ao BPI, e também por razões estratégicas tendentes ao bom funcionamento e continuidade do negócio, bem como pelo seu conhecimento dos interlocutores BPI e plataformas utilizadas, acompanharam este movimento de compra trabalhadores que especificamente estavam afectos à referida carteira. Refira-se, em todo o caso, que os três trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, foram inicialmente contratados pela entidade ..., entidade essa que estava única e exclusivamente dedicada ao negócio prescriptor; apenas depois da fusão daquela entidade com o ... (que deu origem ao CPC), passaram estes três trabalhadores a trabalhar numa entidade que agregava, ainda que de forma separada, quer o negócio prescriptor, quer o negócio de cartões.

Quanto à análise de medidas alternativas ao despedimento antes de o iniciar, o Dr. ... esclareceu que o CPC verificou não só os postos de trabalho em aberto, como os recrutamentos em perspectiva, e concluiu que não seria possível aplicar a estes trabalhadores medidas conservatórias da sua relação laboral.

Relativamente aos contratos de cedência com o BPI, os mesmos podem ser cessados por qualquer das partes, nos termos gerais de direito; de qualquer forma, como referido anteriormente, por exemplo, no caso dos trabalhadores



afetos a carteira de meios de pagamento, a sua manutenção é essencial para a continuidade e bom funcionamento do negócio.

A respeito do trabalhador ... — Gestor de Outsourcing (para ambos os canais, bancário e prescriptor) —, importa referir que o outsourcing no canal prescriptor vai terminar, no máximo, até que a venda da carteira esteja concluída; relativamente aos contratos de outsourcing no canal bancário, os mesmos previsivelmente serão mantidos, o que, nesse caso, significará que o trabalhador ... permanecerá ao serviço do CPC.

Importa referir que as demonstrações de resultados apresentadas, respeitam única e exclusivamente ao negócio prescriptor, uma vez que o negócio do canal bancário está centralizado em Espanha, razão pela qual não é refletido nas demonstrações financeiras enviadas.

Quanto à questão de saber em que rubrica é que estão incluídos os custos com trabalhadores BPI, os mesmos estão nos “gastos gerais administrativos”; os custos com o outsourcing e despesas correntes (arrendamento, eletricidade, consumíveis de escritório, manutenção) também se encontram reflectidos nessa rubrica.

Quanto à questão das perdas de €30M, as mesmas correspondem a ambos os produtos (IKEA/FNAC), sem que se conseguia dividir o peso de cada um desses produtos nesse resultado de €30M.

A respeito dos custos com informática, aplica-se o mesmo: dizem apenas respeito ao canal prescriptor. Quanto às imparidades, as mesmas também só respeitam ao negócio do canal prescriptor.

Quanto à rubrica 22, cumpre referir que quer as anteriores instalações do CPC, quer as atuais, são arrendadas; nas demonstrações financeiras enviadas estão apenas contas referentes ao edifício de Algés.

Por último, quanto aos “sistemas de gestão de créditos”, os custos aí reportados dizem respeito única e exclusivamente à plataforma Worldline, cujo mau funcionamento despoletou justamente o presente despedimento coletivo.

A respeito da rubrica 23 (“Provisões e anulações de provisões”), também se refere exclusivamente ao negócio IKEA/FNAC.

Atendendo a que as demonstrações financeiras respeitavam, exclusivamente, ao canal prescriptor, a perita da CRT questionou se estes documentos tinham sido os únicos a ser entregues ao Banco de Portugal, o que foi confirmado pela Sra. Dra. ....

Explicou a Sra. Dra., ... que, relativamente ao negócio do canal bancário, o CPC está só a representar o negócio, que, em termos práticos, desenvolve no seu dia-a-dia. Reiterou que é o negócio/canal prescriptor o que irá ser definitiva e totalmente encerrado.

Tomou a palavra a advogada do trabalhador ..., dizendo que tem dificuldades em analisar o presente despedimento, atendendo a que a decisão, tomada este ano, de enveredar pelo procedimento de despedimento coletivo lhe parece assente em dados de 2020-21, pedindo, por isso, os dados financeiros relativos a este ano (2022). Quanto a esta questão, o Dr. ... esclareceu que a mesma já tinha sido respondida por escrito, tendo sido explicado que tal documento parcial não existe relativamente ao ano corrente. O Dr. ... reiterou que o fundamento para o despedimento coletivo não é, em todo o caso, um “desequilíbrio económico financeiro” do CPC, mas sim razões económicas e estruturais, conforme expostas na segunda comunicação.

A Sra. Dra. ..., explicou, ainda a respeito deste ponto, que os ROC's do CPC afirmaram que não podiam apresentar um documento tal como solicitado pela

advogada do trabalhador ..., que tal equivaleria a “criar um documento martelado”; mais esclareceu que as contas só conseguem ser realizadas no final do ano.

A perita da CRT pediu que constasse em acta que reiterava o entendimento de que os trabalhadores podiam trabalhar no canal bancário.

A advogada do trabalhador ... reiterou que o CPC devia ponderar alternativas ao despedimento, designadamente atendendo ao facto de se tratar apenas de três trabalhadores. A advogada do trabalhador ... reiterou que o trabalhador pretende um balancete parcial à data de setembro de 2022. Ato contínuo, a advogada do trabalhador ... afirmou não poder continuar em reunião, pela existência de outros compromissos profissionais, tendo-se despedido e abandonado a mesma, juntamente com o trabalhador ....

Prosseguiram os presentes com a reunião.

O Sr. Dr. ... pediu a palavra para referir apenas que incentivava o CPC a verificar a possibilidade de implementar medidas alternativas ao despedimento. A propósito do que referiu o Sr. Dr. ..., o Dr. .... afirmou que, tendo o CPC sido sensível aos argumentos dos trabalhadores, em particular, a respeito das dificuldades na obtenção de emprego na atual conjuntura, e não tendo postos de trabalho alternativos que pudesse disponibilizar, tinha logrado obter a possibilidade de os trabalhadores frequentarem um programa de outplacement com a empresa líder de mercado, a DBM, por um período de seis meses, juntamente com uma melhoria da proposta económica avançada na anterior reunião de informação e negociação.

A perita da CRT, que também tinha outro compromisso profissional, despediu-se dos presentes e ausentou-se, assim como as trabalhadoras presentes na sala.

Antes, porém, o Dr. ... deu por encerrada a presente fase do despedimento ‘coletivo, de informação e negociação.

Não havendo qualquer outro assunto a tratar, a reunião terminou pelas dezasseis horas e dez minutos.”

**1.12.** O processo em apreciação vem instruído com um total de **170 páginas**.

**1.13.** Não existem quaisquer outros factos ou elementos de prova que, nos termos do artigo 63º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho, cumpra apreciar.

Cumpra apreciar,

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE**

**2.1.** 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 excepcionais não relacionados*

*com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

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

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> 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.

**2.3.** 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.*

**2.4.** Em sintonia com o Direito Comunitário, 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, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.<sup>2</sup>

**2.5.** A nível infraconstitucional, 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

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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.

**2.6.** 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).

**2.7.** 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.”

**2.8.** Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que 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.

**2.9.** 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.

**2.10.** 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 nexos 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”<sup>3</sup>, 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](http://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 sindicatizar 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](http://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 CT<sup>4</sup> 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 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).”*

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

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

**2.11.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://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. (...)”.

**2.12.** No caso em análise, e por referência às disposições conjugadas dos artigos 63º, nº 3 alínea b) e 361º ambos do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE com evidente cumprimento das normas legais que se impõe.

**2.13.** Assim, e note-se, concordando ou não com a motivação oferecida, a entidade empregadora na comunicação enviada à trabalhadora cumpre todos os requisitos previstos no artigo 360º do Código do Trabalho, demonstrando,

- 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.

**2.14.** Ora, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, no que respeita à intervenção desta Comissão, salientamos que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.15.** Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade ou veracidade da motivação oferecida, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento coletivo, entendemos que, no caso concreto, se mostram afastados, com razoável segurança, quaisquer indícios de discriminação em função do sexo, designadamente atento o estado de trabalhadora lactante.

**2.16.** Com efeito, o despedimento abrange os três únicos trabalhadores afectos à atividade prescriptora da Sucursal da entidade empregadora, que serão eliminados em função do encerramento completo e definitivo da atividade daquela.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do que, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., **EFC, EP, SA.**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO 2022,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**