

Tribunal da Relação de Lisboa

Processo nº 23398/20.0T8LSB-D.L1-4

Relator: ALDA MARTINS

Sessão: 26 Março 2025

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PROCEDENTE

DESPEDIMENTO COLECTIVO

ASSESSORIA TÉCNICA

PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO

DESPACHO SANEADOR-SENTENÇA

Sumário

1. As formalidades e os requisitos da assessoria técnica prevista no processo de impugnação de despedimento colectivo potenciam que as partes, notificadas do Relatório, aceitem a totalidade ou parte dos factos averiguados, eliminando ou reduzindo o acervo de factos controvertidos decorrentes dos articulados.
2. Mas, na medida em que tal não ocorra, os factos permanecem carecidos de prova, posto que o Relatório de assessoria técnica não passa de mero parecer de natureza pericial, sem força probatória vinculada, sujeito à livre apreciação do tribunal (art. 389.º do Código Civil), demandando o princípio do contraditório que as partes tenham a possibilidade de produzir prova sobre os mesmos, tendente a demonstrá-los ou infirmá-los, conforme o seu interesse.
3. A ilicitude do despedimento colectivo não depende de os trabalhadores lograrem provar os factos que alegaram com tal desiderato, bastando-se com a falta de prova, pelo empregador, dos factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento, cuja alegação e prova no âmbito da acção de impugnação do mesmo lhe compete.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

1. Relatório

Nos presentes autos de acção declarativa de condenação, com processo especial de impugnação de despedimento colectivo, que AA¹, BB e CC moveram a PETROGAL, S.A., procedeu-se a assessoria técnica colegial nos termos previstos nos arts. 157.º a 159.º do CPT.

Junto o Relatório dos assessores, a Ré veio contestá-lo de modo fundamentado, juntando declaração da técnica de parte por si nomeada em apoio do por si sustentado, na sequência do que os assessores prestaram esclarecimentos adicionais.

Seguidamente, procedeu-se a audiência prévia, após o que foi proferido despacho saneador, em 11/03/2023, do qual a Ré interpôs recurso para esta Relação de Lisboa, que, por Acórdão de 24/01/2024, decidiu:

«Nestes termos, acorda-se em julgar a apelação procedente e declarar a nulidade do despacho saneador-sentença recorrido e, em consequência, determina-se que o tribunal recorrido profira novo despacho saneador-sentença em que, com especificação dos fundamentos de facto e de direito, decida:

- a) Se foram cumpridas as formalidades legais do despedimento colectivo;*
- b) Se procedem os fundamentos invocados para o despedimento colectivo, excepto se entender que o processo não contém, nesta fase, todos os elementos necessários para a prolação de decisão, caso em que os mesmos devem ser atendidos no despacho destinado a identificar o objeto do litígio e a enunciar os temas da prova, nos termos dos arts. 160.º, n.º 1 do CPT e 591.º, n.º 1, al. f) do CPC.»*

Devolvidos os autos à 1.ª instância, foi proferido novo despacho saneador em 29/05/2024, no qual se decidiu, além do mais, julgar improcedente a excepção dilatória de erro na forma do processo, julgar que foram cumpridas as formalidades legais do despedimento colectivo e julgar improcedentes os fundamentos invocados para o despedimento colectivo, concluindo que:

«Tudo ponderado, julga-se ilícito o despedimento dos Autores CC e BB e, em consequência, condena-se a Ré a proceder à sua reintegração e a pagar-lhes todas as retribuições que deixaram de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença, devendo proceder-se às deduções previstas no artigo 390º, nº 2 do Código do Trabalho.»

A Ré veio interpor recurso do despacho saneador, formulando as seguintes conclusões:

«1.ª A apelação é interposta do despacho saneador de fls. , no segmento que declarou a ilicitude do despedimento colectivo em pauta nos autos.

2.ª A assessoria realizada no processo tem natureza de prova pericial, pelo que o relatório produzido pelos assessores é apreciado livremente pelo

Tribunal, como sucede com a prova testemunhal.

3.ª Não se encontrando associada àquele relatório força probatória plena quanto aos fundamentos do despedimento colectivo, o Tribunal não pode fazê-lo prevalecer sobre os demais elementos probatórios, constituídos e constituendos, impedindo a possibilidade de prova que a Recorrente se propôs fazer.

4.ª A Apelante tem direito a produzir a prova documental e a testemunhal que arrolou, a qual poderá infirmar, contrariar, corrigir ou completar as conclusões vertidas no relatório pericial.

5.ª O facto consignado na alínea SS. respeita apenas ao Recorrido CC, sendo irrelevante para a apreciação da licitude do despedimento colectivo do Apelado BB.

6.ª A Recorrente impugnou especificadamente aquele facto, pelo que o mesmo não pode ser declarado assente sem lhe ser facultada a possibilidade de sobre ele fazer contraprova, documental e testemunhal.

7.ª A matéria de facto consignada sob as alíneas XX. e YY. corresponde a duas conclusões do relatório de assessoria e refere-se somente ao motivo do despedimento colectivo do Apelado CC.

8.ª A Recorrente também impugnou aquela matéria factual, pelo que no respeito pelo seu direito à prova, constituída e constituenda, e face ao valor legal da prova pericial, a mesma não pode ser declarada assente nos autos.

9.ª O consignado pelo Tribunal a quo na alínea AAA. não resulta do relatório de assessoria produzido nos autos, embora o Tribunal a quo assim o fundamente, mostra-se contrário ao alegado pela Apelante nas respostas aos articulados dos Apelados e contém juízo conclusivo ou valorativo (“não existia desadequação (...) que necessitasse”), pelo que não deve ser havido como provado.

10.ª A insuficiência da prova produzida e a inviabilização da que a Recorrente sobre eles ofereceu, determina que os factos constantes das alíneas SS., XX., YY. e AAA. do despacho saneador de fls. devam ser suprimidos do elenco dos factos assentes, sendo revogada a decisão impugnada e ordenada a devolução dos autos ao Tribunal a quo para prosseguimento para julgamento.

11.ª A reestruturação da organização constitui causa a se do despedimento colectivo, justificando, em si mesma, a redução de efectivos e não sendo instrumental de nenhuma outra razão de mercado, estrutural ou tecnológica.

12.ª Pelo que ao contrário do decidido pelo Tribunal a quo, a opção gestionária de reestruturação tomada pela Apelante não tinha de constituir resposta a decréscimo de mercado, falta de procura de bens ou serviços, alterações de esquemas de produção ou reorganização tecnológica.

13.ª Ainda que a Apelante tenha recorrido a consultores externos para

reestruturar a sua organização – facto cuja prova a prolação da decisão sob recurso inviabilizou –, a lei não exige que as medidas adoptadas tenham suporte em estudo económico, nem que o empregador dê nota da estimativa ou expectativa de resultado económico ou financeiro das suas decisões, de modo a permitir aferir, ex ante, a respectiva correcção ou eficácia.

14.ª O Tribunal a quo fundou a ilicitude do despedimento colectivo promovido pela Recorrente também no “desvio” para outros trabalhadores de “parte das funções” exercidas pelos Apelados, sem distinguir estas duas situações subjectivas, nem esclarecer a que parcela de funções se referia.

15.ª A circunstância de as funções exercidas pelo Apelado BB terem sido atribuídas a outro trabalhador constitui resultado directo e adequado da fusão de duas áreas de actividade, antes dirigidas por dois trabalhadores e que passaram a ser geridas apenas por um.

16.ª As soluções digitais implementadas pela Recorrente importaram o desaparecimento dos três postos de trabalho de Controller existentes na subárea de Informação de Gestão e Suporte na área de Controlo da Unidade de Negócio de Aprovisionamento, Refinação e Planeamento (UN ARP), pelo que a atribuição a terceiros de “parte das funções” antes exercidas pelo Recorrido CC, ocupante de uma daquelas posições, apenas confirma a relação causal entre motivo tecnológico que determina a supressão do posto de trabalho e despedimento do trabalhador que o ocupa.

17.ª Entre Outubro de 2018, no caso do Recorrido BB, ou Fevereiro de 2019, no do Apelado CC, e Junho de 2020, data em que ambos foram notificados da decisão de despedimento colectivo, não ocorreu nenhuma circunstância que tivesse determinado perda de actualidade dos motivos invocados para justificar a cessação dos contratos mantidos com aqueles trabalhadores.

18.ª Nesse período, foi implementado e continuava em aplicação o modelo organizativo resultante da reestruturação decidida pela Recorrente, no contexto e por efeito do qual foram extintas as posições ocupadas por ambos aqueles trabalhadores.

19.ª Durante o mesmo período, a Apelante procurou e propôs soluções alternativas ao despedimento dos Apelados.

20.ª Em resposta, aqueles propuseram a celebração de acordos de pré-reforma, na modalidade de suspensão da prestação de trabalho, num caso antecedida de dispensa de trabalho até ao momento em que perfizesse a idade legal mínima para o efeito, com isso ambos admitindo a inexistência de funções a exercer.

21.ª A decisão recorrida violou o estabelecido no artigo 20.º/4 da Constituição da República, no artigo 3.º/3 do Código de Processo Civil e no artigo 160.º/3, segunda parte, do Código de Processo do Trabalho.

Nestes termos, deve ser concedido provimento ao recurso, revogando-se o despacho saneador proferido e:

- ordenando-se o prosseguimento dos autos para, após produção da prova indicada pelas partes, ser aferida a licitude do despedimento sob impugnação; - caso assim se não entenda, sendo proferida decisão que declare a licitude do mesmo despedimento.»

Os Autores BB e CC apresentaram respostas ao recurso da Ré, pugnando pela sua improcedência, e interpuseram recursos subordinados do despacho saneador.

O Autor BB formulou as seguintes conclusões do seu recurso subordinado:

«1 - O Recorrente tem legitimidade e interesse para o recurso, encontrando-se paga a taxa de justiça devida pelo mesmo;

2 - A decisão recorrida decidiu pela ilicitude do despedimento, tendo condenado a R. a reintegrar o A. e a pagar-lhes todas as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença, devendo proceder-se às deduções previstas no artigo 390º, nº 2 do Código do Trabalho;

3 - Tendo decidido naquele sentido, cabia ao despacho saneador-sentença ter conhecido e decidido, nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 607º, nº2, parte final e nº6, e 608º, nº 2, ambos do C.P.C., os pedidos supramencionados deduzidos pelo A. na sua petição inicial, nomeadamente, a reintegração do A. no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua retribuição, categoria profissional, antiguidade na R. e demais benefícios e regalias, condenação em juros de mora legais em todas as quantias peticionadas decorrentes das retribuições vencidas e vincendas, aplicação da sanção pecuniária compulsória enquanto não fosse dado cumprimento à reintegração do A. na R., condenação em custas e, ainda, na condenação da R. na devolução à Segurança Social de todas as quantias auferidas pelo A. a título de subsídio de desemprego por virtude do despedimento e parte correspondente a todas as retribuições que a R. tiver de pagar por conta dos presentes autos.

4 - O despacho recorrido padece do vício de omissão de pronuncia, nos termos do art. 615º, nº1, alínea d) do C.P.C., devendo ser substituído por outro que se pronuncie sobre aqueles pedidos do A.;

5 - O despacho recorrido violou o disposto nos arts. 607º, nº2, parte final e nº6, e 608º, nº 2, ambos do C.P.C..»

O Autor CC formulou as seguintes conclusões do seu recurso subordinado:

«1ª - A douta sentença recorrida condenou a Ré a proceder à reintegração Autor e a pagar-lhe todas as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

2ª - Porém, não a condenou a pagar-lhe juros de mora sobre essas retribuições

que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

3ª - Pedido esse que foi feito expressamente pelo Autor, nos seguintes termos: “pagar ao autor juros de mora, vencidos e vincendos, sobre as retribuições intercalares vencidas e vincendas, incluindo subsídios intercorrentes, desde datas dos respectivos vencimentos” [alínea i) do pedido]

4ª - A sentença recorrida também não condenou a Ré no pagamento de qualquer sanção pecuniária compulsória por cada dia de atraso no cumprimento da sentença que determina a reintegração do Autor.

5ª - Tal pedido foi também expressamente feito pelo Autor, assim: “... condenada a pagar ao A. uma sanção pecuniária compulsória de € 1.500,00 por cada dia de atraso no cumprimento da sentença, que determine a sua reintegração” [alínea l) do pedido].

6ª - Em qualquer dos casos há incumprimento do disposto no artigo 608º, número 2, e pratica-se a nulidade prevista na alínea d) do número 1 do artigo 615º do CPC, por omissão de pronúncia.

7ª - Deverá, assim, a Ré ser condenada a pagar também ao autor juros de mora, vencidos e vincendos, sobre as retribuições intercalares vencidas e vincendas, incluindo subsídios intercorrentes, desde datas dos respectivos vencimento e sanção pecuniária compulsória de € 1.500,00 por cada dia de atraso no cumprimento da sentença, que determina a sua reintegração.»

A Ré apresentou respostas aos recursos subordinados dos Autores, pugnando pela sua improcedência.

Admitidos os recursos como apelação, sendo o da Ré com efeito suspensivo, atenta a prestação de caução, e remetidos os autos a esta Relação, observou-se o disposto no art. 87.º, n.º 3 do CPT, tendo o Ministério Público emitido parecer no sentido da improcedência dos recursos.

Cumprido o previsto no art. 657.º do CPC, cabe decidir em conferência.

2. Questões a resolver

Tal como resulta das conclusões dos recursos, que delimitam o seu objecto, as questões que se colocam a este Tribunal, por ordem de precedência lógica, são as seguintes:

- Recurso da Ré: se os autos não continham os elementos de facto indispensáveis à decisão sobre a ilicitude do despedimento dos Autores BB e CC e devem prosseguir para produção da prova indicada pelas partes quanto a tal questão, ou, assim não se entendendo, deve considerar-se o despedimento como lícito;
- Recursos subordinados dos Autores: se o despacho saneador-sentença padece de nulidade por omissão de pronúncia.

3. Fundamentação

3.1. O tribunal recorrido considerou provados os seguintes factos:

A. CC foi admitido ao serviço da “Petrogal, S.A.”, mediante contrato de trabalho a termo certo, com a categoria profissional de técnico de auditoria;

B. A 30 de Julho de 1990, CC e a “Petrogal, S.A.”, assinaram documento escrito denominado Contrato de Trabalho mediante o qual a segunda declarava admitir o primeiro ao seu serviço, a partir de 05 de Agosto de 1990, e este se comprometia a prestar-lhe a sua actividade com a categoria profissional de Assessor III, Nível C;

C. A 21 de Janeiro de 1994, BB e a “Petrogal, S.A.”, assinaram documento escrito denominado Contrato de Trabalho mediante o qual a segunda declarava admitir o primeiro ao seu serviço, a partir de 01 de Fevereiro de 1994, e este se comprometia a prestar-lhe a sua actividade com a categoria profissional de Assessor III;

D. A 22 de Junho de 2020, a Ré enviou à Comissão Central de Trabalhadores da Petrogal, S.A. comunicação escrita de onde constam, além do mais, os seguintes dizeres: (...) comunica-se a intenção de proceder ao despedimento colectivo de seis trabalhadores (...);

E. Com a comunicação referido em D., a Ré enviou:

i. Um anexo I, denominado Motivos de Despedimento Colectivo de onde constam, para além do mais, os seguintes dizeres: “(...) 2. A *PETROGAL, S.A. (daqui em diante, “Petrogal” ou “Empresa”)* tem por objeto a refinação de petróleo bruto e seus derivados; o transporte, distribuição e comercialização de petróleo bruto e seus derivados e de gás natural; a pesquisa e exploração de petróleo bruto e de gás natural e a produção, transporte e distribuição de energia eléctrica e térmica proveniente de sistemas de cogeração e energias renováveis, incluindo a conceção, construção e operação de sistemas ou instalações. 3. A Empresa pode ainda dedicar-se a quaisquer outras atividades industriais, comerciais, de investigação ou de prestação de serviços conexas com as atividades referidas no parágrafo anterior, bem como à prestação de serviços de gestão e administração a outras sociedades com as quais se encontre, direta ou indiretamente, em relação de capital. 4. A *PETROGAL* pertence ao grupo económico Galp (daqui em diante, “Grupo” ou “Galp”), cuja estrutura comercial é comum às várias sociedades que o integram. 5. Em dezembro de 2019, a Galp anunciou reestruturação da sua organização produtiva, com especial incidência na estrutura comercial. 6. A referida reestruturação tem vindo a ser preparada nos últimos dois anos com a tomada de medidas precursoras. 7. Até ao momento, as actividades comerciais do Grupo estavam organizadas em função dos produtos ou serviços disponíveis, procurando cada unidade organizativa potenciar a oferta junto do cliente na respetiva dimensão específica (monoproduto). 8. Em consequência, o cliente

estabelecia tantas relações comerciais quantos os produtos ou serviços que pela Galp lhe eram disponibilizados, interagindo simultaneamente com diversos interlocutores, com os quais acordava diferentes condições contratuais. 9. Situação, por si só, geradora de entropias na atividade comercial desenvolvida e inibidora de conhecimento global das reais potencialidades de cada cliente. 10. A reestruturação visou alterar o modelo de negócio vigente para outro centrado na oferta e gestão integrada de todos os produtos e serviços da Galp que melhor sirvam as necessidades energéticas do cliente (multiproduto). 11. Evolui-se, assim, de modelo de negócio segmentado nos produtos e serviços disponibilizados para outro baseado no cliente a servir (modelo “client centricity”). 12. As referidas oferta e gestão do cliente passam a ser feitas, sempre que possível, de forma centralizada e pelo mesmo interlocutor da Galp. 13. Neste modelo, torna-se indispensável conhecer, de modo aprofundado, a tipologia, necessidades, características e potencialidades específicas do cliente, para lhe serem dirigidas ofertas globais de serviços e produtos que cubram, em condições atrativas, as suas carências de energia. 14. O que requer o uso de ferramentas digitais suscetíveis de recolher e tratar mais dados sobre o negócio e a adoção de modelos analíticos avançados aptos a contribuir para a elaboração de propostas de oferta customizadas, mais eficientes e rentáveis. 15. Razão por que a Galp, e em concreto a Empresa, têm investido na transformação tecnológica, a fim de: (i) gerir e reforçar a relação com os clientes, alicerçando-a nos dados e na segmentação, por forma a maximizar o valor oferecido em cada momento da respetiva jornada de cliente; (ii) simplificar, profissionalizar e otimizar as operações, com base num planeamento mais detalhado, numa maior previsibilidade e numa avaliação suportada em métricas; (iii) acelerar na automação de processos, na robótica e na inteligência artificial e (iv) alterar a forma de trabalhar para outra mais digital e centrada nos dados. 16. Em consequência, e a título exemplificativo, são diversas as ferramentas digitais em processo de implementação na Galp, como sejam o portal e app B2B, portal e app B2C, programa de fidelização, cards portal e app, retail portal ou retail station 4.0, CEC, Power BI, smart pricing, churn management, bad debt management, B2B segmentation e B2C segmentation. 17. Deste modo, até final de 2019, o Grupo estava organizado em quatro unidades de negócio, a saber, Exploração & Produção (daqui em diante, “UN E&P”), Aprovisionamento, Refinação e Planeamento (daqui em diante, “UN ARP”), Distribuição Oil Ibérica e Internacional (daqui em diante, “UN DOII”) e Gás & Power (daqui em diante, “UN G&P”). 18. Passando a estar organizado, por força da reestruturação, em cinco unidades de negócio, denominadas Upstream (daqui em diante, “UN Upstream”), Midstream (daqui em diante,

“UN Midstream”), Comercial (daqui em diante, “UN Comercial”), Renováveis & Novos Negócios (daqui em diante, “UN R&NN”) e Infraestruturas (daqui em diante, “UN Inf”). 19. Em concreto, todas as atividades comerciais do Grupo passam a estar agrupadas numa única unidade de negócio, a UN Comercial. 20. Deixando de existir duas unidades de negócio comerciais, até então organizadas em função dos produtos e serviços disponibilizados: a UN DOII e a UN G&P. 21. A UN DOII era responsável pela comercialização dos produtos petrolíferos, químicos, lubrificantes e gás de petróleo liquefeito (daqui em diante, “GPL”) e dos serviços de cartões. 22. A UN G&P respondia pela comercialização de eletricidade, gás natural, serviços “Galp Eletric” e outras soluções de energia. 23. A nova UN Comercial passa a ser constituída pelas seguintes oito direções: (i) B2B (segmento empresarial); (ii) B2C (consumidor final); (iii) Oferta; (iv) Serviços; (v) Transformação; (vi) Business Office; (vii) Espanha e (viii) Galp Marketing Internacional (daqui em diante, “GMI”). 24. As quais agregam as atividades até então desenvolvidas quer no âmbito da UN DOII, quer as relativas à comercialização, em Portugal e Espanha, dos produtos então a cargo da UN G&P. 25. A UN Comercial passa, ainda, a dispor de planeamento e controlo exclusivamente dedicados à atividade pela mesma desenvolvida. 26. A qual antes era prosseguida pela UN G&P relativamente à sua própria atividade. 27. E pela anterior UN ARP quanto às atividades desenvolvidas por essa mesma unidade de negócio e pela UN DOII. 28. As direções B2B e B2C, numa perspetiva multiproduto, passam a dedicar-se às atividades de venda de todos os produtos e serviços disponibilizados pela Galp, diferenciando-se entre si em função do cliente. 29. Assim, a direção B2B compreende quatro áreas organizadas em função da tipologia do cliente empresarial: (i) Transportadores e Distribuidores; (ii) Indústria; (iii) Serviços e (iv) Setor Público. 30. Por sua vez, a área de Transportadores e Distribuidores divide-se em três subáreas: (i) Aviação; (ii) Marinha e (iii) Transportes Terrestres e Distribuição. 31. E a direção B2C, atendendo ao canal de comunicação com o cliente, passou a ser composta por nove áreas: (1) Gestão Omnicanal; (ii) Canais Diretos; (iii) Gestão Direta; (iv) Revendedores; (v) Otimização e Gestão Operacional; (vi) Desenvolvimento de Rede; (vii) Non-fuel, (viii) Canais e Operações GPL e (ix) Mobilidade Elétrica; 32. A direção de Oferta, responsável pela definição da proposta de valor a apresentar aos clientes em carteira e aos a angariar, está organizada em nove áreas: (i) Fábrica de Produtos Oil; (ii) Fábrica de Produtos G&P; (iii) Fábrica de Produtos GPL; (iv) Fábrica de Produtos Lubrificantes; (v) Oferta Integrada, (vi) Fidelização & CRM; (vii) Marketing Digital; (viii) Comunicação e (ix) Desenvolvimento de Negócio e Market Intelligence. 33. A direção de Serviços, dedicada à gestão adequada do ciclo comercial do cliente, assegurando e

potenciando os seus níveis de satisfação, passa a compreender as áreas de (i) Sales and Care Contact Centre; (ii) Back-office Comercial; (iii) Gestão de Ativos PT; (iv) Gestão de Ativos Espanha; (v) Qualidade Técnica e Operacional e (vi) Ambiente, Qualidade, Saúde e Segurança. 34. A direção de Transformação, com o foco na melhoria dos processos e plataformas digitais, promoverá a transformação digital através das seguintes cinco áreas: (i) Digital Office; (ii) Excelência Comercial; (iii) Centralidade no Cliente & Analytics; (iv) X-HUB e (v) Transformação Espanha. 35. Por sua vez, a direção de Business Office, responsável pelo planeamento e controlo da atividade comercial, é composta pelas seguintes cinco áreas: (i) Performance, Análise & Reporting; (ii) Avaliação de Projetos e Post Investment Review; (iii) Gestão de Crédito; (iv) Revenue Assurance e (v) Espanha. 36. A nova UN Comercial mantém as direções Espanha e GMI, à semelhança do que já sucedia na UN DOII, atendendo às especificidades comerciais destas localizações geográficas. 37. A reestruturação da atividade comercial do Grupo também determinou a reorganização da anterior UN ARP, dando lugar à UN Midstream. 38. Esta nova unidade de negócio passa a assumir as atividades de aprovisionamento, trading e pricing anteriormente a cargo da UN G&P. 39. Deixando, contudo, de desenvolver as atividades de planeamento e controlo da então UN DOII, as quais, como se referiu, passam a ser prosseguidas pela UN Comercial. 40. A reestruturação organizativa descrita, aliada à transformação digital em curso, traduzisse num sobredimensionamento da estrutura de pessoal da Empresa em 50 (cinquenta) postos de trabalho. 41. Nos últimos meses, a Empresa logrou acordar, conforme o caso, na cessação do contrato de trabalho ou na passagem à situação de pré-reforma, na modalidade de suspensão da prestação de trabalho, com 44 (quarenta e quatro) dos trabalhadores ocupantes dos postos de trabalho objeto de extinção. 42. No momento presente, subsistem os contratos de trabalho dos trabalhadores ocupantes dos restantes seis postos de trabalho. 43. Em concreto, a UN DOII contava, inicialmente, com duas áreas autónomas: uma de Químicos Ibéria e outra de Lubrificantes Ibéria. 44. Cada uma dessas áreas era gerida, respetivamente, por um Area Manager. 45. Num movimento precursor da reestruturação em curso, procedendo-se paulatinamente à passagem para modelo multiproduto, as referidas áreas fundiram-se, em novembro de 2018, numa só, dando origem à área de Químicos e Lubrificantes Ibéria (daqui em diante, “Químicos e Lubrificantes IB”). 46. A qual passou a estar integrada na direção de Empresas PT e a ser coordenada por um único Area Manager. 47. Determinando a extinção dos anteriores dois postos de trabalho de Area Manager afetos àquelas duas áreas primitivas. 48. O posto de Area Manager da área de Químicos e Lubrificantes IB foi atribuído a um dos anteriores Area

Manager das áreas originais. 49. Por outro lado, uma vez criada a área de Químicos e Lubrificantes IB, a mesma passou a dispor de dois postos de trabalho de Controller, responsáveis pelo fornecimento de dados do negócio desses mesmos produtos aos comerciais da respetiva área, para auxílio e melhoria das suas tomadas de decisão. 50. A reestruturação em curso determina a extinção da referida área de Químicos e Lubrificantes IB, inexistente na nova direção de B2B (anterior direção de Empresas PT), por se privilegiar a segmentação das várias direções comerciais em função não já dos produtos, mas do cliente a servir. 51. Os referidos dois postos de Controller daquela área são por isso extintos, por não mais se justificar a recolha de dados para suporte e planeamento de apenas parte do negócio, uma vez que este passa a respeitar ao universo dos produtos e serviços disponíveis. 52. Acresce que tais recolha e tratamento de dados passam a resultar, de forma automatizada, dos modelos analíticos e preditivos baseados em inteligência artificial e robótica em adoção, designadamente do CEC e do Power BI, responsáveis pela produção de dashboards de suporte a toda a atividade comercial. 53. Direta e diariamente acessíveis e consultáveis pelos próprios comerciais da nova UN Comercial. 54. A Empresa logrou atribuir posto de trabalho alternativo, no âmbito da direção de Oferta da UN Comercial, a um dos dois trabalhadores que ocupavam os postos de trabalho de Controller objeto de extinção. 55. Também num movimento preparatório da reestruturação em curso, foi extinta, já em abril de 2019, a subárea de Performance e Desenvolvimento da área de Desenvolvimento da então UN ARP, ora UN Midstream. 56. A subárea de Performance e Desenvolvimento era constituída por três postos de trabalho de Controller, coordenados por um Unit Manager, aos quais competia a elaboração dos relatórios de desempenho da atividade comercial das unidades de negócio ARP e DOII. 57. A supressão desta subárea ficou a dever-se ao facto de a execução de tarefas atinentes ao reporte de desempenho já não acrescentar valor no âmbito do novo modelo comercial, privilegiando-se antes a business intelligence, a recolha e tratamento de mais dados disponíveis e a aplicação de modelos analíticos hábeis na sua análise, interpretação e significação. 58. A extinção da referida subárea determinou a eliminação dos três postos de trabalho de Controller a ela afetos. 59. Bem como do posto de trabalho de Unit Manager, responsável pela sua coordenação. 60. A Empresa logrou atribuir postos alternativos, no âmbito da direção de Business Office da UN Midstream, a duas das três trabalhadoras ocupantes dos postos de trabalho de Controller objeto de extinção. 61. Ainda no âmbito da nova UN Midstream, deixa de existir subárea específica de Informação de Gestão e Suporte. 62. Que integrava, até ao início de 2020, a área de Controlo da então UN ARP. 63. A subárea de Informação de

Gestão e Suporte, composta por três postos de trabalho de Controller, coordenados por um Unit Manager, era responsável pelo apuramento, consolidação e reporte de informação relativa à atividade comercial e à produção gerada pelas refinarias. 64. No novo modelo, não mais se justifica a manutenção daqueles quatro postos de trabalho autónomos, porque esvaziados da maioria do seu conteúdo funcional, dadas as potencialidades das ferramentas digitais em adoção, suscetíveis de agregar, de modo automatizado e sistematizado, aquela mesma informação. 65. A Empresa acordou na passagem à situação de pré-reforma, na modalidade de suspensão da prestação de trabalho, de um dos três trabalhadores que ocupavam os postos de trabalho de Controller objeto de extinção. 66. E logrou atribuir posto alternativo, no âmbito da área de Performance, Análise e Reporting da direção de Business Office da UN Comercial a outro dos três trabalhadores ocupantes dos postos de trabalho de Controller afetos à subárea extinta. 67. Tendo, ainda, atribuído posto alternativo, no âmbito da área de Gestão de Crédito da direção da Business Office da UN Comercial, ao trabalhador que ocupava o posto único de Unit Manager dessa mesma subárea. 68. Por último, a reestruturação implicou a extinção de postos de trabalho de Communication Specialist. 69. Quer a UN DOII quer a UN G&P dispunham de direções de Marketing próprias, organizadas em várias áreas, entre as quais a de Comunicação. 70. A área de Marketing Operacional & Comunicação da direção de Marketing e Desenvolvimento de Negócio da UN DOII contava com oito postos de trabalho de Communication Specialist. 71. E a área de Comunicação da direção de Marketing da UN G&P com dois desses postos. 72. A nova direção de Oferta da UN Comercial passa a dispor de área única de Comunicação, ao serviço de todos os produtos e serviços da Galp, composta por oito dos então existentes dez postos de trabalho de Communication Specialist. 73. Determinando a eliminação de dois desses postos, independentemente da unidade de negócio de origem. 74. A Empresa acordou na cessação do contrato de trabalho de um dos trabalhadores que ocupava o posto de trabalho de Communication Specialist, com fundamento na sua extinção. 75. Verifica-se, assim, reestruturação da organização produtiva e informatização de serviços, previstos como motivos estrutural e tecnológico para despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e das alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.”

ii. Um Anexo II (quadro de pessoal);

iii. Um Anexo III com os critérios base para a selecção dos trabalhadores a despedir, de onde constam, os seguintes dizeres: “(...) Tem-se em conta que ao presente procedimento de despedimento coletivo preside a reestruturação da organização produtiva da PETROGAL, S.A. (daqui em diante, “Petrogal” ou

“Empresa”) e informatização dos seus serviços. 3. O que, em face das reais necessidades de serviço, se traduziu no sobredimensionamento da estrutura de pessoal da Empresa em 50 (cinquenta) postos de trabalho. 4. Carecem de ser feitos cessar, por efeito do presente procedimento, os contratos de trabalhos mantidos com trabalhadores ocupantes de 6 (seis) dos postos de trabalho objeto de extinção, por não se ter logrado aplicar medidas alternativas ao seu despedimento. 5. O critério de seleção de trabalhadores subjacente ao presente procedimento dirige-se, por isso, ao cumprimento do objetivo de adequar o número de trabalhadores cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho necessários à actividade desenvolvida pelo grupo económico Galp (daqui em diante, “Grupo” ou “Galp”) de que a Empresa faz parte integrante, tal como definida pela nova organização. 6. Nessa medida, foram eliminados os postos de trabalho cujo conteúdo funcional fica totalmente esvaziado no âmbito do novo modelo comercial. 7. Bem como aqueles que não justificam a afetação de trabalhador em permanência, podendo as respetivas funções ser assumidas ou distribuídas por outros trabalhadores. 8. Nos casos em que o posto de trabalho objeto de extinção é o único com determinado conteúdo funcional, é feito cessar o contrato de trabalho do trabalhador que o ocupa. 9. Nos casos em que são extintos apenas parte dos postos de trabalho existentes com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção atua na identificação individual e concreta do trabalhador cujo contrato de trabalho deve cessar. 10. Assim, será feito cessar o contrato de trabalho de BB, que ocupou posto de trabalho de Area Manager da área de Lubrificantes Ibéria da estrutura inicial da então unidade de Distribuição Oil Ibérica e Internacional (daqui em diante, “UN DOII”). 11. À data, em novembro de 2018, foi ainda extinto o posto de trabalho de Área Manager da área de Químicos Ibéria da mesma UN DOII, ocupado por DD. 12. E criado o posto de trabalho de Area Manager Químicos & Lubrificantes Ibéria (daqui em diante, “IB”). 13. O trabalhador DD ocupou esse posto de trabalho alternativo. 14. Tal ocupação teve em conta a média da avaliação de desempenho obtida nos anos de 2016 e 2017, nas componentes comportamentais, a qual foi superior no caso de DD (4,09) quando comparada com a de BB (3,94). 15. As competências comportamentais — respeitantes à agilidade, inovação, parceria, sustentabilidade, confiança e compromisso manifestados pelo trabalhador - configuram a vertente qualitativa da avaliação anual de desempenho de todos trabalhadores da Petrogal, 16. Cujos critérios, conteúdo e valoração são pelos mesmos previamente conhecidos. 17. Também será feito cessar o contrato de trabalho do trabalhador ocupante de um dos dois postos de trabalho de Controller da área de Químicos e Lubrificantes IB, extinta por efeito da presente reestruturação, AA. 18. É mantido o contrato de

trabalho com o outro trabalhador ocupante de um desses postos de trabalho, EE, que passou a ocupar posição alternativa na direção de Oferta da UN Comercial. 19. A ocupação de posto alternativo pelo trabalhador EE foi determinada pelo facto de este ter obtido, em média, avaliação de desempenho respeitante a 2016, 2017 e 2018, no âmbito das competências comportamentais, superior (3,53) à média avaliativa, no mesmo período e competências, de AA (3,06). 20. Sendo extinto o posto único de Unit Manager, ocupado por FF, da subárea de Performance e Desenvolvimento da área de Desenvolvimento da então unidade de Aprovisionamento, Refinação e Planeamento (daqui em diante, "UN ARP"), também extinta, dado o esvaziamento total das funções de coordenação dessa mesma subárea, será feito cessar o seu contrato de trabalho. 21. A extinção da referida subárea de Performance e Desenvolvimento determinou, ainda, a supressão dos três postos de trabalho de Controller a ela afetos. 22. Foram criados, em menor número, postos de trabalho alternativos, na direção de Business Office da nova unidade de negócio de Midstream (daqui em diante, "UN Midstream"), dedicados a atividades de análise, interpretação, controlo e gestão de dados do negócio não relacionados com a componente comercial. 23. Duas das três trabalhadoras que ocupavam postos de Controller na referida subárea de Performance e Desenvolvimento, concretamente GG e HH, passaram a ficar afetas a tais postos de trabalho alternativos. 24. Carecendo, agora, de ser feito cessar o contrato de trabalho mantido com a trabalhadora II; ocupante do terceiro posto de trabalho de Controller. 25. A ocupação dos dois postos de trabalho alternativos pelas trabalhadoras GG e HH, em detrimento de II, fundamentou-se no facto de as primeiras terem sido avaliadas, em 2018, nas respetivas componentes comportamentais, em valor superior (3,8) ao obtido pela última (3,6), em idênticos período e competências. 26. Antes de 2018, GG não ocupava o posto de Controller em referência. 27. Nas avaliações de desempenho de 2016 e 2017, a trabalhadora HH obteve, em média, nas referidas componentes comportamentais, resultado superior (3,6 nos dois anos) ao de II (2,53 e 3,48, respetivamente) naqueles mesmos períodos e competências. 28. A extinção, no âmbito da nova estrutura organizativa, da subárea de Informação de Gestão e Suporte da área de Controlo da então UN ARP, determinou a eliminação dos três postos de trabalho de Controller a ela afetos. 29. Um dos trabalhadores ocupante dos referidos postos de Controller celebrou acordo de pré-reforma, na modalidade de suspensão da prestação de trabalho. 30. O trabalhador JJ, ocupante de outro desses três postos de Controller, passou a ocupar posto alternativo na área de Performance, Análise e Reporting da direção de Business Office da UN Comercial. 31. Deve, agora, ser feito cessar o contrato de trabalho mantido com o trabalhador CC,

ocupante do terceiro desses postos. 32. A ocupação de posto alternativo foi feita pelo trabalhador JJ, por serem superiores (4,00), em média, os seus resultados avaliativos, nas componentes comportamentais, nos anos de 2016, 2017 e 2018, quando comparados com a média obtida por CC em idênticos período e competências (3,80). 33. Algumas das funções então a cargo do trabalhador CC foram assumidas, em acumulação com as que vinha desempenhando, pela trabalhadora KK, ora ocupante do posto de trabalho de Controller na UN Midstream. 34. Trata-se, também, de trabalhadora cujos resultados avaliativos, nas componentes comportamentais, nos anos de 2016, 2017 e 2018, foram em média superiores (3,86) aos obtidos por CC em idênticos período e competências (3,80). 35. Como referido, no caso em que são extintos apenas parte dos postos de trabalho existentes com conteúdo funcional idêntico, o critério de selecção – sempre relativo à média da avaliação de desempenho nas componentes comportamentais nos anos de 2016, 2017 e 2018 — atuou, de igual forma, na identificação individual e concreta do trabalhador cujo contrato deve cessar. 36. Assim sucedeu com os dois postos de trabalho de Communication Specialist objeto de extinção, de entre os dez então existentes, oriundos tanto da direcção de Marketing e Desenvolvimento de Negócio da UN DOII, como da direcção de Marketing da unidade de negócio Gás & Power (daqui em diante, “UN G&P”). 37. Os oito postos a preservar são os ocupados pelos trabalhadores que obtiveram, em média, melhores avaliações de desempenho, no que toca às competências comportamentais, relativamente a 2016, 2017 e 2018. 38. Trata-se, concretamente, dos trabalhadores LL, MM, NN, OO, PP, QQ, RR e SS, avaliados, em igual período e competências, no valor mínimo de 3,33. 39. Dos dois postos de trabalho de Communication Specialist objeto de extinção, foi celebrado acordo de revogação do contrato de trabalho com o trabalhador TT, ocupante de um deles, o qual, no período e competências referidas, obteve avaliação média anual no âmbito das competências comportamentais de 2,93. 40. Por efeito do presente procedimento, será feito cessar o contrato de trabalho da trabalhadora UU, ocupante do outro posto de trabalho de Communication Specialist, uma vez que, nos referidos anos e competências, a sua avaliação foi, em média, de 3,13.”;

iv. Um Anexo IV com a indicação dos trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, onde se menciona serem os trabalhadores titulares das seguintes categorias profissionais: Consultor Especializado I: dois trabalhadores; Consultor Especializado II: 1 (um) trabalhador; Quadro Técnico II: 2 (dois) trabalhadores; Quadro Técnico II: 1 (um) trabalhador.;

v. Um Anexo V com a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

vi. Um Anexo VI com a indicação do método do cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir;

F. A 22 de Junho de 2020, a Ré enviou à Direcção Geral do Emprego e das Relações de trabalho comunicação escrita de onde constam, para além do mais, os seguintes dizeres: “(...) comunica-se a intenção de proceder ao despedimento colectivo de seis trabalhadores. *Nos termos da referida comunicação, foi sugerido o dia 25 de Junho, pelas 15h nas instalações desta sociedade (...) para a realização da primeira reunião da fase de informações e negociação previstas no artigo 361º daquele diploma legal (...)*”;

G. A 25 de Junho de 2020 teve lugar reunião relativa à fase de informações e negociação no âmbito do despedimento colectivo, em que estiveram presentes representantes do Ministério do Trabalho e da Segurança social, da Ré (directora de pessoas, HR Business Partner da Unidade Comercial e o representante das relações laborais, duas peritas contratadas pela Ré e os membros da Comissão Central de Trabalhadores, enquanto representantes dos trabalhadores e de onde constam, para além do mais, os seguintes dizeres: “(...) tomou a palavra para contextualizar o presente procedimento, referindo tratar-se de processo complexo de alteração do modelo comercial, o qual surge num momento em que o grupo Galp é compelido a dar resposta cabal aos seus clientes, cada vez mais exigentes e a requererem diferentes formas de relacionamento. A Petrogal tem sido, assim, obrigada a redefinir um novo modelo comercial, nos termos do qual o cliente é considerado de modo integral, no seu todo, passando a ter, sempre que possível, um interface único. Tal modelo tem de ser mais digital, exigindo maior envolvimento, mais canais de contacto e mais rapidez e imediatismo na relação a manter entre os diversos intervenientes. Em consequência, a estrutura organizativa teve de ser alterada, levando a que certas posições tivessem de ser totalmente extintas ou que passassem a existir em menor número, formando-se equipas mais pequenas. É esta a natureza da reorganização levada a cabo pela Empresa, imposta pela necessidade de repensar a sua estrutura. Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores, havendo a extinção de posto único, foi selecionado o trabalhador que o ocupava; havendo pluralidade de postos, a Empresa procedeu a uma reflexão, procurando aplicar o critério que se apresentasse o mais transversal e objetivo possível, tendo-se concluído que a componente qualitativa da avaliação de desempenho era o que serviria esse propósito. (...) A CCT afirmou, então, que a Galp já sofreu diversas reestruturações, motivadas inclusivamente pela necessidade de digitalização, nunca tendo carecido de recorrer à figura do despedimento coletivo. Estranha-se que agora seja necessário recorrer a este tipo de medida e que a nova Diretora de Pessoas, que acabou de entrar na Empresa, fale sobre um processo de

reestruturação que vem sendo preparado há dois anos. Em resposta, VV recordou que, tal como em todos os outros processos anteriores, a Galp sempre procurou evitar o despedimento, almejando outras soluções, não constituindo a reestruturação da área comercial exceção a essa regra. A CCT afirmou ter conhecimento de que os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento querem continuar a trabalhar e apelou à recolocação dos mesmos noutra posição da estrutura organizativa. VV respondeu que todas as situações foram individual e devidamente ponderadas, não se tendo identificado posições alternativas que os seis trabalhadores ora em causa pudessem ocupar. Tal recolocação não se afigura possível, motivo pelo qual lhes foi proposta a celebração de acordos de revogação dos respetivos contratos de trabalho ou a passagem à situação de pré-reforma, consoante o caso concreto. Ou seja, foram procuradas soluções que não redundassem num despedimento. Tais soluções foram, aliás, aceites pela esmagadora maioria dos trabalhadores cujas posições foram afetadas pela reorganização. A CCT afirmou não contestar a necessidade de se proceder à reestruturação, embora estranhe que se ponha em causa o trabalho desenvolvido pelas anteriores Administrações da Empresa, ao ser agora necessário alterar toda a estrutura e, em todo este contexto, a culpa ser de seis trabalhadores, que não têm hipótese alguma de ser recolocados noutras posições. A CCT manifestou, deste modo, a sua posição de princípio: os seis trabalhadores que a Empresa tem intenção de despedir devem ser reintegrados, naturalmente noutras funções, devendo a Galp, em caso de necessidade, dar-lhes a formação necessária para o efeito. (...) VV mais reiterou que a reorganização que motiva o presente processo foi total: não houve nenhuma direção que tivesse mantido a sua estrutura original. E este facto, em si mesmo, revela o esforço, e o sucesso, de recolocação da maioria dos trabalhadores. Revela, também, o investimento massivo por parte da Empresa na formação, designadamente a nível tecnológico, que tem sido feito. A CCT recordou a reestruturação profundíssima ocorrida no passado nas refinarias, no âmbito da qual nenhum trabalhador foi despedido, tendo a Empresa dado formação a dezenas de trabalhadores. Não se compreende por que razão não consegue agora a Empresa acomodar os trabalhadores que perderam as suas posições, como sempre fez. Na verdade, o grupo Galp representa um universo de sete mil trabalhadores, gerando muito emprego indireto, havendo uma multiplicidade de funções nas quais os seis trabalhadores poderiam ser realocados. A CCT apela ainda ao critério de seleção dos trabalhadores a despedir: o sistema de avaliação qualitativa. Se bem se reparar, a maioria destes trabalhadores teve uma avaliação de desempenho qualificada como “boa” ou “muito boa”. (...) a CCT requereu à Empresa a disponibilização dos quadros de pessoal das

demais empresas da Galp envolvidas na reestruturação comercial, uma vez que no anexo 1, § 4., se refere expressamente que a estrutura comercial é comum a todo o grupo. Os trabalhadores a despedir terão sido preteridos face a trabalhadores com vínculo laboral a outras empresas da Galp, os quais beneficiam de piores condições remuneratórias. A CCT está convicta de que, paulatinamente, os trabalhadores com vínculo laboral à Petrogal têm vindo a ser substituídos por outros que mantêm vínculo laboral com diferentes empresas do grupo Galp, beneficiando de piores condições remuneratórias. Neste processo, são seis os trabalhadores da Petrogal a despedir e, no âmbito do Plano Social, são cerca de cento e cinquenta. A CCT defende que todos os trabalhadores deveriam ter vínculo laboral à Petrogal, mas crê que o interesse da Galp é exatamente o inverso: o de criar um grupo paralelo e ir esvaziando a Empresa. A lista constante do anexo II da comunicação inicial peca, pois, por defeito, ao incluir apenas os trabalhadores da Petrogal, devendo antes incluir os das demais empresas do grupo envolvidas na reestruturação. (...) entende a CCT que a liberdade negocial não se coaduna com a colocação de balizas, que foi o sucedido ao longo desta reestruturação. A Empresa, desde o início, vai colocando a hipótese de um despedimento coletivo para condicionar as decisões dos trabalhadores. Não se pode perder de vista que está em curso o Plano Social, configurando este procedimento de despedimento coletivo um meio de forçar a realização de acordos de saída. Este processo é uma estratégia política para forçar os trabalhadores a sair e provocar o esvaziamento e destruição da Petrogal a médio prazo. (...) A CCT (...) reiterou o pedido de disponibilização da listagem dos trabalhadores com vínculo laboral a outras empresas do grupo Galp envolvidas na reestruturação comercial e solicitou, ainda, informação sobre a componente quantitativa individual dos trabalhadores mencionados na comunicação inicial, pois esta já expurga os resultados de objetivos da empresa e da equipa, entendendo que a mesma deveria ter sido igualmente levada em linha de conta para efeitos de determinação dos trabalhadores a despedir. (...)”

H. A 03 de Julho de 2020 foi realizada nova reunião, onde, para além do mais, a CCT fez a seguinte declaração: “O despedimento coletivo apresentado à CCT não é de todo aceitável pelos motivos invocados pela Administração nem os documentos por ela enviados a esta comissão justificam de forma nenhuma a impossibilidade de recolocação dos trabalhadores nas diversas formas possíveis. (...)”;

I. A 09 de Julho de 2020 foi realizada nova reunião onde foi considerada encerrada a fase de informações e negociação;

J. A 20 de Julho de 2020, a Ré enviou ao Autor CC, que a recebeu a 22 de Julho, missiva escrita de onde constam, os seguintes dizeres: “Atento o

disposto no artigo 363º do Código do Trabalho, e no termo do procedimento de despedimento colectivo que o abrangue, comunica-se a V. Exa. a decisão de proceder ao seu despedimento. Conforme disposto na referida regra legal, anexa-se descrição circunstanciada do motivo do despedimento, que se funda na reestruturação da organização produtiva e informatização de serviços da Petrogal, S.A., o que constituem motivos estrutural e tecnológico para o presente despedimento. O contrato de trabalho mantido entre as partes cessa no dia 15 de outubro de 2020, sendo, até essa data, posta à V. disposição, por transferência bancária para a conta de depósito à ordem de sua titularidade, com o número ... a compensação devida pela referida cessação, no valor líquido de € 88.329,00 (oitenta e oito mil, trezentos e vinte e nove euros), sujeito aos impostos e taxas legais aplicáveis. Serão também disponibilizados, igualmente até àquela data e por transferência bancária para a mesma conta de depósito à ordem, todos os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, no valor de € 9 167,00 (nove mil cento e sessenta e sete euros), sujeito aos impostos e taxas legais aplicáveis. Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 241.º do Código do Trabalho, deverá V. Exa. proceder ao gozo das férias vencidas entre o dia 1 de agosto de 2020 e o dia 4 de setembro de 2020.”;

K. Em anexo à missiva referida em J., a Ré enviou a CC um documento denominado Anexo 1, de onde constam os seguintes dizeres: “*Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, cabe descrever o motivo do despedimento coletivo, que abrange o trabalhador CC. 2. A PETROGAL, S.A. (daqui em diante, “Petrogal” ou “Empresa”) tem por objeto a refinação de petróleo bruto e seus derivados; o transporte, distribuição e comercialização de petróleo bruto e seus derivados e de gás natural; a pesquisa e exploração de petróleo bruto e de gás natural e a produção, transporte e distribuição de energia elétrica e térmica proveniente de sistemas de cogeração e energias renováveis, incluindo a conceção, construção e operação de sistemas ou instalações. 3. A Empresa pode ainda dedicar-se a quaisquer outras atividades industriais, comerciais, de investigação ou de prestação de serviços conexas com as atividades referidas no parágrafo anterior, bem como à prestação de serviços de gestão e administração a outras sociedades com as quais se encontre, direta ou indiretamente, em relação de capital. 4. A PETROGAL pertence ao grupo económico Galp (daqui em diante, “Grupo” ou “Galp”), cuja estrutura comercial é comum às várias sociedades que o integram. 5. Em dezembro de 2019, a Galp anunciou reestruturação da sua organização produtiva, com especial incidência na estrutura comercial. 6. A referida reestruturação tem vindo a ser preparada nos últimos dois anos com a tomada de medidas*

precursoras. 7. Até ao momento, as atividades comerciais do Grupo estavam organizadas em função dos produtos ou serviços disponíveis, procurando cada unidade organizativa potenciar oferta junto do cliente na respetiva dimensão específica (monoproduto). 8. Em consequência, o cliente estabelecia tantas relações comerciais quantos os produtos ou serviços que pela Galp lhe eram disponibilizados, interagindo simultaneamente com diversos interlocutores, com os quais acordava diferentes condições contratuais. Situação, por si só, geradora de entropias na atividade comercial desenvolvida e inibidora de conhecimento global das reais potencialidades de cada cliente. A reestruturação visou alterar o modelo de negócio vigente para outro centrado na oferta e gestão integrada de todos os produtos e serviços da Galp que melhor sirvam as necessidades energéticas do cliente (multiproduto). Evolveu-se, assim, de modelo de negócio segmentado nos produtos e serviços disponibilizados para outro baseado no cliente a servir (modelo “client centricity”). As referidas oferta e gestão do cliente passam a ser feitas, sempre que possível, de forma centralizada e pelo mesmo interlocutor da Galp. Neste modelo, torna-se indispensável conhecer, de modo aprofundado, a tipologia, necessidades, características e potencialidades específicas do cliente, para lhe serem dirigidas ofertas globais de serviços e produtos que cubram, em condições atrativas, as suas carências de energia. O que requer o uso de ferramentas digitais suscetíveis de recolher e tratar mais dados sobre o negócio e a adoção de modelos analíticos avançados aptos a contribuir para a elaboração de propostas de oferta customizadas, mais eficientes e rentáveis. Razão por que a Galp, e em concreto a Empresa, têm investido na transformação tecnológica, a fim de: (i) gerir e reforçar a relação com os clientes, alicerçando-a nos dados e na segmentação, por forma a maximizar o valor oferecido em cada momento da respetiva jornada de cliente; (ii) simplificar, profissionalizar e otimizar as operações, com base num planeamento mais detalhado, numa maior previsibilidade e numa avaliação suportada em métricas; (iii) acelerar na automação de processos, na robótica e na inteligência artificial (iv) alterara forma de trabalhar para outra mais digital e centrada nos dados. Em consequência, e a título exemplificativo, são diversas as ferramentas digitais em processo de implementação na Galp, como sejam o portal e app B2B, portal e app B2C, programa de fidelização, cards portal e app, retail portal ou retail station 4.0, CEC, Power BI, smart pricing, churn management, bad debt management, B2B segmentation e B2C segmentalion. Deste modo, até final de 2019, o Grupo estava organizado em quatro unidades de negócio, a saber, Exploração & Produção (daqui em diante, “UN E&P”), Aprovisionamento, Refinação e Planeamento (daqui em diante, “UN ARP”), Distribuição Oil Ibérica e Internacional (daqui em diante,

“UN DOI”) e Gás & Power (daqui em diante, “UN G&P”). Passando a estar organizado, por força da reestruturação, em cinco unidades de negócio, denominadas Upstream (daqui em diante, “UN Upstream”), Midstream (daqui em diante, “UN Midstream”), Comercial (daqui em diante, “UN Comercial”), Renováveis & Novos Negócios (daqui em diante, “UN R&NN”) e Infraestruturas (daqui em diante, “UN Inf”). Em concreto, todas as atividades comerciais do Grupo passam a estar agrupadas numa única unidade de negócio, a UN Comercial. Deixando de existir duas unidades de negócio comerciais, até então organizadas em função dos produtos e serviços disponibilizados: a UN DOI e a UN G&P. A UN DOI era responsável pela comercialização dos produtos petrolíferos, químicos, lubrificantes e gás de petróleo liquefeito (daqui em diante, “GPL”) e dos serviços de cartões. A UN G&P respondia pela comercialização de eletricidade, gás natural, serviços “Galp Electric” e outras soluções de energia. A nova UN Comercial passa a ser constituída pelas seguintes oito direções: (1) B2B (segmento empresarial); (ii) B2C (consumidor final); (iii) Oferta; (iv) Serviços; (v) Petróleos de Portugal - Petrogal, S.A, Transformação; (vi) Business Office; (vii) Espanha e (viii) Galp Marketing Internacional (daqui em diante, “GMT”). As quais agregam as atividades até então desenvolvidas quer no âmbito da UN DOI, quer as relativas à comercialização, em Portugal e Espanha, dos produtos então a cargo da UN G&P. A UN Comercial passa, ainda, a dispor de planeamento e controlo exclusivamente dedicados à atividade pela mesma desenvolvida. A qual antes era prosseguida pela UN G&P relativamente à sua própria atividade. E pela anterior UN ARP quanto às atividades desenvolvidas por essa mesma unidade de negócio e pela UN DOI. As direções B2B e B2C, numa perspetiva multiproduto, passam a dedicar-se às atividades de venda de todos os produtos e serviços disponibilizados pela Galp, diferenciando-se entre si em função do cliente. Assim, a direção B2B compreende quatro áreas organizadas em função da tipologia do cliente empresarial: (i) Transportadores e Distribuidores; (ii) Indústria; (iii) Serviços e (iv) Setor Público. Por sua vez, a área de Transportadores e Distribuidores divide-se em três subáreas: (i) Aviação; (ii) Marinha e (iii) Transportes Terrestres e Distribuição. E a direção B2C, atendendo ao canal de comunicação com o cliente, passou a ser composta por nove áreas: (i) Gestão Omnicanal; (ii) Canais Diretos; (iii) Gestão Direta; (iv) Revendedores; (v) Otimização e Gestão Operacional; (vi) Desenvolvimento de Rede; (vii) Non-fuel, (viii) Canais e Operações GPL e (ix) Mobilidade Elétrica; A direção de Oferta, responsável pela definição da proposta de valor a apresentar aos clientes em carteira e aos a angariar, está organizada em nove áreas: (i) Fábrica de Produtos Oil; (ii) Fábrica de Produtos G&P; (iii) Fábrica de Produtos GPL; (iv) Fábrica de Produtos Lubrificantes; (v)

Oferta Integrada, (vi) Fidelização & CRM; (vii) Marketing Digital; (viii) Comunicação e (ix) Desenvolvimento de Negócio e Market Intelligence. A direção de Serviços, dedicada à gestão adequada do ciclo comercial do cliente, assegurando e potenciando os seus níveis de satisfação, passa a compreender as áreas de (i) Sales and Care Contact Centre; (ii) Back-office Comercial; (iii) Gestão de Ativos PT; (iv) Gestão de Ativos Espanha; (v) Qualidade Técnica e Operacional e (vi) Ambiente, Qualidade, Saúde e Segurança. A direção de Transformação, com o foco na melhoria dos processos e plataformas digitais, promoverá a transformação digital através das seguintes cinco áreas: (1) Digital Office; (ii) Excelência Comercial; (iii) Centralidade no Cliente & Analytics; (iv) X-HUB e (v) Transformação Espanha. Por sua vez, a direção de Business Office, responsável pelo planeamento e controlo da atividade comercial, é composta pelas seguintes cinco áreas: (i) Performance, Análise de Reporting; (ii) Avaliação de Projetos e Post Investment Review; (iii) Gestão de Crédito; (iv) Revenue Assurance e (v) Espanha. A nova UN Comercial mantém as direções Espanha e GMI, à semelhança do que já sucedia na UN DOII, atendendo às especificidades comerciais destas localizações geográficas. A reestruturação da atividade comercial do Grupo também determinou a reorganização da anterior UN ARP, dando lugar à UN Midstream. Esta nova unidade de negócio passa a assumir as atividades de aprovisionamento, trading e pricing anteriormente a cargo da UN G&P. Deixando, contudo, de desenvolver as atividades de planeamento e controlo da então UN DOII, as quais, como se referiu, passam a ser prosseguidas pela UN Comercial. A reestruturação organizativa descrita, aliada à transformação digital em curso, traduziu-se num sobredimensionamento da estrutura de pessoal da Empresa em 50 (cinquenta) postos de trabalho. Nos últimos meses, a Empresa logrou acordar, conforme o caso, na cessação do contrato de trabalho ou na passagem à situação de pré-reforma, na modalidade de suspensão da prestação de trabalho, com 44 (quarenta e quatro) dos trabalhadores ocupantes dos postos de trabalho objeto de extinção. No momento presente, subsistem os contratos de trabalho dos trabalhadores ocupantes dos restantes seis postos de trabalho. Em concreto, a UN DOII contava, inicialmente, com duas áreas autónomas: uma de Químicos Ibéria e outra de Lubrificantes Ibéria. Cada uma dessas áreas era gerida, respetivamente, por um Area Manager. Num movimento precursor da reestruturação em curso, procedendo-se paulatinamente à passagem para modelo multiproduto, as referidas áreas fundiram-se, em novembro de 2018, numa só, dando origem à área de Químicos e Lubrificantes Ibéria (daqui em diante, “Químicos e Lubrificantes IB”). A qual passou a estar integrada na direção de Empresas PT e a ser coordenada por um único Area Manager. Determinando a extinção dos

anteriores dois postos de trabalho de Area Manager afetos àquelas duas áreas primitivas. O posto de Area Manager da área de Químicos e Lubrificantes IB foi atribuído a um dos anteriores Area Manager das áreas originais. Por outro lado, uma vez criada a área de Químicos e Lubrificantes IB, a mesma passou a dispor de dois postos de trabalho de Controller, responsáveis pelo fornecimento de dados do negócio desses mesmos produtos aos comerciais da respetiva área, para auxílio e melhoria das suas tomadas de decisão. A reestruturação em curso determina a extinção da referida área de Químicos e Lubrificantes IB, inexistente na nova direção de B2B (anterior direção de Empresas PT), por se privilegiar a segmentação das várias direções comerciais em função não já dos produtos, mas do cliente a servir. Os referidos dois postos de Controller daquela área são por isso extintos, por não mais se justificar a recolha de dados para suporte e planeamento de apenas parte do negócio, uma vez que este passa a respeitar ao universo dos produtos e serviços disponíveis. Acresce que tais recolha e tratamento de dados passam a resultar, de forma automatizada dos modelos analíticos e preditivos baseados em inteligência artificial e robótica em adoção, designadamente do CEC e do Power BI, responsáveis pela produção de dashboards de suporte a toda a atividade comercial. Direta e diariamente acessíveis e consultáveis pelos próprios comerciais da nova UN Comercial. A Empresa logrou atribuir posto de trabalho alternativo, no âmbito da direção de Oferta da UN Comercial, a um dos dois trabalhadores que ocupavam os postos de trabalho de Controller objeto de extinção. Também num movimento preparatório da reestruturação em curso, foi extinta, já em abril de 2019, a subárea de Performance e Desenvolvimento da área de Desenvolvimento da então UN ARP, ora UN Midstream. A subárea de Performance e Desenvolvimento era constituída por três postos de trabalho de Controller, coordenados por um Unit Manager, aos quais competia a elaboração dos relatórios de desempenho da atividade comercial das unidades de negócio ARP e DOII. A supressão desta subárea ficou a dever-se ao facto de a execução de tarefas atinentes ao reporte de desempenho já não acrescentar valor no âmbito do novo modelo comercial, privilegiando-se antes a business intelligence, a recolha e tratamento de mais dados disponíveis e a aplicação de modelos analíticos hábeis na sua análise, interpretação e significação. A extinção da referida subárea determinou a eliminação dos três postos de trabalho de Controller a ela afetos. Bem como do posto de trabalho de Unit Manager, responsável pela sua coordenação. A Empresa logrou atribuir postos alternativos, no âmbito da direção de Business Office da UN Midstream, a duas das três trabalhadoras ocupantes dos postos de trabalho de Controller objeto de extinção. Ainda no âmbito da nova UN Midstream, deixa de existir subárea específica de Informação de Gestão e

Suporte. Que integrava, até ao início de 2020, a área de Controlo da então UN ARP. A subárea de Informação de Gestão e Suporte, composta por três postos de trabalho de Controller, coordenados por um Unit Manager, era responsável pelo apuramento, consolidação e reporte de informação relativa à atividade comercial e à produção gerada pelas refinarias. No novo modelo, não mais se justifica a manutenção daqueles quatro postos de trabalho autónomos, porque esvaziados da maioria do seu conteúdo funcional, dadas as potencialidades das ferramentas digitais em adoção, suscetíveis de agregar, de modo automatizado e sistematizado, aquela mesma informação. A Empresa acordou na passagem à situação de pré-reforma, na modalidade de suspensão da prestação de trabalho, de um dos três trabalhadores que ocupavam os postos de trabalho de Controller objeto de extinção. E logrou atribuir posto alternativo, no âmbito da área de Performance, Análise e Reporting da direção de Business Office da UN Comercial a outro dos três trabalhadores ocupantes dos postos de trabalho de Controller afetos à subárea extinta. Tendo, ainda, atribuído posto alternativo, no âmbito da área de Gestão de Crédito da direção da Business Office da UN Comercial, ao trabalhador que ocupava o posto único de Unit Manager dessa mesma subárea. Por último, a reestruturação implicou a extinção de postos de trabalho de Communication Specialist. Quer a UN DOII quer a UN G&P dispunham de direções de Marketing próprias, organizadas em várias áreas, entre as quais a de Comunicação. À área de Marketing Operacional & Comunicação da direção de Marketing e Desenvolvimento de Negócio da UN DOII contava com oito postos de trabalho de Communication Specialist. E a área de Comunicação da direção de Marketing da UN G&P com dois desses postos. A nova direção de Oferta da UN Comercial passa a dispor de área única de Comunicação, ao serviço de todos os produtos e serviços da Galp, composta por oito dos então existentes dez postos de trabalho de Communication Specialist. Determinando a eliminação de dois desses postos, independentemente da unidade de negócio de origem. A Empresa acordou na cessação do contrato de trabalho de um dos trabalhadores que ocupava o posto de trabalho de Communication Specialist, com fundamento na sua extinção. Verifica-se, assim, reestruturação da organização produtiva e informatização de serviços, previstos como motivos estrutural e tecnológico para despedimento coletivo, nos termos do n.º | e das alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho. Em face do exposto, carecem de ser feitos cessar os contratos de trabalhos mantidos com os trabalhadores ocupantes dos 6 (seis) dos postos de trabalho objeto de extinção, sendo um deles, como já referido, o de Controller. Em consequência, é feito cessar o contrato de trabalho mantido com o trabalhador CC, ocupante desse mesmo posto, determinando o seu despedimento. Em concreto, à

extinção, no âmbito da nova estrutura organizativa, da subárea de Informação de Gestão e Suporte da área de Controlo da então UN ARFP, determinou a eliminação dos três postos de trabalho de Controller a ela afetos. Como referido em 8. E 65. supra, um dos trabalhadores ocupante dos referidos postos de Controller celebrou acordo de pré-reforma, na modalidade de suspensão da prestação de trabalho E, conforme também mencionado em 66. supra, o trabalhador JJ, ocupante de outro desses três postos de Controller, passou a ocupar posto alternativo na área de Performance, Análise e Reporting da direção de Business Office da UN Comercial. A ocupação de posto alternativo foi feita pelo trabalhador JJ, por serem superiores (4,00), em média, os seus resultados avaliativos, nas componentes comportamentais, nos anos de 2016, 2017 e 2018, quando comparados com a média obtida por CC em idênticos período e competências (3,80). Algumas das funções então a cargo do trabalhador CC foram assumidas, em acumulação com as que vinha desempenhando, pela trabalhadora KK, ora ocupante do posto de trabalho de Controller na UN Midstream. Trata-se, também, de trabalhadora cujos resultados avaliativos, nas componentes comportamentais, nos anos de 2016, 2017 e 2018, foram em média superiores (3,86) aos obtidos por CC em idênticos período e competências (3,80).”

L. A 20 de Julho de 2020, a Ré enviou ao Autor BB, que a recebeu a 22 de Julho, missiva escrita de onde constam, os seguintes dizeres: *“Atento o disposto no artigo 363.º do Código do Trabalho, e no termo do procedimento de despedimento coletivo que o abrangeu, comunica-se a V. Exa. a decisão de proceder ao seu despedimento. Conforme disposto na referida regra legal, anexa-se descrição circunstanciada do motivo do despedimento, que se funda na reestruturação da organização produtiva e informatização de serviços da Petrogal, S.A., o que constituem motivos estrutural e tecnológico para o presente despedimento. O contrato de trabalho mantido entre as partes cessa no dia 15 de outubro de 2020, sendo, até essa data, posta à V. disposição, por transferência bancária para a conta de depósito à ordem de sua titularidade, com o número PT50 0010 0000 4916 6510 0017 O, a compensação devida pela referida cessação, no valor líquido de € 141. 539 (cento e quarenta e um mil quinhentos e trinta e nove euros), sujeito aos impostos e taxas legais aplicáveis. Serão também disponibilizados, igualmente até àquela data e por transferência bancária para a mesma conta de depósito à ordem, todos os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, no valor de € 21 204 (vinte e um mil duzentos e quatro euros), sujeito aos impostos e taxas legais aplicáveis. Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 241.º do Código do Trabalho, deverá V. Exa. proceder ao gozo das férias vencidas entre o dia 1 de agosto 2020 e o dia 15 de outubro de 2020.”;*

M. Em anexo à missiva referida em L., a Ré enviou a BB um documento denominado Anexo 1, de onde constam os seguintes dizeres: “Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, cabe descrever o motivo do despedimento coletivo, que abrange o trabalhador CC. 2. A PETROGAL, S.A. (daqui em diante, “Petrogal” ou “Empresa”) tem por objeto a refinação de petróleo bruto e seus derivados; o transporte, distribuição e comercialização de petróleo bruto e seus derivados e de gás natural; a pesquisa e exploração de petróleo bruto e de gás natural e a produção, transporte e distribuição de energia elétrica e térmica proveniente de sistemas de cogeração e energias renováveis, incluindo a conceção, construção e operação de sistemas ou instalações. 3. A Empresa pode ainda dedicar-se a quaisquer outras atividades industriais, comerciais, de investigação ou de prestação de serviços conexas com as atividades referidas no parágrafo anterior, bem como à prestação de serviços de gestão e administração a outras sociedades com as quais se encontre, direta ou indiretamente, em relação de capital. 4. A PETROGAL pertence ao grupo económico Galp (daqui em diante, “Grupo” ou “Galp”), cuja estrutura comercial é comum às várias sociedades que o integram. 5. Em dezembro de 2019, a Galp anunciou reestruturação da sua organização produtiva, com especial incidência na estrutura comercial. 6. A referida reestruturação tem vindo a ser preparada nos últimos dois anos com a tomada de medidas precursoras. 7. Até ao momento, as atividades comerciais do Grupo estavam organizadas em função dos produtos ou serviços disponíveis, procurando cada unidade organizativa potenciar oferta junto do cliente na respetiva dimensão específica (monoproducto). 8. Em consequência, o cliente estabelecia tantas relações comerciais quantos os produtos ou serviços que pela Galp lhe eram disponibilizados, interagindo simultaneamente com diversos interlocutores, com os quais acordava diferentes condições contratuais. 9. Situação, por si só, geradora de entropias na atividade comercial desenvolvida e inibidora de conhecimento global das reais potencialidades de cada cliente. 10. A reestruturação visou alterar o modelo de negócio vigente para outro centrado na oferta e gestão integrada de todos os produtos e serviços da Galp que melhor sirvam as necessidades energéticas do cliente (multiproducto). 11. Evolui-se, assim, de modelo de negócio segmentado nos produtos e serviços disponibilizados para outro baseado no cliente a servir (modelo “client centricity”). 12. As referidas oferta e gestão do cliente passam a ser feitas, sempre que possível, de forma centralizada e pelo mesmo interlocutor da Galp. 13. Neste modelo, torna-se indispensável conhecer, de modo aprofundado, a tipologia, necessidades, características e potencialidades específicas do cliente, para lhe serem dirigidas ofertas globais de serviços e

produtos que cubram, em condições atrativas, as suas carências de energia.

14. O que requer o uso de ferramentas digitais suscetíveis de recolher e tratar mais dados sobre o negócio e a adoção de modelos analíticos avançados aptos a contribuir para a elaboração de propostas de oferta customizadas, mais eficientes e rentáveis.

15. Razão por que a Galp, e em concreto a Empresa, têm investido na transformação tecnológica, a fim de: (i) gerir e reforçar a relação com os clientes, alicerçando-a nos dados e na segmentação, por forma a maximizar o valor oferecido em cada momento da respetiva jornada de cliente; (ii) simplificar, profissionalizar e otimizar as operações, com base num planeamento mais detalhado, numa maior previsibilidade e numa avaliação suportada em métricas; (iii) acelerar na automação de processos, na robótica e na inteligência artificial (iv) alterara forma de trabalhar para outra mais digital e centrada nos dados.

16. Em consequência, e a título exemplificativo, são diversas as ferramentas digitais em processo de implementação na Galp, como sejam o portal e app B2B, portal e app B2C, programa de fidelização, cards portal e app, retail portal ou retail station 4.0, CEC, Power BI, smart pricing, churn management, bad debt management, B2B segmentation e B2C segmentation.

17. Deste modo, até final de 2019, o Grupo estava organizado em quatro unidades de negócio, a saber, Exploração & Produção (daqui em diante, “UN E&P”), Aprovisionamento, Refinação e Planeamento (daqui em diante, “UN ARP”), Distribuição Oil Ibérica e Internacional (daqui em diante, “UN DOII”) e Gás & Power (daqui em diante, “UN G&P”).

18. Passando a estar organizado, por força da reestruturação, em cinco unidades de negócio, denominadas Upstream (daqui em diante, “UN Upstream”), Midstream (daqui em diante, “UN Midstream”), Comercial (daqui em diante, “UN Comercial”), Renováveis & Novos Negócios (daqui em diante, “UN R&NN”) e Infraestruturas (daqui em diante, “UN Inf”).

19. Em concreto, todas as atividades comerciais do Grupo passam a estar agrupadas numa única unidade de negócio, a UN Comercial.

20. Deixando de existir duas unidades de negócio comerciais, até então organizadas em função dos produtos e serviços disponibilizados: a UN DOII e a UN G&P.

21. A UN DOII era responsável pela comercialização dos produtos petrolíferos, químicos, lubrificantes e gás de petróleo liquefeito (daqui em diante, “GPL”) e dos serviços de cartões.

22. A UN G&P respondia pela comercialização de eletricidade, gás natural, serviços “Galp Electric” e outras soluções de energia.

23. A nova UN Comercial passa a ser constituída pelas seguintes oito direções: (i) B2B (segmento empresarial); (ii) B2C (consumidor final); (iii) Oferta; (iv) Serviços; (v) Petróleos de Portugal - Petrogal, S.A, Transformação; (vi) Business Office; (vii) Espanha e (viii) Galp Marketing Internacional (daqui em diante, “GMI”).

24. As quais agregam as atividades até então desenvolvidas quer no âmbito da UN DOII, quer as

relativas à comercialização, em Portugal e Espanha, dos produtos então a cargo da UN G&P. 25. A UN Comercial passa, ainda, a dispor de planeamento e controlo exclusivamente dedicados à atividade pela mesma desenvolvida. 26. A qual antes era prosseguida pela UN G&P relativamente à sua própria atividade. 27. E pela anterior UN ARP quanto às atividades desenvolvidas por essa mesma unidade de negócio e pela UN DOII. 28. As direções B2B e B2C, numa perspetiva multiproduto, passam a dedicar-se às atividades de venda de todos os produtos e serviços disponibilizados pela Galp, diferenciando-se entre si em função do cliente. 29. Assim, a direção B2B compreende quatro áreas organizadas em função da tipologia do cliente empresarial: (i) Transportadores e Distribuidores; (ii) Indústria; (iii) Serviços e (iv) Setor Público. 30. Por sua vez, a área de Transportadores e Distribuidores divide-se em três subáreas: (i) Aviação; (ii) Marinha e (iii) Transportes Terrestres e Distribuição. 31. E a direção B2C, atendendo ao canal de comunicação com o cliente, passou a ser composta por nove áreas: (i) Gestão Omnicanal; (ii) Canais Diretos; (iii) Gestão Direta; (iv) Revendedores; (v) Otimização e Gestão Operacional; (vi) Desenvolvimento de Rede; (vii) Non-fuel, (viii) Canais e Operações GPL e (ix) Mobilidade Elétrica; 32. A direção de Oferta, responsável pela definição da proposta de valor a apresentar aos clientes em carteira e aos a angariar, está organizada em nove áreas: (i) Fábrica de Produtos Oil; (ii) Fábrica de Produtos G&P; (iii) Fábrica de Produtos GPL; (iv) Fábrica de Produtos Lubrificantes; (v) Oferta Integrada, (vi) Fidelização & CRM; (vii) Marketing Digital; (viii) Comunicação e (ix) Desenvolvimento de Negócio e Market Intelligence. 33. A direção de Serviços, dedicada à gestão adequada do ciclo comercial do cliente, assegurando e potenciando os seus níveis de satisfação, passa a compreender as áreas de (i) Sales and Care Contact Centre; (ii) Back-office Comercial; (iii) Gestão de Ativos PT; (iv) Gestão de Ativos Espanha; (v) Qualidade Técnica e Operacional e (vi) Ambiente, Qualidade, Saúde e Segurança. 34. A direção de Transformação, com o foco na melhoria dos processos e plataformas digitais, promoverá a transformação digital através das seguintes cinco áreas: (i) Digital Office; (ii) Excelência Comercial; (iii) Centralidade no Cliente & Analytics; (iv) X-HUB e (v) Transformação Espanha. 35. Por sua vez, a direção de Business Office, responsável pelo planeamento e controlo da atividade comercial, é composta pelas seguintes cinco áreas: (i) Performance, Análise de Reporting; (ii) Avaliação de Projetos e Post Investment Review; (iii) Gestão de Crédito; (iv) Revenie Assurance e (v) Espanha. 36. A nova UN Comercial mantém as direções Espanha e GMI, à semelhança do que já sucedia na UN DOII, atendendo às especificidades comerciais destas localizações geográficas. 37. A reestruturação da atividade comercial do Grupo também determinou a

reorganização da anterior UN ARP, dando lugar à UN Midstream. 38. Esta nova unidade de negócio passa a assumir as atividades de aprovisionamento, trading e pricing anteriormente a cargo da UN G&P. 39. Deixando, contudo, de desenvolver as atividades de planeamento e controlo da então UN DOII, as quais, como se referiu, passam a ser prosseguidas pela UN Comercial. 40. A reestruturação organizativa descrita, aliada à transformação digital em curso, traduziu-se num sobredimensionamento da estrutura de pessoal da Empresa em 50 (cinquenta) postos de trabalho. 41. Nos últimos meses, a Empresa logrou acordar, conforme o caso, na cessação do contrato de trabalho ou na passagem à situação de pré-reforma, na modalidade de suspensão da prestação de trabalho, com 44 (quarenta e quatro) dos trabalhadores ocupantes dos postos de trabalho objeto de extinção. 42. No momento presente, subsistem os contratos de trabalho dos trabalhadores ocupantes dos restantes seis postos de trabalho. 43. Em concreto, a UN DOII contava, inicialmente, com duas áreas autónomas: uma de Químicos Ibéria e outra de Lubrificantes Ibéria. 44. Cada uma dessas áreas era gerida, respetivamente, por um Area Manager. 45. Num movimento precursor da reestruturação em curso, procedendo-se paulatinamente à passagem para modelo multiproduto, as referidas áreas fundiram-se, em novembro de 2018, numa só, dando origem à área de Químicos e Lubrificantes Ibéria (daqui em diante, “Químicos e Lubrificantes IB”). 46. A qual passou a estar integrada na direção de Empresas PT e a ser coordenada por um único Area Manager. 47. Determinando a extinção dos anteriores dois postos de trabalho de Area Manager afetos àquelas duas áreas primitivas. 48. O posto de Area Manager da área de Químicos e Lubrificantes IB foi atribuído a um dos anteriores Area Manager das áreas originais. 49. Por outro lado, uma vez criada a área de Químicos e Lubrificantes IB, a mesma passou a dispor de dois postos de trabalho de Controller, responsáveis pelo fornecimento de dados do negócio desses mesmos produtos aos comerciais da respetiva área, para auxílio e melhoria das suas tomadas de decisão. 50. A reestruturação em curso determina a extinção da referida área de Químicos e Lubrificantes IB, inexistente na nova direção de B2B (anterior direção de Empresas PT), por se privilegiar a segmentação das várias direções comerciais em função não já dos produtos, mas do cliente a servir. 51. Os referidos dois postos de Controller daquela área são por isso extintos, por não mais se justificar a recolha de dados para suporte e planeamento de apenas parte do negócio, uma vez que este passa a respeitar ao universo dos produtos e serviços disponíveis. 52. Acresce que tais recolha e tratamento de dados passam a resultar, de forma automatizada dos modelos analíticos e preditivos baseados em inteligência artificial e robótica em adoção, designadamente do CEC e do Power BI,

responsáveis pela produção de dashboards de suporte a toda a atividade comercial. 53. Direta e diariamente acessíveis e consultáveis pelos próprios comerciais da nova UN Comercial. 54. A Empresa logrou atribuir posto de trabalho alternativo, no âmbito da direção de Oferta da UN Comercial, a um dos dois trabalhadores que ocupavam os postos de trabalho de Controller objeto de extinção. 55. Também num movimento preparatório da reestruturação em curso, foi extinta, já em abril de 2019, a subárea de Performance e Desenvolvimento da área de Desenvolvimento da então UN ARP, ora UN Midstream. 56. A subárea de Performance e Desenvolvimento era constituída por três postos de trabalho de Controller, coordenados por um Unit Manager, aos quais competia a elaboração dos relatórios de desempenho da atividade comercial das unidades de negócio ARP e DOII. 57. A supressão desta subárea ficou a dever-se ao facto de a execução de tarefas atinentes ao reporte de desempenho já não acrescentar valor no âmbito do novo modelo comercial, privilegiando-se antes a business intelligence, a recolha e tratamento de mais dados disponíveis e a aplicação de modelos analíticos hábeis na sua análise, interpretação e significação. 58. A extinção da referida subárea determinou a eliminação dos três postos de trabalho de Controller a ela afetos. 59. Bem como do posto de trabalho de Unit Manager, responsável pela sua coordenação. 60. A Empresa logrou atribuir postos alternativos, no âmbito da direção de Business Office da UN Midstream, a duas das três trabalhadoras ocupantes dos postos de trabalho de Controller objeto de extinção. 61. Ainda no âmbito da nova UN Midstream, deixa de existir subárea específica de Informação de Gestão e Suporte. 62. Que integrava, até ao início de 2020, a área de Controlo da então UN ARP. 63. A subárea de Informação de Gestão e Suporte, composta por três postos de trabalho de Controller, coordenados por um Unit Manager, era responsável pelo apuramento, consolidação e reporte de informação relativa à atividade comercial e à produção gerada pelas refinarias. 64. No novo modelo, não mais se justifica a manutenção daqueles quatro postos de trabalho autónomos, porque esvaziados da maioria do seu conteúdo funcional, dadas as potencialidades das ferramentas digitais em adoção, suscetíveis de agregar, de modo automatizado e sistematizado, aquela mesma informação. 65. A Empresa acordou na passagem à situação de pré-reforma, na modalidade de suspensão da prestação de trabalho, de um dos três trabalhadores que ocupavam os postos de trabalho de Controller objeto de extinção. 66. E logrou atribuir posto alternativo, no âmbito da área de Performance, Análise e Reporting da direção de Business Office da UN Comercial a outro dos três trabalhadores ocupantes dos postos de trabalho de Controller afetos à subárea extinta. 67. Tendo, ainda, atribuído posto alternativo, no âmbito da área de Gestão de

Crédito da direção da Business Office da UN Comercial, ao trabalhador que ocupava o posto único de Unit Manager dessa mesma subárea. 68. Por último, a reestruturação implicou a extinção de postos de trabalho de Communication Specialist. 69. Quer a UN DOII quer a UN G&P dispunham de direções de Marketing próprias, organizadas em várias áreas, entre as quais a de Comunicação. 70. À área de Marketing Operacional & Comunicação da direção de Marketing e Desenvolvimento de Negócio da UN DOII contava com oito postos de trabalho de Communication Specialist. 71. E a área de Comunicação da direção de Marketing da UN G&P com dois desses postos. 72. A nova direção de Oferta da UN Comercial passa a dispor de área única de Comunicação, ao serviço de todos os produtos e serviços da Galp, composta por oito dos então existentes dez postos de trabalho de Communication Specialist. 73. Determinando a eliminação de dois desses postos, independentemente da unidade de negócio de origem. 74. A Empresa acordou na cessação do contrato de trabalho de um dos trabalhadores que ocupava o posto de trabalho de Communication Specialist, com fundamento na sua extinção. 75. Verifica-se, assim, reestruturação da organização produtiva e informatização de serviços, previstos como motivos estrutural e tecnológico para despedimento coletivo, nos termos do n.º | e das alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho. 76. Em face do exposto, carecem de ser feitos cessar os contratos de trabalhos mantidos com os trabalhadores ocupantes dos 6 (seis) dos postos de trabalho objeto de extinção, sendo um deles, como já referido, o de Controller. 77. Em consequência, é feito cessar o contrato de trabalho mantido com o trabalhador BB, que ocupou posto de trabalho de Area manager da área de lubrificantes Ibéria da estrutura inicial da então UN DOII, determinando o seu despedimento. 78. À data, em novembro de 2018, foi também extinto o posto de trabalho de Area Manager da área de Químicos Ibéria da mesma UN DOII, ocupado por DD, que veio a ocupar posto alternativo de Area Manager Químicos & Lubrificantes Ibéria IB, conforme descrito em 48. supra. 79. Tal ocupação teve em conta a média da avaliação de desempenho obtida nos anos de 2016 e 2017, nas componentes comportamentais, a qual foi superior no caso de DD (4,09) quando comparada com a de BB (3,94).”;

N. A 20 de Julho de 2020, a Ré enviou à DGERT cópia das actas das reuniões havidas a 25 de Junho, 03 e 09 de Julho e o mapa com a relação dos trabalhadores, medida decidida e data da sua aplicação;

O. A 20 de Julho de 2020 a Ré enviou à Comissão Central de Trabalhadores o mapa com a relação dos trabalhadores, medida decidida e data da sua aplicação;

P. A 14 de Outubro de 2020, CC devolveu à Ré a quantia de € 88.329,00, que

por esta lhe havia sido entregue a título de compensação por cessação de contrato;

Q. A. 14 de Outubro de 2020, BB devolveu à Ré a quantia de € 141.539,00, que por esta lhe havia sido entregue a título de compensação por cessação de contrato;

R. BB desempenhou, entre 1994 e 1996, as funções de Assistente Comercial na Rede dos Postos de Combustíveis da Ré, conhecidos como postos Galp, dando apoio aos delegados comerciais da Ré que lidavam com os revendedores de combustíveis nos postos de combustíveis abertos ao público, conforme decidido pela Ré;

S. Em 1996, BB passou a desempenhar funções de Delegado Comercial, tendo a seu cargo, a supervisão de vários postos de abastecimento em diversas zonas do país, nomeadamente, zona centro e sul;

T. No ano 2000, por decisão da Ré, BB passou a desempenhar funções no Serviço de Apoio ao Cliente Zona Sul do país;

U. BB ocupou o lugar de Director Geral da Sopor;

V. Por decisão da Ré, BB assumiu funções de Responsável Comercial do Negócio de Meios de pagamento/Cartões Galp Frota para todo o país;

W. Em Junho de 2016, por decisão da Ré, BB passou a gerir uma equipa em Portugal e Espanha com 32 trabalhadores e três reportes directos de trabalhadores com o nível A2;

X. Na altura referida em W. BB reportava directamente ao Director Geral Comercial, WW, o que sucedeu até Janeiro de 2018, quando este passou à situação de pré-reforma;

Y. A partir de Janeiro de 2018, BB passou a reportar directamente ao Administrador da Ré, XX, uma vez que não ocorreu nomeação de pessoa para substituir o Eng. WW;

Z. Em Setembro de 2018, BB foi chamado por XX que lhe anunciou que estava em curso uma reestruturação e que iria ficar sem funções e que a Ré pretendia rescindir o contrato de trabalho por mútuo acordo;

AA. BB desempenhou as funções de Director da Direcção de Lubrificantes IB até meados de Outubro de 2018;

BB. Nas semanas que se seguiram ao referido em Z., por intermédio de YY, trabalhadora da Ré da área dos recursos humanos, a Ré dirigiu várias propostas de rescisão por mútuo acordo do contrato de trabalho a BB;

CC. BB recusou as propostas referidas em BB., informando que pretendia um acordo de pré-reforma;

DD. Desde meados do mês de Outubro de 2018, até 15 de Outubro de 2020, BB não foi contactado pela Ré para prestar quaisquer funções ou actividade na R., não tendo prestado qualquer actividade ou função na Ré, desde aquela

data até 15 de Outubro de 2020;

EE. No dia 5 de Fevereiro de 2019, CC foi chamado para uma reunião na Direcção de Recursos Humanos, com ZZ e uma Técnica da Direcção de Pessoal, AAA, com o objectivo de discutir a sua situação profissional;

FF. Na reunião referida em EE. foi proposta a CC a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo, o que este não aceitou;

GG. Na reunião referida em EE. a CC propôs à Ré a sua passagem à situação de pré-reforma aos 55 anos de idade, ficando em casa até esse momento, o que a Ré não aceitou;

HH. CC foi chamado, em Março de 2019, para uma reunião na Direcção de Pessoal, com AAA, na qual lhe foi comunicada a não aceitação da proposta de ficar em casa e posteriormente passar à situação de pré-reforma e lhe foi pedido currículo actualizado;

II. Em Abril de 2019, CC foi contactado telefonicamente para uma reunião na Direcção de Pessoal, dando conta da possibilidade de ir ocupar um lugar na área administrativa do Core (área de back office comercial - atendimento telefónico, elaboração de contratos comerciais, controlo de dívida);

JJ. No dia 20 de Agosto de 2019, quando estava em gozo de férias, CC foi convocado para uma reunião urgente na Direcção de Pessoal por haver a possibilidade de ir desenvolver trabalho e ser colocado noutra área da empresa;

KK. A reunião referida em JJ. teve lugar em 2 de Setembro, tendo AAA comunicou a CC que, devido a doença súbita de um Colega na área de Gestão de Projectos da Refinação, precisavam de um Técnico para o Controlo dos Investimentos, com início de funções em 16 de Setembro de 2019;

LL. CC já tinha desempenhado essa função no período de Reconfiguração das Refinarias, entre os anos de 2008 e 2012, inserido na Direcção de Planeamento e Controlo da Refinação, e deu a sua aceitação a essa colocação;

MM. No dia seguinte ao referido em KK., CC contactou o responsável dos Investimentos da área de Controlo da Gestão de Projectos, que lhe disse que o seu nome fora sugerido e ele o aceitara, mas o Colega que estava de baixa regressava em 7 de Setembro e como tal a necessidade estava extinta. Mais lhe disse que tinham que ser a Direcção de Recursos Humanos e o Director da área de Gestão de Projectos a tomar a decisão final;

NN. Em Dezembro de 2019 a Ré propôs a CC a rescisão do contrato por mútuo acordo, com efeito a 31 de Dezembro de 2019;

OO. CC não aceitou a proposta referida em HH. e propôs um acordo de pré-reforma, por estar a dez meses dos 55 anos de idade;

PP. KK e JJ pertencem aos quadros da “Galp Energia, S.A.”;

QQ. CC era responsável pelo reporte apenas da área de refinação e

Distribuição da Petrogal;

RR. O Grupo Galp está a desenvolver um projecto global de automatização;

SS. O trabalho continua a ser executado em ficheiros excel, rotina que CC criou;

TT. Em Outubro de 2018, na sequência da eliminação da área de Lubrificantes Iberia, BB ficou esvaziado das suas funções;

UU. A lista de trabalhadores apresentada com a comunicação de intenção de despedimento não possui a indicação de trabalhadores de outras empresas do Grupo Galp;

VV. BB revelou interesse em continuar a sua actividade profissional;

WW. Foram efectuadas contratações para ocupar novos postos de trabalho com qualificações e patamares abaixo de BB;

XX. A Petrogal efectuou um ajuste do sistema informático do seu departamento comercial, por forma a ajustá-lo à sua nova filosofia de gestão;

YY. A reestruturação referida em D. consistiu numa alteração de software de um departamento que já estava informatizado;

ZZ. A Petrogal. S.A. não apresentou um estudo a sustentar o racional económico da alteração referida em XX. e YY.;

AAA. Não existia uma desadequação tecnológica que necessitasse da alteração referida em XX. e YY..

3.2. No seu recurso, a Ré sustenta, em 1.º lugar, em síntese, que os autos não dispunham de todos os elementos de facto indispensáveis à decisão sobre a ilicitude do despedimento dos Autores BB e CC e por isso devia ter sido determinado o seu prosseguimento para produção das provas requeridas pelas partes quanto a tal questão. Não podiam, designadamente, ter sido considerados como provados os factos constantes das alíneas SS., XX., YY. e AAA., na medida em que a Ré os impugnou e não foi produzida prova suficiente dos mesmos, além de o último ser conclusivo.

Vejamos.

No Acórdão desta Relação de 24/01/2024, determinou-se que o tribunal recorrido proferisse novo despacho saneador-sentença em que decidisse, além do mais, se procediam os fundamentos invocados para o despedimento colectivo, excepto se entendesse que o processo não continha, nesta fase, todos os elementos necessários para a prolação de decisão, caso em que os mesmos deviam ser atendidos no despacho destinado a identificar o objeto do litígio e a enunciar os temas da prova, nos termos dos arts. 160.º, n.º 1 do CPT e 591.º, n.º 1, al. f) do CPC.

Nos termos conjugados dos arts. 387.º, n.º 3 e 388.º, n.º 3 do Código do Trabalho, na acção de apreciação judicial do despedimento colectivo o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão

de despedimento comunicada ao trabalhador. Na base do assim preceituado está o entendimento consensual de que cabe ao empregador alegar e provar os factos que fundamentam o seu direito a despedir o trabalhador por causa prevista legalmente, no caso a verificação dos motivos a que alude o art. 359.º do Código do Trabalho.

Por seu turno, estabelece o Código de Processo do Trabalho, na parte que interessa:

Artigo 157.º

Assessoria técnica

1 - Terminados os articulados, se tiver sido formulado pedido de declaração de improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento, o juiz nomeia um assessor qualificado na matéria.

2 - A requerimento de qualquer das partes, no prazo de 10 dias contados da notificação da nomeação do assessor a que se refere o número anterior, o juiz nomeia mais dois assessores qualificados na matéria.

3 - Após a notificação das partes da nomeação do assessor a que se refere o n.º 1, podem aquelas, no prazo de 10 dias, designar um técnico cada uma para assistir o assessor ou assessores no desempenho das suas funções.

4 - Se da parte dos trabalhadores não houver acordo na designação do técnico, considera-se o que for designado pela maioria, prevalecendo, em caso de empate, a designação apresentada em primeiro lugar.

5 - Aos assessores é aplicável o regime de impedimentos, suspeições, escusa e dispensa legal previsto no Código de Processo Civil para os peritos.

Artigo 158.º

Relatório

1 - Os assessores nomeados juntarão aos autos relatório de que constem as verificações materiais realizadas, as informações recolhidas e sua origem e, bem assim, parecer sobre os factos que fundamentaram o despedimento colectivo e sobre se este encontra ou não justificação.

2 - O relatório referido no número anterior é junto nos 30 dias posteriores ao termo do prazo para a designação dos técnicos ou, no caso referido no n.º 2 do artigo anterior, da nomeação dos assessores aí previstos.

3 - Os técnicos de parte, se não se conformarem com as conclusões do relatório, podem apresentar nos cinco dias seguintes declaração fundamentada das razões da sua discordância.

4 - Por proposta do assessor, o prazo referido no n.º 1 pode ser prorrogado por uma vez, pelo tempo que o juiz fixar.

Artigo 159.º

Diligências auxiliares

1 - Para a elaboração do relatório a que se refere o artigo anterior os

assessores podem solicitar às partes os documentos e demais elementos que considerem pertinentes e averiguar, se necessário nas instalações do próprio réu, os factos invocados para o despedimento.

2 - Os assessores informarão os técnicos de parte das diligências que pretendam promover, podendo estes acompanhá-los.

Artigo 160.º

Audiência prévia

1 - Juntos o relatório e os documentos a que se referem os artigos anteriores, é convocada audiência prévia nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 591.º do Código de Processo Civil.

2 - Sendo proferido despacho saneador, este destina-se também a decidir:

a) Se foram cumpridas as formalidades legais do despedimento colectivo;

b) Se procedem os fundamentos invocados para o despedimento colectivo.

3 - Não pode ser relegada para momento posterior ao despacho saneador a decisão sobre as questões referidas nas alíneas a) e b) do número anterior, bem como sobre quaisquer excepções que obstem ao respectivo conhecimento, excepto se, no que se refere à alínea b) do número anterior, o processo não contiver, nessa fase, todos os elementos necessários para a prolação de decisão.

4 - A decisão proferida sobre as questões referidas nas alíneas a) e b) do n.º 2 tem, para todos os efeitos, o valor de sentença.

Posto isto, cabe desde já recordar que, não obstante a ressalva final do n.º 3 desta última norma tenha sido aditada pela Lei n.º 107/2019, de 9 de Setembro, a mesma corresponde ao entendimento que os tribunais superiores pacificamente vinham sufragando desde o início de vigência do actual Código de Processo do Trabalho, e, aliás, ainda na vigência do antecedente, com referência a norma similar dele constante.

Sobre a questão, refere, por exemplo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 08-05-2013, processo n.º 3020/09.6TTLSB-A.L1.S1²:

“O âmbito dos poderes no controlo judicial da validade do despedimento colectivo – sem embargo, logicamente, do respeito imposto pelos limites decorrentes das opções gestionárias do empresário/empregador –, prolonga-se, seguramente, para além da mera sindicabilidade do cumprimento dos respectivos procedimentos formais.

Nesse controlo se contém, efectivamente, a verificação de uma relação de congruência entre o despedimento e os fundamentos invocados – maxime na averiguação do nexo de causalidade entre a motivação globalmente invocada na justificação do despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, como é pacificamente entendido neste Supremo Tribunal – o que postula necessariamente a compreensão harmoniosa da citada regra com os

demais princípios do direito adjectivo comum (v.g. o do contraditório e a função do despacho saneador quanto ao conhecimento do mérito, 'ut' art. 510.º, n.º 1, b), do CPC), não podendo a mesma deixar de ser entendida/interpretada, até pela sua própria inserção sistemática, nos termos em que o foi.

(Este é, desde há muito, o pacífico entendimento deste Supremo Tribunal, proclamado v.g. no Acórdão de 8.10.1997, in CJ/S.T.J., Ano V, Tomo III, pg. 269, sobre a homóloga previsão do n.º 2 do art. 156.º-F do C.P.T., então vigente, em cujos termos tal comando não impõe ao julgador uma obrigação inelutável de decidir, logo no saneador, os pontos naquela referidos, só havendo que deles conhecer, nessa peça e momento processuais, se já se dispuser nos Autos de elementos de facto seguros para a prolação de uma decisão conscienciosa. Veja-se, a propósito, a expressiva nota inserta, ao tempo, na (4.ª) edição do 'Código de Processo do Trabalho', de L.P. Moitinho de Almeida, Coimbra Editora, 1997, pg. 235, acerca da concentração na assessoria técnica (então prevista no art. 156.º-C e ora no art. 157.º) da produção de prova que habilitará o Juiz a decidir, ...ideia do Governo aí considerada como peregrina e altamente absurda, além de contrária à lei).

Em suma:

Não se impondo, por isso, à outrance, que o Tribunal seja impelido a conhecer imediatamente, mesmo sem elementos de facto suficientes e seguros, concretamente do ponto referido na alínea b) do n.º 2 do art. 160.º do C.P.T. - ...como se deixou aflorado na alusão ao enquadramento sistemático da norma, o art. 161.º seguinte prevê que a hipótese de o processo ter de prosseguir - resta averiguar, por ser isso que se questiona, se a ponderação ajuizada, feita neste contexto, foi ou não acertada."

Ora, a propósito do preceituado no art. 595.º, n.º 1, al. b) do CPC, de acordo com o qual o despacho saneador destina-se a conhecer imediatamente do mérito da causa, sempre que o estado do processo permitir, sem necessidade de mais provas, a apreciação, total ou parcial, do ou dos pedidos deduzidos ou de alguma exceção peremptória, ensina José Lebre de Freitas³:

"O juiz conhece do mérito da causa no despacho saneador, total ou parcialmente, quando para tal, isto é, para dar resposta ao pedido ou à parte do pedido correspondente, não haja necessidade de mais provas do que aquelas que já estão adquiridas no processo.

Tal pode acontecer por via de alguma das seguintes situações:

a. Dos factos alegados pelo autor (na petição, na eventual réplica e em articulado complementar ou superveniente que porventura tenha tido lugar), ou pelo reconvinte, não se pode retirar o efeito jurídico pretendido (inconclusão do pedido). Em tal situação, é inútil produzir prova sobre os

factos alegados, visto que eles nunca serão suficientes para a procedência do pedido. O réu é absolvido do pedido.

b. Todos os factos em que se funda uma exceção peremptória estão já provados, com força probatória plena, por confissão ou documento. Da procedência da exceção perentória resulta a absolvição do réu do pedido.

c. Os factos em que se funda a exceção perentória são inconcludentes, ou estão provados, com força probatória plena, factos contrários a esses. Da improcedência da exceção perentória resulta que a ação só prosseguirá para apuramento dos factos que integram a causa de pedir.

d. Não havendo exceções perentórias, sendo os factos em que estas se fundam inconcludentes ou estando provada, com força probatória plena, a inocorrência de alguns desses factos (nomeadamente por prova de factos que lhe são contrários), todos os que integram a causa de pedir estão já provados, com força probatória plena (procedência do pedido). O réu é condenado no pedido.

e) Está provado, com força probatória plena, que não se verificaram todos ou alguns dos factos que integram a causa de pedir, sendo, no segundo caso, os restantes insuficientes para a procedência do pedido, pelo que é inútil fazer prova sobre eles (improcedência do pedido). O réu é absolvido do pedido.”

Do exposto resulta que o imediato conhecimento do mérito da causa depende, ou de já ter sido produzida prova plena, designadamente por documento com tal força probatória ou por confissão, sobre todos os factos alegados para fundamentar um pedido ou uma excepção peremptória, ou de estes factos serem inconcludentes, por, ainda que provados, serem inaptos à produção do efeito jurídico pretendido.

Na verdade, assim não sucedendo, os factos consideram-se controvertidos e relevantes e o princípio do contraditório ínsito nos arts. 410.º, 411.º e 413.º do CPC demanda que as partes tenham a possibilidade de produzir prova sobre os mesmos, tendente a demonstrá-los ou infirmá-los, conforme o seu interesse. Retornando aos autos, constata-se que o tribunal recorrido fundamentou a decisão de considerar como provados os factos acima enunciados nos seguintes termos:

«Atentou o Tribunal, para formar a sua convicção quanto ao supra elencado como factos assentes, nas alegações efectuadas pelas partes, nos documentos juntos aos autos (cujo teor não foi impugnado) e no parecer técnico, tudo cotejado entre si e analisado de acordo com as regras da ciência e do raciocínio e com as máximas da experiência, em obediência ao previsto pelo artigo 607º, n.º5, do Código de Processo Civil, aplicável ex vi do disposto pelos artigos 1º, n.º2, alínea a) e 49º, n.º2, do Código de Processo do Trabalho. Os factos elencados em A., B., C., D., E., F., G., H., I., mostram-se assentes com

base no teor do documentos de fls. 401-402 e 402V.º-403, 127-149, 127V.º, 149V.º-1566, e 174-176V.º que, analisados em conformidade com o disposto pelo artigo 376 e 236º, ambos do Código Civil, se revelam elemento de prova bastante e sustentada do ali referido.

Quanto ao mencionado em J. e K., em L. e M., N., O., atentou o Tribunal no teor das comunicações de fls. 186V.º a 193 e 193V.º-200, 208-210, 210V.º-211 que, analisadas em consonância com o estabelecido pelo artigo 376º, do Código Civil, se revelam elemento de prova cabal do ali mencionado, comprovando a remessa das comunicações ali referidas.

O exarado em P. e Q., resultou comprovado por acordo das partes e pela análise de fls. 335-336 e 520, que os comprova.

Atentou o Tribunal, quanto ao mencionado em R. a DD. (inclusive) e EE. a MM. (inclusive), NN. e OO., nas alegações das partes que, nestes segmentos se mostravam consonantes e aceitavam o ali referido como correspondendo à realidade dos factos e na análise de fls. 519-520, 431V.º-432, que igualmente corroboram o referido em R. e em NN..

No que respeita ao exarado em PP. a AAA., atentou o Tribunal no teor do relatório constante de fls. 841-844, tendo os senhores peritos explicado, de forma sustentada, as suas conclusões, explicando os seus métodos de actuação, de tal forma que se entende que o valor específico deste tipo de prova se não revelou, de forma alguma abalado, antes tendo sido, até, corroborado pelas próprias alegações das partes (exaradas em FF., GG., NN., TT.) e , até, pelo teor das actas (como referido em G., onde se menciona a reestruturação do grupo) e, no limite, pelas próprias comunicações dos motivos de despedimento, onde se menciona a organização do grupo (pontos, 17, 19, da decisão de despedimento).

Temos, assim, que o valor de tal relatório se revela inabalado, mantendo-se a argumentação técnica válida, na ausência de elementos de prova igual valor (sendo que as alegações das partes, nos segmentos consonantes, relativamente à factualidade em causa e supra elencada, determinam que se entenda serem desnecessários mais ou melhores elementos de prova, tendo os senhores peritos explicado a sua linha de raciocínio e os elementos ponderados para chegar às suas conclusões técnicas.

Assim, em face de todos estes elementos probatórios, cotejados entre si, concluiu o Tribunal terem ficado assentes os factos supra elencados.»

Decorre do exposto que o tribunal recorrido deu como provados factos sobre os quais não incidiu documento com força probatória plena, confissão ou admissão por acordo das partes no processo, designadamente factos que deu como provados com base no Relatório de assessoria técnica conjugadamente com outros documentos e elementos sem valor probatório vinculado, sendo

certo que a Ré contestou aquele de modo fundamentado, juntando declaração da técnica de parte por si nomeada em apoio do por si sustentado, sem que a respectiva posição tenha sequer sido ponderada.

Ora, resulta do art. 158.º do CPT que do Relatório dos assessores constam as verificações materiais realizadas, as informações recolhidas e sua origem e, bem assim, parecer sobre os factos que fundamentaram o despedimento colectivo e sobre se este encontra ou não justificação, podendo os técnicos de parte, se não se conformarem com as conclusões do relatório, apresentar nos cinco dias seguintes declaração fundamentada das razões da sua discordância. O art. 159.º acrescenta que, para a elaboração do relatório, os assessores podem solicitar às partes os documentos e demais elementos que considerem pertinentes e averiguar, se necessário nas instalações do próprio réu, os factos invocados para o despedimento, podendo os técnicos de parte acompanhá-los. Em suma, a assessoria técnica prevista tem como finalidade facultar ao tribunal um parecer qualificado sobre os factos que fundamentaram o despedimento colectivo e sobre se este encontra ou não justificação, nessa perspectiva se estabelecendo a necessidade de fazer constar as verificações materiais realizadas, as informações recolhidas e sua origem e a possibilidade de os assessores procederem a diligências relevantes.

As formalidades e os requisitos da assessoria técnica potenciam que as partes, notificadas do Relatório, aceitem a totalidade ou parte dos factos averiguados, eliminando ou reduzindo o acervo de factos controvertidos decorrentes dos articulados.

Mas, na medida em que tal não ocorra, os factos permanecem carecidos de prova, posto que o Relatório de assessoria técnica não passa de mero parecer de natureza pericial, sem força probatória vinculada, sujeito à livre apreciação do tribunal (art. 389.º do Código Civil).

Deste modo, tem de reconhecer-se razão à Ré na parte em que sustenta que não podiam ter sido considerados como provados os factos constantes das alíneas SS., XX., YY. e AAA., considerando que foram impugnados nas contestações, a Ré contestou o laudo dos assessores e não foi produzida prova bastante dos mesmos.

Acresce que, como também diz a Ré, o enunciado da alínea AAA. - referindo que não existia uma desadequação tecnológica que necessitasse da alteração referida em XX. e YY. - tem cariz marcadamente conclusivo, atinente ao juízo de licitude do despedimento que compete ao tribunal extrair da factualidade pertinente à luz do direito aplicável.

Assim, é de concluir que os autos têm de prosseguir para produção de prova sobre os factos constantes das alíneas SS., XX. e YY., nos termos do recurso da Ré.

Mas, mais importante, constata-se que, no despacho saneador-sentença em referência, o tribunal recorrido não decidiu se considera provados ou não provados a generalidade dos factos invocados pela Ré para fundamentar o despedimento colectivo dos trabalhadores, como se a ilicitude deste dependesse de os Autores lograrem provar os factos que alegaram com tal desiderato, nomeadamente os constantes das aludidas alíneas, o que não é correcto, uma vez que a ilicitude se basta com a falta de prova, pelo empregador, dos factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento, cuja alegação e prova na presente acção lhe compete, nos termos acima referidos.

Em face do exposto, não contendo o processo, nesta fase, todos os elementos necessários para prolação de decisão sobre a procedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, quer por falta de prova sobre os factos invocados pela Ré para o efeito na decisão de despedimento, quer por falta de prova dos factos constantes das mencionadas alíneas SS., XX. e YY., deviam uns e outros ter sido atendidos no despacho destinado a identificar o objeto do litígio e a enunciar os temas da prova, nos termos dos arts. 160.º, n.º 1 do CPT e 591.º, n.º 1, al. f) do CPC.

Estabelece o art. 662.º, n.º 2, al. c) do CPC que a Relação deve, mesmo officiosamente, anular a decisão proferida na 1.ª instância, quando considere indispensável a ampliação da matéria de facto.

Assim, afigurando-se-nos indispensável a ampliação da matéria de facto, para os mencionados efeitos, impõe-se a anulação do despacho saneador-sentença na parte impugnada.

Procede, pois, o recurso da Ré, ficando prejudicado o conhecimento dos recursos subordinados dos Autores.

4. Decisão

Nestes termos, acorda-se em:

- julgar procedente a apelação da Ré e, em consequência, anular o despacho saneador-sentença quanto à improcedência dos fundamentos do despedimento colectivo e condenação da Ré aí alicerçada, devendo os factos invocados pela Ré na decisão de despedimento e os constantes das acima mencionadas alíneas SS., XX. e YY. ser atendidos no despacho destinado a identificar o objeto do litígio e a enunciar os temas da prova;
- julgar prejudicado o conhecimento dos recursos subordinados dos Autores. Custas pelos Autores.

Lisboa, 26 de Março de 2025

Alda Martins

Paula Doria C. Pott
Alves Duarte

1. Tendo, por sentença de 28-04-2022, transitada em julgado, sido homologada a transacção alcançada entre o mesmo e a Ré.
2. Disponível em www.dgsi.pt.
3. *A Acção Declarativa Comum À Luz do Código de Processo Civil de 2013*, Coimbra Editora, 2013, pp. 183 e ss..