

PARECER Nº 554/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 4510-DH-C/2020

I - OBJETO

1.1. Em 06/10/2020, a CITE recebeu da representante leal da ..., cópia do processo de despedimento por despedimento coletivo do trabalhador em gozo de licença parental ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão datada de 02.10.2020 a representante legal do empregador refere o seguinte:

«..., com sede na ..., pessoa coletiva n.º ... [doravante '...'], vem expor a V. Exas. o seguinte:

a) A ... deu início, no passado dia 11 de setembro, a um processo de despedimento coletivo, ao abrigo do disposto nos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, abrangendo 7 trabalhadores.

b) No âmbito deste processo, inclui-se o seguinte trabalhador em gozo de licença parental:

c) O trabalhador acima identificado goza da proteção no despedimento a que alude o artigo 63.º do Código do Trabalho.

d) No âmbito da fase de informações e negociação, no âmbito da qual esteve presente o trabalhador supra identificado, as Partes intervenientes alcançaram um acordo quanto ao pagamento de uma compensação superior àquela que resultaria da aplicação dos critérios legais.

e) O trabalhador ... aceitou, expressamente, a proposta apresentada pela ..., assim aceitando o despedimento coletivo.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, estando concluída a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, solicitamos a V. Exas. a emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador supra referido, remetendo para o efeito os seguintes documentos:

- Cópia da comunicação inicial entregue ao trabalhador mencionado supra, e respetiva informação complementar;
- Cópia das atas das reuniões promovidas no âmbito da fase de informações e negociação, que tiveram lugar nos passados dias 24 e 29 de setembro».

1.3. Na carta dirigida ao trabalhador, em 11.09.2020 a empresa refere, o seguinte:

«Exmo. Senhor,

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pela presente comunicamos a V. Exa. que é intenção da ... , proceder a um despedimento coletivo, com vista à extinção de sete postos de trabalho, um dos quais atualmente ocupado por V. Exa.

Em face do exposto, e em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, desde já se remetem a V. Exa. os elementos de informação previstos na referida norma e que constam do ANEXO 1 à presente. A saber:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) Quadro de pessoal da ... , discriminado por setores organizacionais da empresa;

- c) *Indicação dos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;*
- f) *Indicação do método de cálculo da compensação a pagar pelo despedimento.*

Considerando a inexistência, no seio desta Empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais representativas dos trabalhadores a abranger, informamos V. Exa. de que os trabalhadores abrangidos neste processo de despedimento podem, nos termos da lei, e no prazo de cinco dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc, com um máximo de 5 membros, que os represente na fase de consultas que se segue.

A constituição de comissão representativa dos trabalhadores deverá ser comunicada para o seguinte e-mail: ...

Para este efeito, desde já se comunica que, nesta data, a presente comunicação foi entregue aos trabalhadores que constam do MAPA anexo à presente comunicação.

A ser constituída comissão representativa dos trabalhadores, nos termos acima aludidos, dispensamo-nos de reenviar os elementos acima mencionados e anexos à presente, uma vez que o teor dos documentos enviados a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento não tem quaisquer diferenças substanciais ou formais, sendo de igual teor.

Desde já se informa que a ser constituída a referida comissão e para efeitos do disposto no artigo 361º, n.º 1 do Código do Trabalho, designa-se desde já o próximo dia 24 de setembro de 2020, pelas 10:30 horas, na ..., para uma reunião de informações e negociação.

O despedimento coletivo agora iniciado implicará a cessação do contrato de trabalho que V. Exa. mantém com a ...

Porém, a cessação do vínculo contratual apenas se concretizará no termo deste processo, ou seja, findo o período de aviso prévio legalmente previsto, cuja contagem apenas terá início com a comunicação da decisão final, da qual constará, entre outros elementos, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

Ficando à inteira disposição de V. Exa. para prestar os esclarecimentos que entenda convenientes, apresentamos os melhores cumprimentos,

[...]

Anexos: Dois documentos».

- 1.4.** O anexo I referido no ponto anterior intitula-se «Descrição dos motivos» e tem o seguinte teor:

«RAZÃO DE ORDEM

O presente processo de despedimento coletivo promovido pela ... (doravante referida apenas como '...' ou 'Empresa') implicará a cessação de sete contratos de trabalho e fundamenta-se em motivos de mercado e estruturais, mais precisamente na redução da atividade da Empresa e na consequente necessidade de proceder à reestruturação da sua organização produtiva, nos termos do disposto no artigo 359.º, n.º 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho. Nos capítulos seguintes, com vista a enquadrar a decisão da ... de promover o presente despedimento coletivo, proceder-se-á à análise:

- Do enquadramento empresarial e organizacional;*
- Do enquadramento financeiro em 2018-2019;*
- Do surto de Covid-19 e o impacto na atividade da Empresa;*
- Do enquadramento financeiro em 2020;*
- Da necessária reestruturação da organização produtiva.*

DO ENQUADRAMENTO EMPRESARIAL E ORGANIZACIONAL

A ... integra o grupo ..., criado em 1975 e que tem sede em ...

O Grupo ... é especializado na fabricação e distribuição ..., representando várias marcas, entre as quais ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., e ...

Com cerca de 19 mil colaboradores, o grupo ... opera em todo o mundo através de uma estrutura descentralizada, com 86 empresas subsidiárias estabelecidas em cada mercado chave.

É o grupo ... que define, coordena e supervisiona a implementação da estratégia geral do grupo e das diversas subsidiárias.

Em Portugal, o grupo opera através da ... que tem como objeto social a importação, produção, exportação, comercialização e distribuição de ...

Na ..., a missão é disponibilizar estas marcas aos consumidores nacionais através da comercialização, marketing e distribuição ... no País.

A visão da Empresa é impactar positivamente a vida dos seus colaboradores, consumidores e clientes, criando ...

O grupo ... encontra-se fortemente empenhado numa política de desenvolvimento sustentável e, nesse sentido, promove uma política de ...

Atualmente, a ... tem 53 trabalhadores.

Reportando ao Diretor-Geral, a ... está organizada da seguinte forma:

[Organograma]

Managing Director: lidera, gere e dirige a filial ... de forma a alcançar a melhor rentabilidade e utilização efetiva de ativos empresariais e recursos humanos. A sua missão inclui orientar a direção futura e o crescimento do negócio em benefício final de todas as partes interessadas, garantindo a boa governação corporativa. A posição fornece direção e liderança à equipa de Gestão Executiva que contribui para a tomada de decisão global relacionada com a gestão, melhoria, formulação e implementação de mudanças consistentes com as estratégias de negócio.

Executive Assistant: trabalha em estreita colaboração com o diretor-geral para prestar apoio administrativo, geralmente numa base de um para um, garantindo discrição e confidencialidade em todos os assuntos.

International SaLes Manager: o rosto da Empresa para os Clientes. Gere e permite o desenvolvimento de negócios dentro dos seus Clientes em todos os mercados internacionais, administrando o negócio à distância e garantindo que todas as diretrizes corporativas e requisitos legais sejam cumpridos.

DEPARTAMENTO FINANCEIRO E DE OPERAÇÕES

O Departamento Financeiro e de Operações está estruturado da seguinte forma:

[Organograma]

Missão geral: Num espírito de excelência, integridade e dedicação, este departamento está empenhado em fornecer informações financeiras e de operação oportunas, precisas, claras e completas para apoiar a tomada de decisão, o controlo e assegurar o alcance dos objetivos. Head of Finance and Operations: lado a lado com o diretor-geral e os diretores das restantes áreas da empresa, o Head of Finance and Operations atua não só como um contabilista excecional, como também estará comercialmente consciente, aconselhando o melhor caminho de crescimento para o negócio de forma sustentável, a médio/longo prazo. O papel tem controlo e responsabilidade global por todos os aspetos de back-office da empresa e espera-se que analise e implemente recomendações, com o melhor interesse da O Head of Finance and Operations é responsável pela construção e gestão de serviços administrativos, operacionais e financeiros eficazes incluindo contabilidade, tesouraria, planeamento & controlo, compliance e legal, com a ajuda da Equipa Jurídica da Management Entity. É também responsável pelas operações com supervisão da cadeia de fornecimento, compras e atendimento ao cliente.

Finance Control Manager: estabelece um ambiente de controlo financeiro sobre a empresa, em conformidade com as políticas da ..., sendo responsável pelas demonstrações de reporte da empresa, mantendo um conjunto abrangente de controlos e orçamentos destinados a mitigar o risco, a melhorar a exatidão dos resultados financeiros reportados da empresa e a garantir que os resultados reportados cumprem os princípios contabilísticos geralmente aceites ou as normas internacionais de relato financeiro.

Finance Control Analyst: responsável pela criação de mecanismos de controlo financeiro que reflitam com precisão a situação financeira da empresa, permitindo antecipar riscos e oportunidades, e por apresentar recomendações, facilitando assim a tomada de decisões. Atua como ponto de contacto com o grupo em termos de reporte.

Accounting, Tax and Treasury Management: responsável pelas Demonstrações Financeiras Estatutárias, garantindo a sua exatidão e transparência alinhadas com os objetivos financeiros da Empresa. O titular desempenha, monitoriza e avalia todas as atividades contabilísticas do dia-a-dia, sendo legalmente responsável e ponto de contacto com as autoridades oficiais e com a administração da ..., garantindo um ambiente de controlo, análise, verificação e informação legal da ... Do ponto de vista de tesouraria, é responsável pela liquidez corporativa, investimentos e gestão de risco relacionados com as atividades financeiras da empresa. Garante o cumprimento do ambiente de controlo interno.

Treasury Specialist: apoia o departamento de Finanças & Operações, utilizando a análise de dados, os princípios de gestão de caixa e as ferramentas de reporte, a fim de realizar tarefas e atividades de gestão de caixa no que diz respeito a mecanismos de faturação e pagamento.

Accounting Specialist: presta serviços transacionais no âmbito da equipa de Contabilidade, Tesouraria & Impostos, nomeadamente garantindo a correta classificação e registo de todas as faturas em termos de contas a pagar e entregando-as ao Treasury Specialist.

Operations Manager: responsável pelo planeamento, condução e controlo de todos os processos de fornecimento, armazenagem e distribuição da Empresa, incluindo importações, previsão, compra e cobrança de numerário, garantindo a realização de ..., cumprimento das políticas ... e resposta eficiente à estratégia e necessidades empresariais. Realizar um serviço de ... aos Clientes com o objetivo de fazer da ... a empresa de ...

Demand Planner: desempenha um papel de cadeia de fornecimento altamente visível que supervisionará o processo de previsão e requisitos de inventário. Esta é uma posição prática responsável pelo desenvolvimento e execução do plano de procurement e dos planos de inventário que permitirão à ... cumprir os objetivos de vendas e resultados. A colaboração com empresas de marcas, outros membros da cadeia de fornecimento, vendas, marketing e apoio ao cliente é fundamental para alcançar estes objetivos de vendas e resultados.

Operations Specialist: apoia as operações e é responsável pela entrega de concursos de aquisição, equipamentos de abastecimento, bens e serviços e gestão de fornecedores de ... Otimiza o ciclo de operações da ... e garante orientação adequada sobre a compra de assuntos relacionados com todos os departamentos.

Customer Service Specialist: responsável por desempenhar as atividades de Customer Service através do serviço administrativo às respetivas contas, agindo como elo de ligação com o operador logístico na componente de distribuição e com os Clientes nas componentes operacionais, faturação bem como nos ciclos promocionais.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

O Departamento de Recursos Humanos está estruturado da seguinte forma:

[Organonograma]

Missão geral: Entregar resultados de negócio através da aquisição e desenvolvimento de talento, alinhando a cultura, a liderança e a estrutura organizacional com a estratégia e objetivos do negócio.

HR Manager: lidera a função de RH entregando a agenda de pessoas e estrutura organizacional de acordo com a estratégia da Empresa. Ela planeia, lidera e controla todos os processos de RH na Empresa, incluindo recrutamento, formação e desenvolvimento, remuneração e benefícios, saúde e segurança, garantindo o alinhamento da organização da Empresa e perfis para a estratégia da empresa e as necessidades do negócio, ligando com o Grupo ... no que diz respeito às políticas e programas globais de RH. Também lidera a estratégia S&R e a comunicação interna.

HR Specialist: apoia a agenda geral de recursos humanos desempenhando todas as atividades e deveres necessários para implementar a estratégia de RH.

Rececionista: atua como primeiro ponto de contacto para todas as partes interessadas externas e internas do ... (pode incluir, mas não se limitando a colegas, parceiros e fornecedores, autoridades, candidatos e público em geral), servindo os visitantes cumprimentando, acolhendo e dirigindo-os adequadamente; notifica o pessoal da empresa da chegada do visitante;

mantém a segurança, a verificação e gestão do sistema de correio e telecomunicações baseados em papel.

DEPARTAMENTO DE MARKETING

O Departamento de Marketing está estruturado da seguinte forma:

[Organograma]

Missão geral: A principal missão da equipa de marketing é ... dos consumidores, seguindo o ... através dos pilares da Estratégia, Planeamento e Ativação.

Head of Marketing: lidera o Departamento de Marketing, garantindo que as estruturas, sistemas e competências adequados sejam desenvolvidos para a concretização de planos de Marketing, sendo responsável pela definição de objetivos, estratégia, plano de ação e recursos a curto e médio prazo, de modo a maximizar a quota de mercado e a rentabilidade da carteira

Group Brand Manager: lidera uma equipa de Consumer Experience Managers com o objetivo de desenvolver o portfólio existente de marcas ..., mantendo as principais relações internas das partes interessadas e atuando como ligação fundamental com as equipas de Marketing e Vendas do Comércio, demonstrando uma forte competência na análise de dados (mercado, competição, tendências) e gestão orçamental, juntamente com excelentes capacidades de comunicação.

Consumer Experience Manager: é o responsável da Marca, gerindo uma ou mais marcas da ... e implementando planos de marca para alcançar os objetivos da marca.

Digital Manager: encarregado de impulsionar a aceleração digital para o mercado ... Liga-se e interage com as diferentes equipas (Marketing, Vendas, Finanças & Operações e RH) para promover soluções empresariais de melhor classe e também identifica áreas de mudança. Está sobretudo focado na execução de estratégias digitais da marca em 4 principais áreas de intervenção: Digital Media, Social Media, e-CRM e e-Commerce. Criará também um ambiente de experiência digital dentro da organização, desafiando a cultura e implementando a mudança com o apoio de IT.

Brand Activation Manager: criar experiências de Marca, explorando e maximizando touchpoints com os Consumidores. Desenvolver visibilidade das

marcas nos Ponto de Venda (On Trade e Off Trade), assegurando excelência na qualidade de execução.

DEPARTAMENTO COMERCIAL

O Departamento Comercial está estruturado da seguinte forma:

[Organograma]

Missão geral: A equipa de vendas tem como principal missão estabelecer e cultivar a melhor relação com os clientes, negociando contratos que maximizem o crescimento de receitas de longa data, contribuindo para a construção de planos promocionais e executando-o seguindo o WOW através dos pilares da Estratégia, Planeamento e Ativação.

Head of Commercial: o motor da estratégia de vendas da empresa e a personificação da ambição de liderança da Empresa, traduzindo a estratégia de marketing para o crescimento da quota de mercado. Head of Sales On-Trade: traduzindo a estratégia de marketing para o crescimento da quota de mercado no canal on trade (...).

National Account Manager On-trade: face da Empresa para os Clientes que gere, sendo o facilitador de desenvolvimento de negócios dentro dos seus Clientes no canal on-trade, em termos de volume e valor para os Clientes-Chave, onde o ... é feito através dos clientes diretos (...), ... e ..., em alinhamento com a estratégia da ...

National Account Manager Off-trade: face da Empresa para os Clientes que gere, sendo o facilitador de desenvolvimento de negócios dentro dos seus Clientes no canal off-trade, em termos de volume e valor para os Clientes-Chave, em que o ... é feito através dos clientes de ... (...), em alinhamento com a estratégia da ...

Regional Key Account Manager: assegura a gestão central de contas diretas de um cliente ou grupo de clientes e na sua região geográfica reforça a relação com os principais stakeholders no ponto de venda, de forma a aumentar a lotação, ganhar visibilidade e vantagem competitiva para as marcas de ...

Field Sales Manager Off-Trade: responsável pela realização rentável dos objetivos de vendas para o Off-Trade Channel no ..., alavancando o desempenho da equipa de vendas. Através de elevados padrões de exigência, gestão e

controlo, o FSM é responsável pela produtividade da equipa de vendas, e dirige o seu esforço para ter o maior impacto global nos resultados da empresa. O FSM gere todos os aspetos de gestão de uma equipa de vendas eficiente, incluindo supervisão, coaching e motivação de representantes de vendas de relatórios diretos (Especialistas em Lojas).

Field Sales Manager On-Trade: responsável pela realização rentável dos objetivos de vendas para o Canal On Trade do ..., alavancando o desempenho da equipa de vendas. Através de elevados padrões de exigência, gestão e controlo, o FSM é responsável pela produtividade da equipa de vendas, e dirige o seu esforço para ter o maior impacto global nos resultados da empresa. O FSM gere todos os aspetos de gestão de uma equipa de vendas eficiente, incluindo contratação, supervisão, coaching e motivação de representantes de vendas de relatórios diretos.

In Store Specialist: o rosto da Empresa nos pontos de venda dentro do território sob a sua responsabilidade tem a missão de garantir a implementação do plano promocional de forma a desenvolver o crescimento em volume e valor para as nossas marcas a nível da loja. Sales Executive: o rosto da Empresa nos pontos de venda dentro do território sob a sua responsabilidade e tem a missão de garantir a implementação do plano promocional, visibilidade e ativação de forma a desenvolver o crescimento em volume e valor para as nossas marcas no Ponto de Venda.

Trade Marketing Manager: responsável pela conceção e implementação de programas comerciais e promocionais a nível corporativo para ambos os canais (On-Trade e Off-Trade) com o objetivo de construir as marcas e impulsionar as vendas. Deve assegurar um alinhamento ideal entre marketing e vendas, demonstrando um conhecimento profundo tanto dos Clientes como dos Consumidores, e impulsionar a equipa de Especialistas em Marketing do Cliente.

Customer Marketing Specialist: responsável pela implementação e execução de programas específicos de marketing comercial do cliente com o objetivo de construir as marcas e impulsionar as vendas, focado no melhor alinhamento entre marketing e vendas.

Business Analyst: facilita a atividade do Departamento de Vendas, assegurando todas as tarefas operacionais, apoiando a Equipa de Vendas e atuando como ponto de contacto com os clientes, assegurando uma resolução eficaz de problemas. Fornece apoio financeiro e análise a operações comerciais. As responsabilidades incluirão, mas não se limitam a desempenho de vendas, planeamento financeiro, preparações de apresentações financeiras, análise de variação e relatórios operacionais & análise.

Na ..., a ... - caminho que o produto percorre até chegar ao consumidor final - é assegurado por uma equipa comercial, que desenvolve a sua atividade em dois canais essenciais:

- *Canal ..., onde o ... é feito através dos ...*
- *Canal off-trade, em que o ... é feito através dos ... (...).*

Importa referir que, no mercado doméstico o canal on-trade representa, normalmente, cerca de 73% do volume de negócios da Empresa. E o canal off-trade representa cerca de 27% do volume de negócios da Empresa (...).

A equipa que desenvolve o negócio no terreno, isto é, diretamente nos pontos de venda, engloba, por um lado, os Sales Executive, que trabalham o canal on-trade, e por outro lado, os In Store Specialist, que trabalham o canal off-trade e desenvolvem a sua atividade em loja. Integram, o que a ... denomina a equipa ...

Esta equipa encontra-se distribuída geograficamente em 4 grandes zonas — Norte, Centro, Grande Lisboa e Sul — que pode representar-se da seguinte forma:

[Mapa do País acompanhado de tabela descritiva das áreas de distribuição]

DO ENQUADRAMENTO FINANCEIRO EM 2018-2019

Os resultados financeiros da ..., nos anos fiscais de 2018 e 2019 - julho 2017 a junho 2018 e julho 2018 a junho 2019 - estão representados no quadro seguinte:

[Tabela]

Como se constata, as vendas, em caixas de 9 litros², ascenderam a 469.000 e 485.000, nos anos fiscais de 2018 e 2019, o que representou, em 2018, 28.595.000 Euros em vendas líquidas e, em 2019, 30.465.000 Euros.

Em termos de business profit, a Empresa alcançou, em 2018, 939.000 Euros; e em 2019, 2.174.000 Euros.

Os anos fiscais de 2018 e 2019 foram, de facto, anos positivos para a ...

Sucede que, a pandemia de Covid-19 veio a ter impactos brutais na saúde financeira da Empresa, originando quebras de -92% em termos de business profit.

DO SURTO DE COVID-19 E O IMPACTO NA ATIVIDADE DA EMPRESA

A 9 de janeiro de 2020, o Centro de Prevenção e Controlo das Doenças da China informou que um novo coronavírus, agora denominado cientificamente de Covid-19, foi detetado como agente causador de 15 dos 59 casos de pneumonia.

Desde a referida data, o vírus Covid-19 tem vindo a disseminar-se por todo o mundo, de tal forma que, em 11 de março de 2020, o surto de Covid-19 foi declarado pela Organização Mundial de Saúde como uma pandemia.

No seguimento da referida declaração, vários países da Europa, nomeadamente Itália, França e ..., implementaram medidas com vista a conter a disseminação de Covid-19, prevenindo a transmissão pessoa a pessoa e impedindo a formação de cadeias de transmissão na comunidade.

A mesma estratégia de contenção foi seguida em Portugal, tendo sido declarado, no dia 18 de março de 2020, por Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, o estado de emergência.

Neste âmbito, através do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, o Governo aprovou um conjunto de medidas, quer no que respeita à mobilidade de pessoas, quer no que respeita ao desenvolvimento de algumas atividades económicas, tudo com vista a conter a disseminação de Covid-19.

O referido Decreto incidiu, nomeadamente, sobre a matéria da circulação na via pública, regulando a prossecução de tarefas e funções essenciais à sobrevivência, as deslocações por motivos de saúde, o funcionamento da sociedade em geral, bem como o exercício de funções profissionais a partir do domicílio.

Entendeu o Governo que, os contactos entre pessoas, que constituem forte veículo de contágio e de propagação do vírus, deviam cingir-se ao mínimo indispensável, decidindo encerrar todos os espaços propícios a esse tipo de

contactos, quer entre clientes, quer entre clientes e trabalhadores, quer entre os próprios trabalhadores.

O estado de emergência vigorou entre as 00:00 do dia 22 de março de 2020, tendo sido sucessivamente renovado até às 23:59 do dia 2 de maio de 2020.

Como se disse, na vigência do estado de emergência, foram implementadas regras de confinamento geral, com o intuito de conter a transmissão do vírus e a expansão da doença Covid-19, que tiveram um impacto brutal na atividade da generalidade das Empresas em Portugal.

Conforme se referiu supra, a ... distribui os seus produtos em dois canais essenciais: o canal on-trade ...) e o canal off-trade (...). A generalidade dos Clientes da ... foram - e estão ainda a ser - muito afetados pelo surto de Covid-19.

Com efeito, a maioria deles viu-se obrigado a encerrar, temporariamente, os seus estabelecimentos.

Foi o caso, por exemplo, dos estabelecimentos ...

A paralisação - quase - total deste setor afetou, naturalmente, toda a atividade da ...

Como é evidente, tal impacto foi muito significativo durante a fase de confinamento. Porém, findo o estado de emergência, se é certo que muitos estabelecimentos retomaram as suas atividades, outros encerraram portas definitivamente sendo que, a maioria ... continuam, a esta data, encerradas.

Note-se, também, que os estabelecimentos que efetivamente reabriram, veem-se agora forçados a adaptar-se a todos os condicionalismos decorrentes do processo de desconfinamento, nomeadamente com limites ao número de clientes no interior dos estabelecimentos e redução dos períodos de funcionamento.

A verdade é que, com o encerramento temporário da maioria dos seus Clientes e, na fase de desconfinamento, com a diminuição substancial das respetivas atividades, a ... viu o volume de vendas reduzir drasticamente, com impactos muito sérios nos resultados da Empresa.

Além de todo o exposto, por efeito da Resolução do Conselho de Ministros n.º .../2020, de ..., foi ...

O impacto da crise provocado pelo surto de Covid-19 afetou fortemente o negócio da ...

Vejamos.

Nos últimos 6 meses, isto é, de março a agosto de 2020, em termos de ... (...), quando comparado com o período homólogo do ano passado, registou-se uma quebra de volume na ordem das -92.000 ..., ou seja, -51% comparando com o período homólogo do ano anterior.

Esta performance dos últimos 6 meses, isto é, de março a agosto de 2020, divide-se da seguinte forma por canais:

(i) Canal on-trade

No canal On-trade, considerando ..., registou-se uma performance negativa de sell-in na ordem de -106.000 ..., de março a agosto de 2020, ou seja, -78% vs ano anterior.

Em relação aos clientes finais do canal On-trade, nomeadamente ..., conforme resulta do quadro infra, em 31 julho de 2020, 24% dos clientes visitados pela equipa ... encontram-se encerrados sem previsão de abertura.

Também de acordo com a última informação obtida, e que está representada no quadro infra, a 31 de julho de 2020, o negócio específico de ... revela uma quebra na ordem dos -55% e dos ... de -54%, comparando com o período homólogo ano anterior.

[Tabela]

(ii) Canal off-trade

No canal Off-trade, e pelo facto de se registar um aumento do consumo em casa, a performance é positiva nos últimos 6 meses, isto é, de março a agosto de 2020, com sell-in na ordem de +15.000 ... (+34% vs ano anterior). Apesar do exposto, como se referiu supra, o canal off-trade tem um peso muito inferior ao canal on-trade, no volume total do negócio: 27% e 73%, respetivamente.

A verdade é que, tudo considerado, os resultados globais da ..., no ano fiscal de 2020, são extremamente negativos, como se verá adiante.

DO ENQUADRAMENTO FINANCEIRO EM 2020

Os resultados financeiros do ano fiscal 20 — julho de 2019 a junho de 2020 — estão representados no quadro seguinte:

[Tabela]

Comparando com o ano fiscal de 2019, descrito no ponto III supra, verificou-se uma quebra de -23% no volume de vendas de ... e uma quebra de -29% nas vendas líquidas.

Neste contexto, a Empresa teve que tomar medidas urgentes, promovendo nomeadamente a redução dos custos de Publicidade & Promoção (A&P), não relacionada diretamente com vendas, no valor de 1.599.000 Euros, apenas considerando o período de meados de março a finais de junho.

Apesar deste corte imediato de custos de A&P, a Empresa registou uma quebra de -92% em termos de business profit.

É, pois, evidente a redução da atividade da Empresa, resultante da diminuição da procura dos seus serviços.

O impacto da pandemia, com a consequente redução de atividade dos Clientes da ..., fez com que o negócio ficasse reduzido, com uma expectativa de muito lenta de evolução futura, sendo que a previsão que fazemos para o ano fiscal de 21 é de -26% em volume, -32% em vendas líquidas e -80% em termos de business profit, quando comparado com o ano fiscal 19.

DA NECESSÁRIA REESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA

Perante todo o contexto atrás descrito, a ... vê-se forçada a promover uma reestruturação da sua organização produtiva.

Por um lado, com objetivo de ajustar as suas equipas às reais necessidades de trabalho; por outro lado, com o objetivo de reduzir custos fixos e assim equilibrar a situação financeira da Empresa.

Em ..., fez-se uma análise de todos os departamentos da Empresa e das funções que, atualmente, cada trabalhador desempenha, de forma a perceber quais os postos de trabalho necessários para a ... e, pelo contrário, quais os postos de trabalho cujas funções deixaram de fazer sentido na atividade da empresa, ou que podem ser absorvidas por outros trabalhadores, aproveitando assim sinergias.

Vejamos.

REESTRUTURAÇÃO DO DEPARTAMENTO FINANCEIRO E DE OPERAÇÕES

No Departamento Financeiro, constatou-se que o posto de trabalho de Accounting Specialist, que é único na estrutura da ... , tem vindo a ser impactado globalmente

pela mutualização de tarefas com a ..., através da implementação do ... e harmonização de processos.

As principais tarefas inerentes à referida função são:

- i) recebimento e tratamento de faturas de fornecedores;*
- ii) monitoramento de incidências na correspondência de 3 vias;*
- iii) suporte add-hoc para fornecedores, auditoria, fiscal, principalmente suporte anual único;*
- (iii) suporte add-hoc para trabalho jurídico, principalmente administrativo.*

As principais tarefas estão relacionadas com os pontos i) e ii), ambas ligados a PO's e Fornecedores, com contactos com equipas ... caso existam problemas em POs / Recibos / Faturas. Parte significativa deste trabalho já se encontra mutualizada com ..., prevendo-se uma total mutualização com a presente reestruturação. As tarefas relacionadas com os pontos iii) e iv) podem ser absorvidas por outros trabalhadores, aproveitando assim sinergias.

A implementação do projeto ..., com implantação de ... trouxe forte otimização e eficiência nesta área com novos ... e processos totalmente embutidos nas ferramentas, proporcionando mais autonomia e responsabilidades a cada comprador, resultando em menor incidência, menos faturas sem ..., etc.

O posto de trabalho deixará, assim, de existir na estrutura da ..., passando as respetivas funções a ser asseguradas pela

Assim, no Departamento Financeiro e de Operações, a ... decidiu eliminar o posto de trabalho de Accounting Specialist.

O novo organograma do Departamento Financeiro e de Operações passará a ser o seguinte:

[Organograma]

Nesta parte, importa referir que está, também, planeada a substituição do Head of Finance & Operations, no primeiro semestre de 2021, por um contrato local, assim contribuindo para a poupança de custos fixos.

REESTRUTURAÇÃO DO DEPARTAMENTO DE MARKETING

Conforme se referiu acima, no final do ano fiscal de 20, a Empresa promoveu uma redução de -29% nas despesas referentes a A&P, quando comparado com o ano fiscal 19.

A verdade é que, a redução de faturação que a Empresa estima para o ano fiscal de 21, obrigará a ... a diminuir ainda mais o investimento em marketing, em cerca de -42% face ao ano fiscal de 19, o que significa que, no geral, as atividades de marketing vão diminuir substancialmente.

No Departamento de Marketing, constatou-se que o volume de trabalho inerente aos dois postos de trabalho de ... que existem na estrutura, podem ser concentrados em apenas um posto de trabalho.

De facto, a função foi diretamente impactada pelo ..., que visa a eficiência de marketing e respetivos recursos do grupo. Com efeito, através deste projeto, o grupo tem vindo a procurar evitar a duplicação de funções, nomeadamente entre ... e sede).

Isto significa que a produção de conteúdos de marketing locais irá reduzir de forma drástica, sendo que, maioritariamente, passarão a ser feitas meras adaptações aos conteúdos internacionais.

Acresce que, o impacto da pandemia e a redução do negócio no canal on-trade implica que as ativações desenvolvidas pela equipa de marketing local tenham deixado, praticamente, de existir, nomeadamente no que respeita a marcas muito dependentes deste canal como são as ... e ...

Com o encerramento de ..., a ... vê-se privada de fazer ativações nos seus clientes e promover eventos.

Em face do exposto, a ... decidiu eliminar, no Departamento de Marketing, um posto de trabalho de ... Ainda no âmbito do ..., foi identificada a necessidade de uma maior expertise Digital na equipa de Marketing.

A equipa Marketing passará, assim, a ser dividida em dois eixos:

- Gestão de Marcas, onde apenas existirá um ..., que ficará responsável por todo o portfolio e com o suporte da função de dois ... (cujas posições anteriormente se designavam por ...)*
- DIGITAL, com um Digital Manager que será responsável por todo o desenvolvimento Digital da ... (...), necessário para o desenvolvimento do negócio. Importa, ainda, referir que, para além da eliminação de um posto de trabalho de ..., a Empresa adotou outras medidas tendo em vista a redução de custos neste departamento.*

Com efeito, a Empresa comunicou, também, a caducidade de um contrato de trabalho a termo para o posto de trabalho de ... Assim, o novo organograma do Departamento de Marketing passará a ser o seguinte:

[Organograma]

REESTRUTURAÇÃO DO DEPARTAMENTO COMERCIAL

No Departamento Comercial, a ... decidiu redefinir a sua estrutura.

No ano fiscal de 20, em comparação com o ano fiscal de 19, registou-se uma quebra do negócio on-trade de -38% em sell in.

Em relação aos clientes finais do canal on-trade, nomeadamente ..., 31 julho de 2020, 24% dos clientes visitados pela equipa ... encontram-se encerrados sem previsão de abertura.

Para o exercício fiscal de 21 perspetivamos ainda uma performance negativa de sell-in na ordem de -37% vs o ano fiscal de 19.

Existe, assim, uma necessidade de redimensionar os recursos que fazem a gestão dos clientes ... e ... (que integram o canal on-trade).

Por um lado, com a contração do canal de on-trade, a que supra se fez referência, decidiu eliminar-se um dos três postos de trabalho de ... afetos ao canal on trade.

Por outro lado, no que respeita às equipas ..., que trabalham quer o canal on-trade, quer o canal off-trade, a ... decidiu criar uma única ..., que passará a trabalhar os referidos canais de forma transversal, assim aproveitando sinergias.

Até à presente data, as equipas ... eram compostas por:

- Canal off-trade: 4 ...;*
- Canal on-trade: 10 ...*

As funções atrás referidas passarão a integrar uma única categoria de ...

Sucede que, em resultado da redução do negócio total (...) de -24% ano fiscal de 20 vs o ano fiscal de 19 e com a perspetiva para o exercício fiscal de 21, de -21% em ..., comparando com o exercício fiscal de 19, dos 14 postos de trabalho atrás indicados, a ... decidiu eliminar 4 postos de trabalho de ..., um em cada zona do País: Norte (1); Centro (1); Grande Lisboa (1) e Sul (1).

Assim, a partir da presente data, passará a existir uma única equipa ..., composta por apenas 10 ..., que é a categoria que resulta da junção das seguintes funções de

... e ... Esta será uma equipa que assegurará a cobertura geográfica de todos os pontos de venda (...) e acompanhamento e desenvolvimento do negócio.

[Mapa do País acompanhado de tabela com as áreas de distribuição redefinidas]

Importa, ainda, referir que, para além da eliminação do posto de trabalho de ... e da eliminação de 4 postos de trabalho de ..., a Empresa decidiu igualmente eliminar o posto de trabalho de ..., cuja cessação foi concretizada por acordo com o respetivo trabalhador.

Assim, o Departamento Comercial passará a ter a seguinte estrutura até ao término do período do acordo celebrado com o ...:

[Organograma]

[-B- QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA]

-C- CRITÉRIOS DE SELECÇÃO PARA OS TRABALHADORES ABRANGIDOS

Nos termos previstos no artigo 360.º, n.º 2, alínea c) do Código do Trabalho, indicam-se, em baixo, os critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

Refira-se, desde já, que de uma forma generalizada a Empresa decidiu aplicar os seguintes critérios: pior avaliação de desempenho, sendo certo que, em caso de empate, maior custo salarial.

Vejamos.

DEPARTAMENTO FINANCEIRO

Conforme referido no capítulo VI da secção A supra, a ... decidiu eliminar o posto de trabalho de ...

O posto de trabalho de ..., ocupado pela trabalhadora ..., é um posto de trabalho único.

Assim, não existiu a necessidade de aplicar qualquer critério de seleção relativamente a este.

DEPARTAMENTO DE MARKETING

Conforme referido no capítulo VI da secção A supra, a ... decidiu eliminar o seguinte posto de trabalho no Departamento de Marketing: Um ...

No que respeita ao posto de trabalho de ... (1) a eliminar, importa referir que existem dois postos de trabalho com aquela designação e cujo conteúdo funcional é, materialmente, idêntico.

Para efeitos de seleção do trabalhador a despedir, no que respeita ao posto de trabalho de ..., a Empresa não pode aplicar o critério da pior avaliação de desempenho, uma vez que ambos os trabalhadores tiveram avaliação de desempenho idêntica (...).

Assim, a Empresa aplicou o critério do maior custo salarial, tomando como base os elementos infra:

[Tabela com o nome e a remuneração mensal dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo no departamento de Marketing]

DEPARTAMENTO COMERCIAL

Conforme referido no capítulo VI da secção A supra, a ... decidiu eliminar os seguintes postos de trabalho no Departamento Comercial:

- 1 ...;
- 4 ... (após agregar numa mesma categoria as funções de ... e ...), um em cada uma das zonas do País: Norte, Centro, Grande Lisboa e Sul.

No que respeita ao posto de trabalho de ... a eliminar, importa referir que existem três postos de trabalho com aquela designação e cujo conteúdo funcional é, materialmente, idêntico.

Para efeitos de seleção do trabalhador a despedir, no que respeita ao posto de trabalho de ..., a Empresa não pode aplicar o critério da pior avaliação de desempenho, uma vez que todos os trabalhadores a despedir tiveram uma avaliação de desempenho idêntica (Fully Achieve Expectations). Assim, a Empresa aplicou o critério do maior custo salarial, tomando como base os elementos infra:

[Tabela com o nome e a remuneração mensal dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo no departamento Comercial]

Assim, o posto de trabalho de ... a abranger no presente despedimento coletivo é aquele ocupado pelo trabalhador ...

Relativamente aos postos de trabalho de ... (4) a eliminar, a ... decidiu promover a eliminação de um posto de trabalho por zona (Norte, Centro, Grande Lisboa, Sul).

Para efeitos de seleção dos trabalhadores a despedir, no que respeita aos postos de trabalho de ..., a Empresa agrupou os trabalhadores por zonas, aplicando em seguida o critério da pior avaliação de desempenho:

[Quatro tabelas discriminadas por zonas – Norte, Centro, Grande Lisboa e Sul – com os nomes dos distribuidores e respetiva avaliação de desempenho]

Assim, os postos de trabalho de ... a abranger no presente despedimento coletivo so aqueles ocupados pelos trabalhadores que tiveram pior avaliação em cada uma das zonas mencionadas: ... (zona Norte), ... (zona Centro), ... (zona Grande Lisboa) e ... (Algarve).

NÚMERO DE TRABALHADORES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

[Tabela com a categoria profissional, a função e o n.º de trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo]

PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SERÃO FEITOS CESSAR OS CONTRATOS

A ... promoverá a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo em simultâneo e nos prazos mínimos previstos na lei.

No seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 dias, contados da comunicação inicial aos trabalhadores ou, sendo o caso, da data da comunicação deste documento à eventual comissão representativa de trabalhadores, de forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atento, designadamente, o disposto o artigo 363.º, n.º 1, do mesmo diploma legal.

Ao período de tempo previsto no parágrafo anterior e/ou a fase de informação e negociação e uma vez feitas as comunicações finais, acresce o período de aviso prévio de 15 a 75 dias que antecede o momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho, consoante a antiguidade de cada trabalhador abrangido:

- 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;*
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos.*

MÉTODO DE CÁLCULO DE EVENTUAL COMPENSAÇÃO GENÉRICA A CONCEDER AOS TRABALHADORES, PARA ALÉM DA INDEMNIZAÇÃO REFERIDA NO N.º 1 DO ARTIGO 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO

No âmbito do presente processo não se prevê a atribuição de quaisquer compensações genéricas a conceder aos trabalhadores, para além da indemnização legal calculada em conformidade com 1) o artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, para os contratos celebrados depois de 1 de Outubro de 2013; ou com ii) o regime transitório previsto nos artigos 5.º e 6.º da Lei 69/2013, de 30 de Agosto, para os contratos de trabalho celebrados até 30 de Setembro de 2013.

Em qualquer caso, a Empresa está disposta, mediante declaração de renúncia abdicativa a quaisquer direitos, reclamações, ou direitos de ação que os trabalhadores tenham, ou possam vir a ter, por virtude da vigência, execução ou cessação dos respetivos contratos de trabalho (incluindo o direito de impugnar o despedimento), a outorgar nos cinco dias úteis seguintes à data da cessação, a pagar adicionalmente, também a título de compensação, um valor superior ao legal, que venha a ser objeto de acordo no âmbito das reuniões de informação e negociação, caso as mesmas venham a ter lugar ou, em caso negativo, a explicitar nas decisões finais de despedimento.

1.5. Do processo constam ainda duas atas. A primeira, datada de 24.09.2020, tem o seguinte teor:

«Aos vinte e quatro dias do mês de setembro do corrente ano de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, na ..., no âmbito da fase de informações e negociação do processo de despedimento coletivo promovido pela ..., iniciado no passado dia onze de setembro de dois mil e vinte, compareceram:

Pela Empresa, a Exma. Senhora ..., na qualidade de Diretora de Recursos Humanos, fazendo-se acompanhar do Exmos. Senhores ... e ..., advogados com escritório na ..., na qualidade de peritos nos termos previstos no n.º 4 do artigo 361.º do Código do Trabalho;

Pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, constituída ao abrigo do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, os Exmos. Senhores ... e ..., acompanhados dos Exmos. Senhores ... e ..., na qualidade de peritos nos termos previstos no n.º 4 do artigo 361.º do Código do Trabalho; Pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral -Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS — DGERT) - o Exmo. Senhor ..., responsável pelo presente processo.

Declarada aberta a reunião, pelo ... foi explicado o propósito desta reunião. Dentro do quadro de dificuldade que está descrito na comunicação inicial, a Empresa tem disponibilidade e capacidade para incrementar a compensação legal devida pela cessação do contrato de trabalho, de forma a minimizar os impactos do despedimento coletivo.

Dada a palavra do ..., pelo mesmo foi descrito o papel da DGERT na presente fase, que passa por assegurar o cumprimento das formalidades inerentes ao presente processo. Questionou os presentes se existirá algum trabalhador abrangido pelo artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo as partes de imediato informado que o trabalhador ... está a gozar licença parental.

Novamente com a palavra, pelo ... foi explicado que os fundamentos do despedimento coletivo se encontram devidamente detalhados na comunicação inicial, questionando os trabalhadores se existe alguma informação que queiram ver mais detalhada.

Dada a palavra ao ..., pelo mesmo foi referido que numa fase preliminar, não pretendem por em causa os motivos do despedimento coletivo, mas centrar a presente reunião na discussão do critério a adotar pela Empresa no que respeita ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

Neste sentido, o ... referiu que a Empresa propõe pagar uma compensação correspondente a 1 mês de remuneração base por cada ano de antiguidade, esclarecendo que existiram algumas saídas recentes, sendo que este foi o critério utilizado no acordo de revogação mais recente.

Dada a palavra ao ..., que representa o trabalhador ..., foi apresentada a seguinte contraproposta: pagamento de compensação correspondente a 1,5 meses de remuneração base por cada ano de antiguidade, atendendo a que este

trabalhador tem uma antiguidade inferior a 5 anos. Propõe, também, a manutenção da comparticipação ..., até ao final do ano fiscal (junho de 2021).

Dada a palavra ao ..., que representa os demais trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, foi referido que acompanha a anterior proposta, isto é, 1,5 meses de remuneração base por cada ano de antiguidade. E propôs, também, o seguinte:

- *Manutenção ... até ao fim de junho de 2021;*
- *Transferência dos telemóveis e computadores;*
- *Manutenção do seguro de saúde até ao termo da apólice em curso;*
- *Pagamento dos bónus;*
- *No que respeita à situação particular do trabalhador ..., referiu que este trabalhador esteve 3 anos a prestar atividade a recibos verdes para a empresa que foi absorvida pela Ou seja, pede que a sua antiguidade seja reportada a 1991;*
- *Manutenção da viatura para uso pessoal e profissional, durante um determinado período, de forma a que os trabalhadores se possam organizar.*

Finalmente, questionaram sobre a portabilidade das contribuições realizadas para o fundo de pensões.

A reunião foi interrompida por uns breves minutos, para ponderação das propostas apresentadas pelos trabalhadores.

Retomada a reunião, pelo ... foi referido que o critério proposto excede o orçamento da Empresa para o presente despedimento coletivo, não sendo possível acomodar estes valores.

A Empresa propõe, em todo o caso, reforçar a proposta apresentada nos seguintes termos, no sentido de alcançar um consenso:

- *Compensação correspondente a 1,2 meses de remuneração base por cada ano de antiguidade;*
- *Manutenção do ... até 30.06.2021;*
- *Manutenção do seguro de saúde até 31.12.2020;*
- *Manutenção da utilização da viatura até à data da cessação dos respetivos contratos de trabalho, sendo aplicáveis as políticas da ... nesta matéria;*
- *Programa de Outplacement (com a Empresa ...) durante um período de 6 meses, a partir do momento em que iniciarem o respetivo programa.*

No que respeita à questão dos bónus, haverá que a validar internamente, assim como a questão relativa à antiguidade do trabalhador ... Relativamente aos telemóveis e computadores, tratando-se de leasings, não é possível fazer a transferência destes equipamentos. E também não é possível acomodar a comparticipação no ...

Finalmente, o ... clarificou as questões relativas ao fundo de pensões, referindo também que as respetivas condições estão disponíveis no portal interno da Empresa. Pelos trabalhadores foi referido que terão que ponderar a proposta apresentada pela Empresa.

Nada mais havendo a discutir, as Partes agendaram uma nova reunião para o dia 29 de setembro de 2020, pelas 10h00, no mesmo local».

1.6. A segunda ata, datada de 29.09.2020, tem o seguinte teor:

«Aos vinte e nove dias do mês de setembro do corrente ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, na ..., no âmbito da fase de informações e negociação do processo de despedimento coletivo promovido pela ... , iniciado no passado dia onze de setembro de dois mil e vinte, compareceram:

Pela Empresa, a Exma. Senhora ..., na qualidade de Diretora de Recursos Humanos, fazendo-se acompanhar do Exmos. Senhores ... e ..., advogados com escritório na ..., na qualidade de peritos nos termos previstos no n.º 4 do artigo 361.º do Código do Trabalho;

Pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, constituída ao abrigo do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, os Exmos. Senhores ... e ..., acompanhados dos Exmos. Senhores ... e ..., na qualidade de peritos nos termos previstos no n.º 4 do artigo 361.º do Código do Trabalho;

Pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS — DGERT) - o Exmo. Senhor ..., responsável pelo presente processo.

Declarada aberta a reunião, o ... começou por pedir a Comissão Representativa dos Trabalhadores que se pronunciasse quanto à proposta apresentada pela Empresa na última reunião.

Dada a palavra ao ..., pelo mesmo foi referido que os trabalhadores pretendem apresentar uma contraproposta: pagamento de uma compensação correspondente a 1,3 meses por cada ano de antiguidade, com inclusão da remuneração base e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

Esta proposta é acompanhada pelo ..., que representa o trabalhador ...

Os trabalhadores requerem, também, o pagamento de uma verba adicional de 600 euros, para compensar a impossibilidade de transferir os telemóveis.

Pelo ... foi referido que a inclusão do subsídio de isenção de horário de trabalho introduz alguma desigualdade no presente processo, uma vez que nem todos os trabalhadores recebem subsídio de isenção de horário de trabalho.

Em todo o caso, a Empresa irá ponderar a proposta apresentada e avaliar de que forma impacta o orçamento da Empresa para este processo.

A reunião foi interrompida por uns breves minutos. Retomada a reunião, o ... referiu que, efetivamente, o critério de 1,3 com inclusão do subsídio de isenção de horário de trabalho fica largamente acima do orçamento da Empresa e que as dificuldades que a Empresa atravessa não permitem acomodar a proposta apresentada pelos trabalhadores.

Em todo o caso, a Empresa está na disponibilidade de fazer uma última aproximação, que será a de aceitar o critério de 1,3 meses, mas assentando o cálculo exclusivamente na remuneração base.

O ... indicou quais os concretos incrementos que os trabalhadores receberão com esta proposta, por comparação com a compensação legal. Estes incrementos são muito relevantes e representam um esforço financeiro considerável por parte da Empresa.

A presente proposta acresce aos pontos já aceites na última reunião.

Pelo ... foi ainda referido que, no pressuposto que as partes chegam a acordo na presente reunião, a Empresa assegurará o pagamento dos bónus, a realizar no próximo mês de outubro.

Dada a palavra ao ..., o mesmo insistiu na questão relativa à antiguidade do Senhor ..., tendo o ... respondido de imediato que existiu alguma dificuldade em recolher o histórico da relação contratual anterior à admissão na Empresa, pelo que a Empresa não poderá considerar os três anos pretendidos pelo trabalhador.

O ... colocou à consideração da Empresa considerar, pelo menos, um ano e meio de antiguidade.

No que respeita à proposta apresentada pela Empresa, pelo ... foi referido que precisaria de alguns minutos, para confirmar com os trabalhadores que representa, antes de confirmar a aceitação da proposta.

O ... confirmou a aceitação da proposta agora apresentada pela Empresa, no que respeita ao trabalhador ...

A reunião foi novamente interrompida.

Retomada a reunião, pelo ... foi referido que a proposta apresentada é aceite por todos os trabalhadores.

Pelo ... foi referido, excecionalmente, que a Empresa aceita considerar mais um ano e meio de antiguidade no que respeita ao trabalhador ..., fazendo reportar a sua antiguidade a 1 de dezembro de 1992.

Tendo as Partes alcançado um acordo, e não tendo sido suscitadas outras questões no âmbito da presente reunião, foi encerrada a reunião pelas 11 horas e 10 minutos, dando-se assim por encerrada a fase de informações e negociação do presente despedimento coletivo, lavrando-se a presente ata que, depois de lida, foi assinada por cada um dos intervenientes».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Na senda do direito europeu, o direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do livre arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.2. A Lei Fundamental reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em

relação aos filhos, como garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

- 2.3.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais foi aprovado, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de que *«o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]»*.
- 2.4.** A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.
- 2.5.** Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.
- 2.6.** Neste sentido, é de entender que, se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

- 2.7.** De resto, é de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, «sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.
- 2.8.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, «considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos».
- 2.9.** Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:
- «a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

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

2.10. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

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

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser

enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.12. No caso em análise, a empresa fundamenta o despedimento coletivo, concretizado na cessação de sete contratos de trabalho, em motivos de mercado e estruturais, nomeadamente, na redução da atividade da empresa e consequente necessidade de proceder à reestruturação da sua organização produtiva, nos termos do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do CT.

2.13. Como critérios de seleção dos/as trabalhadores a serem abrangidos pelo despedimento coletivo, refere a empresa:

- No departamento Financeiro, a empresa decidiu eliminar um posto de trabalho único, pelo que inexistia critério de seleção a aplicar;
- No departamento de Marketing, a que pertence o trabalhador especialmente protegido, a empresa decidiu eliminar um posto de trabalho cuja respetiva função é desempenhada por dois trabalhadores (homens). Sendo, a avaliação de desempenho dos dois trabalhadores idêntica, o critério aplicado foi o do maior custo salarial;
- No departamento Comercial, a empresa decidiu eliminar um posto de trabalho cuja respetiva função é desempenhada por três trabalhadores (homens). Novamente, sendo inaplicável o critério do desempenho, já que a avaliação dos três trabalhadores fora idêntica, o critério do maior custo salarial repetiu-se;
- Ainda no departamento Comercial, mas relativamente aos representantes comerciais da empresa a nível nacional, decidiu aquela eliminar um por zona, i.e., quatro (correspondentes às áreas Norte,

Centro, Grande Lisboa e Sul), com base na pior avaliação de desempenho.

- 2.14.** Da última ata de reunião de informações e negociação resulta expressa a concordância de todos/as os/as trabalhadores/as – em que se inclui, portanto, o trabalhador especialmente protegido - face à proposta indemnizatória por parte da empresa.
- 2.15.** O trabalhador no gozo de licença parental é «...» no departamento de Marketing.
- 2.16.** Tendo em conta a análise da informação detalhada constante do processo que foi remetido a esta Comissão, não se afiguram existir indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão do trabalhador no gozo de licença parental ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE OUTUBRO DE 2020.