

PARECER N.º 727/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida(1)/lactantes(2) 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 nº CITE-DC-L/3614/2023

I - OBJETO

1.1. Em 26.07.2023, a CITE recebeu, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos estruturais, nomeadamente, reestruturação do modelo de negócio.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 28.04.2023, a entidade empregadora refere:

«Exmos. Senhores,

Conforme a documentação que se anexa, e pelos fundamentos descritos, a ... promoveu um despedimento coletivo.

Teve lugar o procedimento previsto no art.º 360.º e seguintes do Código do Trabalho, encontrando-se concluída a fase de informações e negociação.

Existem duas trabalhadoras que merecem proteção contra o despedimento, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Trata-se das trabalhadoras ... e ... que gozam de dispensa para amamentação, atento o nascimento dos/as seus/suas filhos/as, nascidos/as, respetivamente em .../.../2022 e .../.../2021.

As trabalhadoras em causa voluntariaram-se para serem incluídas no despedimento coletivo, tendo a empresa aceite a respetiva candidatura (vide declaração das trabalhadoras).

Assim, sem prejuízo do supra exposto, junto enviamos cópia do procedimento de despedimento coletivo, para emissão de parecer.

Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

Com os melhores cumprimentos,

...

Anexos (cópias):

1 - Declaração das trabalhadoras acima referidas;

- 2- Comunicação inicial enviada às trabalhadoras acima referidas;
- 3- Comunicação à Comissão Representativa e correspondentes anexos (Fundamentos e Critérios de Seleção; Quadro de Pessoal; N.º de trabalhadores a despedir e categorias profissionais; Período de tempo para efetuar o despedimento; Compensação);
- 4- Comunicação inicial à DGERT; e
- 5- Ata da reunião de informações e negociação».

1.3. Na carta remetida pelo empregador, datada de 26.06.2023, e pelas mesmas rubricada, é referido o seguinte:

«Assunto: Processo de Despedimento Coletivo - Comunicação Inicial

Exma. Senhora,

Em cumprimento do disposto no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, comunicamos a intenção desta empresa de proceder a um despedimento coletivo.

Esclarece-se que poderá, juntamente com os outros trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, designar uma comissão representativa com um máximo de cinco elementos, no prazo de cinco dias úteis a partir da data da receção da presente comunicação, nos termos do artigo 360.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho.

Sendo eleita a comissão representativa, será entregue à mesma a documentação a que se refere o artigo 360.º/2 do CT, nos termos do n.º 4 desse artigo, ou seja: fundamentação do despedimento coletivo (incluindo critérios de seleção dos trabalhadores a despedir); quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais abrangidas; período de tempo para efetuar o despedimento; e método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores.

A designação da comissão representativa deve ser comunicada a esta empresa. Caso a entrega da designação não seja feita presencialmente, poderá ser enviada por email dirigido a ... por um dos membros designados, com cópia para os demais elementos designados. Para o efeito, poderá ser usado o email profissional.

A comissão representativa que os trabalhadores venham a designar será posteriormente convocada para participar em reunião de informações e negociação que terá também a presença de um representante da DGERT (Ministério do Trabalho), para os efeitos previstos no artigo 361.º do CT.

Por forma a facilitar a designação da comissão representativa, anexamos listagem dos trabalhadores que estão abrangidos pelo despedimento coletivo agora iniciado. Anexamos, ainda, um modelo possível para comunicação da designação da comissão representativa

Melhores cumprimentos,

...».

1.4. Na carta remetida pelo empregador, datada de 26.06.2023, é referido o seguinte:

«Exma. Sra.

Em cumprimento do disposto no artigo 360º n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho, comunicamos a intenção desta empresa de proceder a um despedimento coletivo.

Juntamos a descrição da respetiva fundamentação, acompanhada de toda a documentação necessária, prevista no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

Esclarece-se que V. Exa. poderá, juntamente com os demais trabalhadores abrangidos, designar uma comissão representativa, no prazo de cinco dias úteis a partir da data da receção da presente comunicação, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.ºs 3 e 4 do Código do Trabalho.

A reunião de informações e negociação, prevista no artigo 361º do Código do Trabalho, poderá ter a participação da Comissão Representativa que os trabalhadores venham a designar e terá lugar por via telemática na plataforma Teams, salvo se da parte da DGERT ou dos representantes dos trabalhadores houver interesse em que seja presencial, caso em que a mesma ocorrerá nas instalações da empresa, sendo a data e hora respetivas oportunamente indicadas.

Com os melhores cumprimentos,

...

Anexos:

Fundamentação; quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; critérios de seleção dos trabalhadores a despedir; número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais abrangidas; período de tempo para efetuar o despedimento e método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores».

I. FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

A ... é uma sociedade sediada nos ..., possuindo filiais em diversos países.

O ... tem presença em mais de 150 países em todo o mundo, produzindo e comercializando produtos na categoria de snacking com marcas globais e locais como ..., ... e ..., ..., ... e ..., ..., ... e ...

Os produtos comercializados pelo ... correspondem, essencialmente, a bolachas, chocolates, pastilhas, queijo e doces.

Em Portugal, o ... opera através da empresa ..., cuja atividade principal é o comércio por grosso de produtos alimentares.

A sua sede social está localizada na ...

Em Portugal, a ... conta ainda com ..., centrada na prestação de serviços de gestão, especialmente nas áreas de Marketing, Finanças e Contabilidade, Recursos Humanos e

Serviços Administrativos para as empresas ... em Portugal.

O mercado em que o ... opera é um mercado altamente competitivo e de mudança constante, motivado, designadamente, pela pressão das marcas brancas e pela forte concorrência de preços. Nesse contexto, o ... tem-se adaptado e continua a adaptar aos constantes desafios para não perder a sua posição no mercado, procurando, ainda, fortalecer essa posição.

Tal como no resto das geografias em que opera o ..., o mercado em Portugal é altamente competitivo, apresentando uma constante evolução. Nessa medida, torna-se essencial a definição de estratégias comerciais e ajuste da estrutura empresarial, de modo a permitir um forte posicionamento de mercado por parte da empresa entre aquelas que operam neste sector.

II. ESTRUTURA DA ...

A ... tem a sua atividade centrada no comércio por grosso de produtos alimentares.

Em 2010, face à concorrência crescente em todos os mercados, o ... prosseguiu uma estratégia de centralização das unidades de negócio e respetivas funções, resultando no desenvolvimento de um novo modelo de negócio à escala europeia, orientado por categoria de produto.

Em resultado, em Portugal foi operada uma reestruturação empresarial que envolveu o spin-off da atividade comercial da ... Através deste spin-off, o desenvolvimento da atividade comercial passou a ser conduzido exclusivamente pela ...

Na mesma reestruturação empresarial internacional, foram criadas duas sucursais de duas entidades suíças em Portugal: '...', centrada na coordenação de compras para o ... em Portugal e entretanto já extinta, em 2021, e '...', centrada na prestação de serviços de gestão, especialmente nas áreas de Marketing, Finanças e Contabilidade, Recursos Humanos e Serviços Administrativos para as empresas ... em Portugal, conforme acima mencionado.

Atualmente, a operação da ... engloba as seguintes unidades ou áreas de negócio:

(a) Meals, onde se integra a comercialização dos produtos de queijo fresco para barrar, gelatinas e sobremesas em pó prontas a comer, das marcas ..., ... e ...; e

(b) Snacking, onde se integra a comercialização de bolachas e bolos embalados; a categoria de confeitaria, por sua vez, subdivide-se em chocolates e pastilhas e rebuçados; sendo que a subcategoria de pastilhas e rebuçados integra as marcas de pastilhas ..., ..., ... e ... e a marca de rebuçados ...

Os produtos que compõem cada área de negócio são comercializados através de uma estrutura que integra trabalhadores em função do tipo de clientes. Assim, a área de negócio de Snacking é comercializada tanto através da Equipa afeta a Retail/Modern Trade (que abrange hipermercados, supermercados e hard discounts), como através da Equipa afeta a Traditional Trade (que inclui venda direta a grosso - Cash & Carry,

Distribuidores e armazenistas e gasolinhas e visita pontos de venda diversos que correspondem a mercearias, minimercados, cafés e snack bares).

Por sua vez, os produtos que integram a área de negócio de Meals são vendidos através da própria Equipa afeta exclusivamente a Meals que opera em ambos os canais, isto é, Retail/Modern Trade e Traditional Trade.

Em linha com essa separação, existem estruturas comerciais individualizadas para cada uma dessas áreas de negócio. Existe, designadamente, uma equipa dedicada a Venda de produtos da área de Snacking (por sua vez decomposta em função do canal em que opera) e outra dedicada a venda de produtos da área de Meals, como adiante mais detalhadamente se descreve.

De um ponto de vista organizacional na ... existem atualmente 97 postos de trabalho (alguns dos quais atualmente vagos), distribuídos pelas seguintes áreas: [TABELA]

III. DECISAO DE REESTRUTURAÇÃO DO MODELO DE NEGÓCIO

O ... procura responder aos desafios do sector, que se tem vindo a revelar cada vez com maior expressividade.

Com efeito, os consumidores têm mostrado preocupação relativamente à transparência quanto à confeção dos produtos consumidos e o seu impacto ambiental. Por outro lado, tem-se verificado uma consolidação contínua dos clientes retalhistas em alianças com maior poder de negociação em compras internacionais e uma concentração do negócio em poucos clientes localmente, o que gera uma forte dependência relativamente aos mesmos. Soma-se ainda o crescimento da compra digital e o desenvolvimento de caixas automáticas com impacto nas compras por impulso, o que, tudo junto, leva ao decréscimo do interesse dos consumidores na categoria dos produtos Pastilhas e Rebuçados.

Neste contexto, o ... desenvolveu uma estratégia macro até 2030, denominada ..., a implementar a nível global. Visa-se manter a posição do ... como ator principal no mercado em que opera.

Como parte dessa estratégia, o ..., direcionará o foco dos seus investimentos para as categorias de produtos que considera essenciais (categorias-chave), a saber: Bolachas, Bolos e Confeitaria (essencialmente na vertente de chocolates).

Com efeito, e nas categorias acima mencionadas que o ... concentra o seu maior volume de negócio e potencial para suportar o seu posicionamento no mercado enquanto key-player no mercado em que opera.

A estratégia ... tem como objetivo, para o ..., gerar 90% das suas receitas a partir dos produtos de Snacking, porquanto estes são aqueles que representam uma oportunidade de crescimento significativa, tendo crescido de 59% em 2012 para 80% aos dias de hoje. A estratégia definida para o ... assenta na implementação de dois projetos (um ibérico e outro global), que correm em paralelo e que se complementam, não sendo estanques entre si:

1. Projeto ...: traduz-se na integração numa única unidade de negócio das atuais unidades de negócio de Snacking e Meals;
2. Projeto ...: traduz-se na alienação das marcas de pastilhas (... , ... , ... e ...) a uma empresa fora do ... , deixando tais marcas de ser comercializadas pelo ... em determinados territórios (... , ... e ...).

PROJETO ...

Conforme referido supra, a operação da ... divide-se em duas unidades de negócio principais, Snacking e Meals.

Conforme acima referido, em linha com essa separação, existem estruturas comerciais separadas para cada uma dessas áreas de negócio. Existe, designadamente, uma equipa dedicada a venda de produtos da área de Snacking (por sua vez decomposta em função do canal em que opera) e outra dedicada a venda de produtos da área de Meals. Na sequência de análise maturada, o ... concluiu que uma unificação das suas áreas de negócio numa estrutura comercial única de Snacking e Meals reforçará e será um fator importante para a sustentabilidade do negócio, permitindo adaptação das operações e organização às novas necessidades e desafios, mediante a concentração da força de vendas para a comercialização de todas as categorias de produtos.

Esse modelo de negócio será implementado, em geral, nos territórios em que o ... opera, incluindo em Portugal.

Visa-se, com esta decisão, promover a obtenção de ganhos de eficiência, que a junção das duas unidades de negócio irá permitir, e, ao mesmo tempo, otimizar a estrutura de custos, nomeadamente a de recursos humanos.

Ao nível do ... , e também com impacto em Portugal, os objetivos com a unificação das duas áreas ou unidades de negócio são:

- Melhorar o posicionamento global do ... no mercado, bem como o das suas marcas em concreto, reposicionando as suas marcas nos respetivos segmentos, recuperando os níveis de quota de mercado perdidos;
- Melhorar a organização da sua estrutura, adaptando-a ao modelo operacional e organizacional pretendido, simplificando processos, melhorando os níveis de agilidade, serviço, eficiência e produtividade;
- Melhorar o nível de competitividade, através da redução de custos, de forma a contribuir para limitar a deterioração de rentabilidade, com uma redução de custos operacionais, contribuindo para a sua adequação aos padrões exigidos pelo setor, o que permitirá, por sua vez, uma melhoria do posicionamento dos produtos comercializados sob o catálogo do ...

Assim, com a unificação das estruturas, uma única equipa comercial começará a comercializar simultaneamente os produtos de Snacking e Meals, proporcionando um ponto de contacto único e imediato com os clientes, gerando-se, assim, sinergias e resultados bastante significativos, com otimização de recursos materiais

(nomeadamente os inerentes a deslocações) e humanos e redução significativa de custos operacionais e de pessoal. Permite-se, dessa forma, por exemplo, que o mesmo Gestor de Ponto de Venda, na mesma visita a um cliente ou a um conjunto de clientes, promova a venda de toda a gama de produtos comercializados, evitando-se a realização de duas visitas por dois Gestores de Ponto de Venda diferentes.

Por outro lado, esta integração propicia uma harmonização da gestão da estrutura comercial e a definição de uma única forma de operar, com uniformização de procedimentos, um reequilíbrio da cobertura do mercado, intensificando os contactos nos principais pontos de venda e um aumento do nível de prioridade e concentração de esforços para assegurar um melhor planeamento e execução ao nível de otimização de tempo, permitindo um maior e melhor acompanhamento ao cliente.

A atual existência de equipas em cada área de negócio de Snacking e Meals gera dois pontos de contacto junto dos mesmos clientes, com abordagens distintas perante os clientes, o que tem criado entropias no relacionamento e queixas por parte dos mesmos. Com esta reestruturação será conseguida uma única voz da ..., com uma abordagem estratégica, coerente e única.

Vejamos a extensão de cobertura que resultara da reestruturação: [TABELAS]

A equipa atualmente existente na área de negócio de Meals (que inclui os canais de Retail e Traditional Trade) apenas permite a realização de visitas a 688 lojas; com a reestruturação, Meals chegará a todas as lojas em que está presente a venda de produtos de Snacking atualmente existentes e cuja abertura se prevê a breve trecho (isto é, passara para 1243 lojas). Com efeito, a equipa atual de Meals tem uma estrutura mais reduzida que não lhe permite chegar ao mesmo número de pontos de venda quando comparado com a atual equipa afeta à área de negócio de Snacking. Nessa medida, a unificação das áreas de negócio e das correspondentes equipas permitirá que essa equipa única tenha um alcance e cobertura de pontos de venda largamente superior à que era alcançada unicamente pela equipa afeta a Meals.

Em termos de consequências imediatas, sublinha-se o aumento de cobertura (de 35% para 62%), ou seja, mais 555 lojas, sendo expetável que tal represente uma rentabilidade de mais € 300.000,00 em faturação líquida.

Adicionalmente, o número de visitas aos clientes também aumentará, passando de 79 para 111 visitas diárias. Por outro lado, conforme referido supra, a reestruturação permitirá mais tempo de dedicação exclusiva ao cliente, porquanto, o tempo de visita médio de 31 minutos passará para 51 minutos por visita (obviamente, tendo em vista a comercialização tanto dos produtos de Snacking como de Meals), ou seja, gera-se um aumento de 25% em termos de contacto direto com o cliente. Tal é um resultado direto da unificação das áreas de negócio, na medida em a equipa unificada passa a contar no total com 18 Gestores de Ponto de Venda, conseguindo-se com esta equipa uma cobertura ótima de mercado, com uma distribuição ponderada de 91% dos pontos de

venda do País.

Por último, como referido supra, com a integração de Snacking e Meals na mesma unidade de negócio, existindo uma otimização e reaproveitamento da força de trabalho, na medida em que as duas áreas serão concentradas na mesma equipa. Por exemplo, neste momento, para desenvolver a sua atividade a área de Snacking integra 17 Gestores de Ponto de Venda e a área de Meals integra 8 Gestores de Ponto de Vendas. Com a reestruturação, 18 Gestores de Ponto de Venda serão suficientes para assegurar as necessidades da unidade de negócio unificada (em resultado, também, do Projeto Spear que a seguir se descreve).

Em suma, a integração das áreas de negócio de Snacking e Meals numa única unidade de negócio permitirá, nomeadamente:

- Evitar a existência de equipa espelho, duplicando posições desnecessárias, alavancando sinergias;
- Melhorar o acompanhamento do negócio de forma transversal às categorias em todo o País;
- Melhorar a eficiência e produtividade operacional;
- Melhorar a cobertura de visitas a clientes;
- Aumentar o foco nos canais com maior potencial;
- Aumentar o foco no País e não numa lógica ibérica no que respeita ao cliente e ao negócio local;
- Reforçar o acompanhamento do cliente e comprador;
- Impulsionar a área de Revenue Growth Management;
- Clara identificação das responsabilidades e dos papéis de cada uma das partes envolvidas nos processos (accountability);
- Focar no plano de negócios conjunto e na criação de valor conjunto;
- Criar uma área Ibérica focada na excelência da execução de vendas e no desenvolvimento comum de processos e ferramentas; e
- Reduzir substancialmente os custos operacionais e de pessoal.

-Tempo de execução do Projeto ... -

A ... decidiu que o Projeto ... terá como marco de início a conclusão do negócio com a ... (Projeto ...), que a seguir se detalhará.

Embora os projetos ... e ... possam ser autonomizáveis em termos de implementação, em termos organizacionais e estratégicos não seria adequado ou viável alterar a estrutura e dinâmicas de equipas sem antecipar uma lógica conjunta e visão futura que inclua ambos os momentos/projetos.

Nessa medida, antecipando-se que a conclusão do negócio com a ... ocorra em 1 e 31 de outubro de 2023, verificar-se-á nessa data a unificação das unidades de negócio de Snacking e Meals. Sem prejuízo, caso se conclua ou antecipe que o negócio com a ... irá sofrer atrasos, designadamente, devido a autorizações por parte das autoridades da

concorrência, a ... irá, em todo o caso, implementar as ações inerentes ao Projeto ... e, conseqüentemente, promovera a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que ocupam as posições impactadas pelo referido Projeto. Tal significa, pois, que os contratos de trabalho em causa cessarão, previsivelmente, em 31 de outubro de 2023.

PROJETO ...

Para além da estratégia acima descrita inerente ao Projeto ..., o ... decidiu concentrar os seus investimentos nas suas categorias-chave, nomeadamente, chocolate, bolachas e bolos, visando alavancar o posicionamento competitivo do ... Neste sentido, o ... fez recentemente várias aquisições específicas nestas áreas a nível internacional (... , ... , ... , etc.).

A categoria de produtos de Pastilhas e Rebuçados começou a ser objeto de análise estratégica no seio do ... em 2022. A análise destacou a necessidade de se reinventar esta categoria, a fim de revitalizar a procura em decréscimo, que tem sido particularmente afetada pelas razões já acima expostas - ou seja, o crescimento da compra digital e o desenvolvimento de caixas automáticas com impacto nas compras por impulso -, bem como pela alteração dos padrões de consumo durante a pandemia:

[GRÁFICO DE BARRAS]

O gráfico acima permite ilustrar que o consumo de pastilhas sofreu uma quebra severa durante os anos de pandemia, encontrando-se atualmente a recuperar, mas sem regressar aos mesmos níveis de 2019. Adicionalmente, verifica-se que a referida retoma apenas se encontra a operar no mercado de Retail, já que em 1C se fixa em menos de metade dos valores pré-pandémicos. [GRÁFICO]

No gráfico supra é, igualmente, perceptível a recuperação nas vendas de Pastilhas e Rebuçados, mas apenas no mercado de Retail. Com efeito, tendo existido sinais de recuperação, as vendas voltaram a cair de forma abrupta (-9%) em agosto e setembro de 2022.

Sem prejuízo, independentemente dos sinais de recuperação globais (isto é, nos mercados de Retail e Tradicional) e do comportamento em alguns mercados ou territórios específicos, bem como da expressão que estes produtos tenham nos resultados de alguns desses mercados e territórios, como em Portugal e na ..., a decisão do ... foi tomada tendo por base uma avaliação estratégica e global.

Assim, a nível global, foi decidido desinvestir na categoria Pastilhas e Rebuçados, de modo a poder centrar esforços nas categorias com maior expresso em termos de vendas, nos seguintes termos:

- Categoria de Pastilhas: nos ..., ... e ..., o ... deixará de comercializar as marcas ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...;
- Categoria de Rebuçados: na Europa (excluindo ... e ...), o ... deixará de comercializar as marcas ..., ... e ...

Esse desinvestimento passa pela venda das marcas, com referência aos territórios abrangidos, a uma empresa fora do ... Procura-se assim:

- (i) contribuir para a reorientação estratégica do ..., de modo a prosseguir o seu objetivo de posicionamento no mercado nas suas categorias-chave e, assim, salvaguardar a sua competitividade num setor de negócio cada vez mais exigente;
- (ii) ao mesmo tempo, proporcionar um futuro sólido para as marcas envolvidas no projeto, ou seja, as marcas objeto de alienação, dentro de um novo ambiente dedicado a um grupo mais restrito de categorias, capaz de reinventar essas mesmas categorias e apoiar ativamente as marcas nas suas oportunidades de crescimento.

Nesse sentido, o ... decidiu, então, vender as referidas marcas a ... (...), um fabricante e distribuidor global de Pastilhas e Rebuçados, idealmente posicionado no mercado para continuar a apoiar estas marcas.

Esta venda é feita a nível global, nos termos acima descritos, incluindo com referência ao território de Portugal.

A categoria de Pastilhas e Rebuçados (que inclui as marcas ..., ... e ...) é comercializada pela ... em dois canais:

Modern Trade, isto é, Retail, onde se incluem hipermercados, supermercados e hard discounts - Traditional Trade, isto é, venda direta a grosso (Cash & Carry), distribuidores e armazenistas e gasolinhas e visita a pontos de venda diversos de mercearias, minimercados, cafés e snack bares.

As marcas ..., ..., ... e ... (únicas marcas de Pastilhas comercializadas em ...) serão vendidas à ... com referência aos mercados acima indicados, incluindo, pois, Portugal.

A ... manterá unicamente a comercialização da marca ..., na categoria de Rebuçados.

- Tempo de execução do Projeto ...

Com a venda das marcas a ..., incluindo com referência a Portugal, a ... deixara de comercializar as marcas de Pastilhas. Prevê-se que a venda tenha lugar no final do mês de outubro de 2023.

No entanto, em conexão com a venda, a ... celebrara um Master Distribution Agreement (MDA) com a ..., no âmbito do qual prestara serviços de distribuição e comercialização das marcas de pastilhas elásticas vendidas durante um período de transição. No essencial, o ... assegurará a comercialização das marcas por conta da ..., através dos seus meios materiais e humanos, incluindo os trabalhadores afetos a este negócio em cada país, agindo como distribuidor das marcas durante o período em causa relativamente às atividades below the line (não estando incluídas, designadamente, tarefas de Marketing). Assim, em Portugal, a ... assegurará, durante o período de transição, a comercialização das marcas através dos trabalhadores que vêm sendo alocados a este negócio, abaixo identificados.

O negócio com a ... está dependente de análise e aprovação por parte das autoridades

de concorrência nos países em que o ... comercializa marcas de pastilhas elásticas e, em consequência, as venderá a ...

Neste contexto, a data de início do MDA é ainda incerta, por depender dessa variável.

Sem prejuízo, estima-se que o negócio seja concretizado durante o mês de outubro de 2023 e que o MDA tenha início em 1 de novembro de 2023.

Prevê-se, atualmente, que o período de transição regulado no MDA venha a ter uma duração de 6 meses, pelo que durará, previsivelmente, até 31 de março de 2024 (assumindo como data de conclusão do negócio 31 de outubro de 2023). No entanto, poderá vir a ser estabelecida uma data de termo desse período de transição posterior a 31 de março de 2024, embora, em princípio, não mais do que um mês.

Poderá, ainda, vir a ocorrer uma redução do período de transição, estabelecendo-se uma data anterior a 31 de março, em princípio já no ano de 2024.

Após o final do período de transição regulado no MDA, o ... deixará de prestar o serviço de comercialização das marcas e, conseqüentemente, também a ... deixará de prestar o mesmo serviço em Portugal, cessando todas as atividades relacionadas com as marcas vendidas.

Com a cessação das atividades respeitantes as marcas vendidas, os trabalhadores da ... afetos primordialmente a atividade relacionada com a comercialização das marcas deixarão de ter tarefas por executar, sendo os seus postos de trabalho extintos.

Com a extinção dos postos de trabalho, torna-se necessário promover a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que os ocupam e que abaixo se identificam, uma vez que, com ressalva do que abaixo se descreve, não existem outros postos de trabalho vagos e alternativos, nem se prevê que venham a ser criados num horizonte temporal de curto e médio prazo, nomeadamente em funções compatíveis com a categoria profissional e qualificações dos trabalhadores.

À data efetiva de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que são impactados está dependente da data de termo do período de transição, o que apenas mais tarde, no decurso do processo de despedimento coletivo - antes de ser comunicada a decisão de despedimento a cada trabalhador abrangido - será conhecido.

IV. A ESTRUTURA DA ...

Atualmente, a ... conta com a seguinte estrutura:

i. Direção Geral e Equipa Direta

A Direção Geral e Equipa Direta é responsável pela gestão comercial da empresa ao nível de vendas, o que inclui negociação com os agentes de mercado nas várias tipologias de mercado, tendo em vista a comercialização dos produtos. Por outro lado, a Equipa dedica-se à definição da estratégia no ponto de venda e das marcas no mercado português [TABELA]

ii. Snacking – Retail/Modern Trade

(a) Account Management

A Equipa de Snacking Retail/Modern Trade - Account Management é responsável por toda a área de negociação e definição de estratégia comercial com clientes relativamente aos produtos da categoria de Snacking, no canal Retail/Modern Trade.

(b) ...

A Equipa de Snacking Retail/Modern Trade - ... é responsável por visitar as Lojas (designadas por pontos de venda). Os pontos de venda compreendem hipermercados, supermercados grandes e pequenos.

Nessas visitas, efetuadas pelos trabalhadores isoladamente, os mesmos negociam com os clientes e colocam em prática estratégias e prioridades da empresa, designadamente, defender a quota de espaço nos diferentes lineares, negociar e implementar espaços como topos, ilhas e expositores e garantem que os acordos de central são efetivamente implementados pelo cliente. A Equipa é ainda responsável por verificar se existe stock em Loja e garantir o serviço de reposição, assegurado por um prestador de serviços [TABELA]

iii. Snacking - Traditional Trade

(a) Account Management

A Equipa de Traditional Trade - Account Management é responsável por toda a área de negociação e definição de estratégia comercial com clientes relativamente aos produtos da categoria de Snacking, no canal Traditional Trade, cujos clientes diretos são clientes de venda a grosso, essencialmente, Cash & Carry, distribuidores, armazenistas e gasolneiras.

(b) ...

A Equipa de Traditional Trade - ... é responsável por visitar as Lojas (designadas por pontos de venda). Os pontos de venda compreendem minimercados, cafés, gasolneiras e snack bares. Nessas visitas efetuadas pelos trabalhadores isoladamente, os trabalhadores da Equipa negociam com os clientes e colocam em prática estratégias e prioridades da empresa, designadamente, a colocação de expositores, fazem encomendas, colocam materiais no ponto de venda e garantem o máximo de distribuição dos produtos [TABELA]

iv. Meals

(a) Equipa Comercial

A Equipa Comercial é responsável por toda a área de negociação e definição de estratégia comercial com clientes relativamente aos produtos da categoria de Meals, tanto no canal Retail/Modern Trade, como no canal Traditional Trade.

(b) ...

A Equipa de ... é responsável por visitar as Lojas (designadas por pontos de venda). Os pontos de venda compreendem tanto o canal Retail/Modern Trade, como no canal Traditional Trade. Nessas visitas existem elementos da Equipa negociam com os clientes e colocam em prática estratégias e prioridades da empresa, designadamente,

defender quota de espaço nos diferentes lineares, negociar e implementar espaços como topos, ilhas e expositores e garante que os acordos de central são efetivamente implementados pelo cliente. Outros elementos são, também, responsáveis por verificar se existe stock em Loja e garantir o serviço de reposição [TABELA]

v. Customer & Category Activation

A Equipa Customer & Category Activation é responsável pela definição da estratégia de execução dos pianos comerciais nos clientes, loja e gestão do canal de e-commerce [TABELA]

vi. Category Planning

A Equipa Category Planning é responsável pelo desenvolvimento comercial das categorias de produtos [TABELA]

vii. Sales Development

A Equipa de Sales Development é responsável pelas tarefas de apoio as vendas, designadamente no que respeita a análise, elaboração de relatórios e controlo das operações de vendas [TABELA]

viii. Logistics - Order to Cash

A Equipa de Logistics - Order to Cash é responsável por apoiar as operações order-to-cash (OTC) e/ou o programa de colaboração com os clientes para um determinado mercado ou conjunto de clientes; melhorar o valor e o serviço prestado aos clientes e aumentar a eficiência da cadeia de abastecimento, proporcionando simultaneamente a responsabilização e a transparência do desempenho dos clientes através de um único ponto de contacto [TABELA]

v. IMPLEMENTAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO: IDENTIFICAÇÃO DAS POSIÇÕES A EXTINGUIR

A implementação dos Projetos ... e ... acima descritos, conduziu à extinção dos seguintes postos de trabalho: [TABELA]

vi. INÍCIO DA RESTRUTURAÇÃO

Perante a reestruturação a implementar e a inevitabilidade de vir a ter de extinguir postos de trabalho e fazer cessar contratos de trabalho, a ... iniciou em abril de 2023 um Programa visando conhecer quais os trabalhadores que, em face das condições especiais oferecidas, e que são mais benéficas do que o mínimo legal, aceitariam ser incluídos no âmbito do despedimento coletivo que viesse a ser promovido.

A ... aceitou a candidatura ao Programa por parte dos trabalhadores diretamente afetados pela reestruturação e ainda a de alguns dos outros trabalhadores que, não sendo diretamente afetados, mostraram interesse e vontade em cessar o seu vínculo laboral com a empresa.

Estas últimas candidaturas permitiram a vacatura de postos de trabalho e, assim, a reafecção de trabalhadores cujos postos de trabalho seriam extintos. Deste modo, a ...

procurou garantir o menor impacto possível da reestruturação em curso relativamente aos trabalhadores da empresa.

No âmbito do Programa foram apresentadas e aceites as seguintes candidaturas:
[TABELA]

Não obstante a forte adesão ao Programa e as refetações de trabalhadores por parte da ..., tal não foi suficiente para conter o impacto integral da reestruturação. Com efeito, no âmbito dos Projetos em curso, que determinam a redução de postos de trabalho da ..., será necessário fazer cessar os contratos de trabalho de mais trabalhadores.

Contudo, a par da reestruturação em curso e que determina o presente processo de despedimento coletivo, a ... procederá a outros ajustamentos na sua estrutura, alocando trabalhadores a diferentes posições atualmente existentes e/ou níveis de responsabilidade superiores.

Estes ajustamentos permitem a vacatura de postos de trabalho que poderão ser ocupados por trabalhadores que seriam impactados pelo despedimento coletivo.

As mudanças que conduzem a vacatura de postos de trabalho são descritas abaixo, neste documento.

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO APLICÁVEIS

(a) Seleção dos trabalhadores a despedir

No âmbito do processo de despedimento coletivo em curso, a ... estabeleceu critérios objetivos e não discriminatórios para seleção dos trabalhadores a despedir. Tais critérios são os seguidamente descritos, sendo adotados de forma sequencial, ou seja, é adotado o critério seguinte se não houver seleção de acordo com critério anterior.

Não sendo possível selecionar todos ou alguns trabalhadores de acordo com um critério, recorre-se aos outros critérios subsequentes de seleção.

Importa ter em conta que há situações, devidamente descritas abaixo, em que há trabalhadores cujo posto de trabalho é extinto, mas em que há uma colocação em outro posto de trabalho, já existente ou criado no Âmbito desta reestruturação.

Sem embargo do antecedente, a aplicação concreta dos critérios é feita em relação a cada trabalhador nos termos adiante descritos

- Aceitação expressa de inclusão no despedimento coletivo

Conforme e sugerido pelo próprio título, o critério de seleção preferencial para a seleção de trabalhadores a despedir corresponde à voluntariedade para inclusão no despedimento coletivo.

Nessa medida, foram selecionados, primeiramente, os trabalhadores que subscreveram declaração de aceitação de inclusão no despedimento coletivo e que estão acima identificados.

- Posição (posto de trabalho) extinta

A ... definiu como critério de seleção dos trabalhadores a despedir a posição impactada, ou seja, trabalhadores que ocupam postos de trabalho afetados e que serão extintos.

Assim, ocorrendo a reestruturação de uma determinada área de negócio e sendo extintos todos os postos de trabalho de uma equipa alocada predominantemente a essa área de negócio, são selecionados para inclusão no despedimento os trabalhadores dessa equipa.

No âmbito desse critério, seriam selecionados para inclusão no despedimento os trabalhadores com a função de Gestor de Ponto de Venda que integram a Equipa de ... (Traditional Trade). Com efeito, com a venda das marcas de Pastilhas a ..., essa Equipa será totalmente impactada, porquanto a atividade dos trabalhadores da mesma respeita predominantemente (em cerca de 90%) a atividade de venda de pastilhas e esta categoria de produtos deixam de ser comercializada pela ...

Nessa medida, todos os postos de trabalho ocupados pela equipa de Gestores de Ponto de Venda que integram a Equipa de ... (Traditional Trade) serão extintos. Sucede que, como se descreve neste documento, existirá a possibilidade de realocar trabalhadores dessa equipa a outras atividades que permanecem. Deste modo, não serão incluídos no despedimento os trabalhadores da equipa que serão realocados. A escolha dos trabalhadores da equipa a realocar foi efetuada de acordo com os critérios abaixo descritos e o referido a propósito de cada realocação.

Ocorrendo uma redução de posições, ou postos de trabalho, numa equipa de trabalhadores que desenvolvem essencialmente a mesma função, a escolha dos trabalhadores a incluir no despedimento será feita segundo o critério da aceitação, caso haja trabalhadores da equipa que tenham aceitado, mantendo-se os restantes trabalhadores da equipa, ainda que possam ocorrer alterações em virtude da reestruturação a operar. Tal verificar-se-á no âmbito da equipa Sales Account Representatives, em que ocorre a redução de dois postos de trabalho e há dois trabalhadores que se candidataram para ser incluídos no despedimento.

Com a adoção deste critério, pretende-se que sejam afetados pelo despedimento, primacialmente, os trabalhadores cujos postos de trabalho são diretamente impactados, salvaguardando-se a situação dos trabalhadores cuja atividade e postos de trabalho não são diretamente afetados. Dessa forma, protegem-se as expectativas dos trabalhadores (não impactados) e o interesse do negócio da empresa, por via da estabilidade no posto de trabalho e aproveitamento dos conhecimentos e experiência adquiridos.

- Área geográfica

Existindo a necessidade de eliminar posto(s) de trabalho e existindo vários trabalhadores com funções similares, foi selecionado para integração o despedimento coletivo o trabalhador que seria impactado pelo despedimento coletivo atenta a área geográfica em que reside e desenvolve a sua atividade. Para este efeito, a escolha do trabalhador a despedir foi feita de entre os trabalhadores cuja área de atividade corresponde aquela em que se verifica uma duplicação ou excedência de posições, conforme melhor se descreve abaixo.

- Resultados de avaliação

Existindo mais do que um trabalhador com funções similares a desenvolver a sua atividade na mesma área geográfica e que pudesse ser selecionado para integrar o despedimento coletivo de acordo com o critério anterior, foi utilizado o critério de resultado médio de avaliação, considerando o período dos últimos 3 anos (2020, 2021 e 2022) sendo selecionado para despedimento o trabalhador com pior média de avaliação, conforme melhor descrito a baixo para cada situação.

Na ... existe um sistema de avaliação anual de desempenho de todos os trabalhadores, que obedece a procedimentos e parâmetros previamente definidos e conhecidos dos trabalhadores [...]

Com a adoção deste critério, pretende-se proteger o interesse do negócio da empresa, por via de seleção para despedimento dos trabalhadores que, de acordo com os resultados das avaliações, são quem apresenta pior resultado de desempenho. Teve-se, ainda, em conta que esse é o primeiro critério adotado pela lei em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho nas situações em que há uma paridade entre trabalhadores.

A adoção das últimas três avaliações (em vez da última avaliação, que seria a outra opção) teve em vista, por um lado, refletir o desempenho mais recente dos trabalhadores (daí a escolha das últimas avaliações e não de precedentes e mais antigas avaliações) e, por outro, evitar situações em que um trabalhador pudesse ser selecionado por ter tido um ano (o último ano) menos conseguido quando o padrão dos últimos anos é superior. A necessidade de aplicação deste critério ocorre na comparação entre os Gestores de Ponto de Venda (Retail) - ... e ... -, ambos a desenvolver a sua atividade na área geográfica do Algarve.

REALOCAÇÃO DE TRABALHADORES

Conforme já amplamente referido, a ... procurou soluções que permitissem a reafecção do maior número possível de trabalhadores, de modo a minimizar o impacto da reestruturação em curso.

Neste contexto, foram criados novos postos de trabalho, como foram, igualmente, deixados vagos postos de trabalho já existentes no âmbito da aceitação de alguns trabalhadores quanto à sua integração no presente procedimento de despedimento coletivo.

Esses postos de trabalho necessitam de preenchimento, o que permite a reafecção de trabalhadores. Para escolha dos trabalhadores que ocuparão os postos de trabalho criados ou deixados vagos, foi adotada uma metodologia ou critério que visa prosseguir os objetivos do negócio, tendo em conta as valências dos trabalhadores, como se descreve abaixo neste documento.

Assim, sem prejuízo de indicação detalhada em cada caso, conforme abaixo descrito, a escolha dos trabalhadores a realocar foi efetuada de acordo com os seguintes critérios

sucessivos:

Em primeiro lugar, procurou-se que a vaga fosse ocupada por trabalhador da mesma equipa ou por trabalhador cujas funções fossem similares.

Não havendo trabalhador dentro da equipa, ou fora da equipa, mas com funções similares, que pudesse ocupar a vaga, procurou-se que a mesma fosse ocupada por trabalhador com nível (salary grade) equivalente ou imediatamente anterior ao da posição vaga [...]

Havendo vários trabalhadores com o nível (salary grade) equivalente ou imediatamente anterior ao da posição vaga, procurou-se dar prioridade a trabalhador que já tivesse manifestado interesse no seu Plano de Carreira para transitar para a posição vaga.

Existindo vários trabalhadores com funções similares (como é o caso de Gestores de Ponto de Venda) em número superior ao das vagas a ocupar, procurou-se realocar trabalhadores que seriam selecionados para o despedimento coletivo. Para este efeito, a escolha do trabalhador a realocar foi feita de entre os trabalhadores cuja residência e zona de atividade corresponde essencialmente a zona geográfica em que se verifica a existência de vaga, conforme melhor descrito abaixo para cada situação. Os Gestores de Ponto de Venda fazem trabalho no exterior, cobrindo clientes numa determinada área geográfica, a qual é definida tendo em conta, essencialmente, o local de residência do trabalhador, dado que o mesmo se desloca dessa residência para os clientes, por forma a otimizar o tempo de trabalho.

Existindo mais do que um trabalhador com funções similares a desenvolver a sua atividade na mesma zona geográfica e que pudesse ser realocado de acordo com o critério anterior, foi utilizado o critério de resultado médio de avaliação, considerando o período dos últimos 3 anos (2020, 2021 e 2022) sendo selecionados para realocação os trabalhadores com melhor avaliação, como melhor se detalha abaixo acerca de cada situação. Neste processo de seleção foi tido em conta o processo de avaliação acima descrito e que foi, igualmente, considerando para efeito da seleção dos trabalhadores a despedir.

Existindo mais do que um trabalhador com resultados de avaliação idênticos, a ... procurou selecionar para realocação o trabalhador que apresentasse maior antiguidade na empresa.

IMPACTO DA REESTRUTURAÇÃO DO MODELO DE NEGÓCIO

Com a reestruturação em curso, a ... passará a contar com a seguinte estrutura:

Direção-Geral e Equipa Direta

Da reestruturação em curso resultará: [TABELA]

Posição extinta: Head of Sales Meals

Esta posição será extinta em virtude da integração de Snacking e Meals na mesma unidade de negócio, deixando de ser necessária uma posição de coordenação da operação de Meals de forma autónoma e individualizada.

As tarefas que cabiam à posição de Head of Sales Meals (que incluíam os canais de Retail/Modern Trade e de Traditional Trade) serão absorvidas pelo Head de Retail e Head of Traditional Trade relativamente as respetivas categorias.

O trabalhador que ocupava o posto de trabalho correspondente a Head of Sales - Meals, ..., aceitou voluntariamente integrar o despedimento coletivo. Nessa medida, foi selecionado por aplicação do primeiro critério de seleção, isto é, aceitação de inclusão no despedimento coletivo.

Posição criada: Head Category Planning Portugal

A ... decidiu criar esta posição em Portugal, porquanto até ao momento apenas existia uma posição ibérica equivalente.

Com a criação desta posição na estrutura em Portugal, será possível aumentar o foco no País, ou seja, colocar a origem da atividade no negócio local.

Tendo em conta que esta posição desenvolverá tarefas e atividades que incluem todos os produtos comercializados no País, a ... entendeu justificar-se dar visibilidade a esta posição numa lógica nacional, sendo tal justificado, também, pelo volume de atividade.

Esta posição passará a ser responsável por desenvolver as categorias de produtos, traduzindo os planos de marketing em planos comerciais por cliente para cada uma das marcas; identificar as exigências dos canais, novos hábitos dos clientes e suas necessidades; planificar o plano comercial de promoções; proporcionar a informação de planificação do consumo no Integrated Business Cycle; definir a estratégia de pricing e incremento de preços.

Esta posição será preenchida pelo trabalhador ..., que transita da posição de Category Planning Manager Bakery. Este trabalhador foi escolhido para ocupar esta posição essencialmente pelas seguintes razões:

Já ocupava as funções de Category Planning Manager Bakery, na área de Snacking, reportando ao Category Planning Manager Bakery Ibérico;

Apenas este trabalhador tem experiência em Category Planning enquanto Manager;

Tem muitos anos de experiência na função de Category Planning (trabalha há 22 anos na empresa e esta há 7 anos na atual posição), tendo já assumido funções equivalentes na vertente de Bakery e Chocolate;

Ao já ter desempenhado funções em Bakery e Chocolate tem um conhecimento transversal que lhe permite ocupar as funções de Head Category Planning Portugal que abarca todas as categorias;

- Atualmente, parte do processo decisório ao nível de planeamento já lhe cabe a si sem passar pelo Category Planning Manager Bakery Ibérico, pelo que a criação desta posição e o preenchimento da mesma pelo trabalhador em causa corresponde a um processo natural e alinhamento da posição com as muitas tarefas que já são pelo mesmo desenvolvidas presentemente.

A posição atualmente ocupada por ... não será extinta, conforme se detalhará infra, pelo que este trabalhador não seria elegível para inclusão no despedimento coletivo, tratando-se, somente, de uma mudança de cargo.

Sem prejuízo, a colocação deste trabalhador na nova posição de Head Category Planning obedece ao racional acima exposto. Desde logo, trata-se da ocupação de vaga por trabalhador que já integrava a Equipa de Category Planning e não existia dentro da mesma (ou fora) outro trabalhador que pudesse ocupar a posição em causa.

A reafecção deste trabalhador para esta nova posição permitirá realocar outro trabalhador, conforme descrito abaixo neste documento.

Equipa de Retail e Tradicional Trade (Snacking e Meals) – Account Management e ...

A Equipa de Snacking sofrerá, desde logo, uma alteração porque o seu canal, ou seja, Retail (Modem Trade) passa a integrar a categoria de Meals, a par de Snacking.

Nessa medida, a própria designação é alterada, deixando de referir-se exclusivamente a Snacking.

Assim, na Equipa de Vendas que inclui Retail (Snacking e Meals) e Traditional Trade verificar-se-ão as seguintes alterações: [TABELA]

Account Management

Posição Extinta: 1 Customer Business Manager & ... Coordinator

A posição de Customer Business Manager & ... Coordinator foi criada num contexto em que era necessária acompanhar a conta do Cliente ..., não existindo na estrutura trabalhadores suficientes e disponíveis para o efeito.

Assim, a par das funções de ... que representam o essencial desta posição, foi necessário o desempenho de funções enquanto Customer Business Manager, precisamente para o acompanhamento do Cliente acima referido.

Essa posição de Customer Business Manager & ... Coordinator é ocupada pelo trabalhador ...

Com a reestruturação em curso, esta posição deixará de existir, na medida em que o Cliente ... poderá ser acompanhado por um Customer Business Manager com responsabilidade exclusiva em acompanhamento de contas (isto é, sem responsabilidades em ...).

Em consequência, conforme se detalhara infra, será criada uma nova posição - ... Manager Retail -, que, em suma, passará a desenvolver as funções que cabiam à posição enquanto ... Coordinator, isto é, terá unicamente responsabilidades operacionais na gestão corrente da equipa de ...

Existe uma única posição na estrutura de Customer Business Manager & ... Coordinator, sendo, portanto, unicamente impactado o trabalhador que ocupa a mesma, ...

Pelas razões que se detalharão infra (secção Posição criada: ... Manager), ... não irá ocupar a nova posição de ... Manager Retail, transitando, antes, para uma nova posição que será criada – Group Customer Business Manager, conforme se descreverá abaixo

(secção Posição criada: Group Customer Business Manager).

Posição extinta: 1 ... Manager & Account Coordinator (Meals)

Esta posição será extinta, precisamente, em virtude da integração de Snacking e Meals numa única unidade de negócio, deixando de ser necessária uma posição de acompanhamento da operação em ... exclusivamente vocacionada para Meals.

Com efeito, mantendo-se este posto de trabalho, gerar-se-ia uma duplicação de posições para desempenho de funções equivalentes.

As tarefas que cabiam a posição de ... Manager & Account Coordinator Meals serão desenvolvidas pela nova posição criada de ... Manager que absorverá a coordenação da atividade em terreno, tanto no que respeita a Snacking, como Meals.

Não existe qualquer outra posição de ... Manager & Account Coordinator em Meals, sendo esta a única posição com esse conteúdo funcional extinta.

Por outro lado, a posição de Customer Business Manager & ... Coordinator atualmente existente em Snacking e que poderia ser compatível, também será extinta, conforme acima se referiu.

No entanto, e criada uma nova posição de ... Manager, que abrangerá as duas categorias de produtos (Snacking e Meals). Assim, o trabalhador que atualmente ocupa esta posição extinta de ... Manager & Account Coordinator Meals - ... – será realocado para desempenhar funções no âmbito desta nova posição.

..., ocupando esta nova posição - ... Manager -, manterá a coordenação em ... da operação de Meals, assumindo ainda a coordenação de categoria de Snacking .

[TABELA]

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

2.2. Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e ao direito à licença de maternidade paga e à licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação trabalho/família.

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva



2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo: «A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.» E que: «Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão (...)».

Como consequência, o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe «Proteção contra o despedimento e ónus da prova» estabelece que: «Os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...)».

2.4. Na esfera do Direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrar o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, postulando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

2.5. 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, com a garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, 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».

2.7. 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.

2.8. 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 e licença parental exclusiva do pai.

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

2.10. 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/a durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.

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

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

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

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

2.12. 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; e
- 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.

2.13. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador/a 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 diz respeito aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as 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 parentalidade.

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

Como refere o Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, «(...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei».

Por seu turno, «(...) é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo», refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

2.15. E, no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: «I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros. II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões. III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo. IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte (...)».

2.16. No caso em análise, a entidade empregadora consiste numa empresa de comércio por grosso de produtos alimentares com uma filial no País que quer reestruturar o seu modelo de negócio, dada a acérrima competitividade pelas marcas brancas de que o tipo de bens que comercializa tem sido alvo, especialmente, desde a pandemia.

2.17. Existe ainda outra empresa do mesmo grupo em Portugal vocacionada para as áreas de Marketing, Finanças e Contabilidade, RH e Serviços Administrativos para as organizações que operam no País.

2.18. Mesmo antes da COVID que assolou o País e o mundo, a entidade empregadora já há 13 anos que vem investindo num novo modelo de negócio à escala europeia, com enfoque nas unidades de negócio e respetivas funções, em que releva a categoria de produto.

2.19. Para prosseguir estas metas, a entidade empregadora criou dois projetos paralelos

mas complementares – ... e ... – em que aquele junta Snacking (Aperitivos) e Meals (Refeições) numa única área de negócio, enquanto este deixa cair a comercialização de pastilhas. Com estas duas ações-vetor, pretendem-se otimizar pessoas e recursos, ao mesmo tempo que se adapta a oferta às tendências mais atuais da procura.

2.20. A implementação da supra resumida reestruturação resultará numa necessária extinção de posições contratuais.

2.21. Com a extinção dos postos de trabalho, torna-se necessário promover a cessação dos contratos de trabalho das pessoas que os ocupam, uma vez que não existem – para a maioria dos casos (as exceções são devidamente assinaladas) outros postos de trabalho vagos e alternativos, nem se prevê que venham a ser criados num horizonte temporal de curto e médio prazo, nomeadamente em funções compatíveis com a categoria profissional e qualificações dos trabalhadores.

2.22. Reitere-se que, para efeitos dos elementos obrigatórios, toda a comunicação da intenção de proceder a um 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; e
- 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.

2.23. Cotejadas as cartas enviadas pelo empregador às trabalhadoras lactantes com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos. Até porque – recorde-se – foi da iniciativa das próprias trabalhadoras especialmente protegidas solicitar a sua inclusão no presente despedimento coletivo.

2.24. Assim, decorre do processo que ficam afastados na íntegra a totalidade dos indícios discriminatórios por motivo de parentalidade pela inclusão de trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE AGOSTO DE
2023**