

PARECER N.º 1088/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactantes 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 CITE-DLC/5374/2023

I - OBJETO

1.1. Em 25.10.2023, a CITE recebeu, via eletrónica, da gerência da entidade empregadora, pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos de mercado.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 24.10.2023, a entidade empregadora refere:

«Exmos. Senhores,

No âmbito do despedimento coletivo promovido pela ..., o qual abrange quatro trabalhadores, entre os quais, a trabalhadora suprarreferida, vimos nos termos do n.º 1 e n.º 3 b) do artigo 63.º do Código do Trabalho comunicar a Exas. que está concluída a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do mesmo diploma legal.

Assim, e concluída que está esta fase procedimental, vimos requerer a V. Exas. Parecer acerca do despedimento da trabalhadora em causa.

Anexamos para o efeito cópia integral do procedimento de despedimento coletivo, incluindo as atas (2) das reuniões de informações e negociação, salientando que, tal como consta da ata da reunião de 23.10.2023, a entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, chegaram a acordo, tendo a Comissão Representativa dos Trabalhadores, da qual fazia parte a trabalhadora lactante ..., aceite o despedimento coletivo e aceite, também 'a regularidade substantiva e procedimental do presente processo de despedimento coletivo'.

Anexa-se cópia de todo o processo, ficando a aguardar o envio do respetivo Parecer».

1.3. Na carta remetida pelo empregador, datada de 02.10.2023, entregue à trabalhadora

PMP, é referido o seguinte:

«Assunto: Processo de Despedimento Coletivo – comunicação inicial – Carta entregue em mão, rececionada em cópia

Exmo(a). Senhor(a),

Comunicamos-lhe que esta empresa tem intenção de proceder a um despedimento coletivo, estando V. Exa. abrangido pelo mesmo.

Nos termos legalmente determinados, poderá V. Exa., no prazo de 5 dias úteis, juntamente com os demais trabalhadores que se pretendem abranger no despedimento, designar Comissão Representativa (Art.º 360., n. 3, do Código do Trabalho), com um máximo de 3 elementos.

Sendo designada a Comissão Representativa, será entregue a esta, nos termos do Art.º 360, n.º 4, do Código do Trabalho, a documentação prevista no n.º 2 desse preceito legal. A reunião de informações e negociação, prevista no Art.º 361.º do Código do Trabalho, poderá ter também a participação da Comissão Representativa que os trabalhadores venham a designar, e terá lugar nas instalações da na ..., ..., sendo a data e hora respetivas oportunamente indicadas».

Em anexo seguiram:

- (i) Fundamentação;
- (ii) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- (iii) Critérios para seleção dos trabalhadores;
- (iv) Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais;
- (v) Período de tempo para efetuar o despedimento; e
- (vi) Método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores.

1.3. Na Fundamentação é referido o seguinte:

«1. ...

1.1. Identificação da sociedade

... com sede na ..., freguesia de .., concelho de .. — .., registada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o número único de matrícula e identificação de pessoa coletiva ..., com o capital social de 200.000,00 EUROS, doravante, e abreviadamente, também designada por Empresa e ou

1.2 Breve histórico

... foi constituída em 2 de julho de 2010, sendo 100% do seu capital social detido pela sociedade ..., com sede na ..., freguesia ... concelho do ..., registada na Conservatória

do Registo Comercial sob o número único de matrícula e de identificação de pessoa coletiva ..., com o capital social de 50.000,00 EUR, integrando, assim, o chamado ... e o perímetro de consolidação da referida ... (holding do Grupo), sendo consolidadas de acordo com o método de integração total e o método de equivalência patrimonial, tendo em conta as seguintes participações:

... — detida a 100%

... — detida a 100%

... detida a 99,90%

... — detida a 100%

... — detida a 99,10%

... — detida a 100%

O objeto da atividade da ... é a comercialização de vinhos com marcas próprias da (sob Contrato de Distribuição com esta empresa) e das marcas (...), entre outras, tendo o exercício de 2011 sido o primeiro com a atividade na sua plenitude.

A partir de 2019, a ... tem a sua atividade focada na distribuição, tanto nas vendas a retalho (...), como na distribuição moderna. A ... fica cada vez mais especializada na atividade industrial (serviços de engarrafamento).

Em 2022 a Empresa apresenta um volume de negócios de 9.261.825 Euros (crescimento de 48% face ao ano anterior), gerando um Resultado Líquido de 174.710 Euros.

1.3 Principais atividades da empresa e principais mercados

A ... é a distribuidora do ... detendo nos seus quadros a força de vendas para o canal ... do mercado nacional e a equipa de exportação, pelo que, na presente data, a equipa comercial da ... se dedica às vendas da totalidade das marcas do Grupo ... para o canal ... e para exportação.

A equipa de marketing, igualmente integrada na ... , dedica-se à promoção da totalidade das marcas do ... , seja no canal ... , seja na exportação, seja ainda na grande distribuição.

No âmbito da reestruturação em curso, pretendendo-se, porém, que a ...

... passe a ser a única distribuidora do GRUPO, incluindo, portanto, a grande distribuição, até agora feita pela

De facto, desde 2020 que o Grupo ... tem feito diligências no sentido de serem transferidos para a ... os clientes do Grupo do setor da grande distribuição bem como da equipa de comerciais, especialmente afeta a esta área, que tem estado alocada à empresa

Não obstante estas iniciativas, à data de 30 de setembro de 2023 ainda estão alguns clientes por transferir nomeadamente a Sonae, Pingo Doce e LIDL e a equipa comercial deste canal (grande distribuição) ainda se encontra na empresa

Com estas transferências a ... passará a ser o veículo de comercialização e promoção de todos os vinhos do Grupo. A ... , por sua vez, abandonará a comercialização de vinhos, mantendo-se como a unidade industrial do Grupo».

1.4. No Quadro de pessoal é referido o seguinte:

«À data de 30 de setembro de 2023 a ... tem ao seu serviço 20 colaboradores todos com contrato sem termo e organizados da seguinte forma:

- *Departamento de Marketing: 7 colaboradores*
- *Departamento Comercial — Mercado Nacional (...): 6 colaboradores*
- *Departamento Comercial - Mercado Internacional: 6 colaboradores*
- *Departamento Administrativo — 1 colaborador*

2. Enquadramento económico

2.1 Economia Mundial

A atividade económica mundial está a passar por uma desaceleração ampla e mais acentuada do que o esperado, com uma inflação mais alta do que a observada em várias décadas. A crise do custo de vida, o aperto das condições financeiras na maioria das regiões, a invasão da Ucrânia pela Rússia e a persistente pandemia de COVID-19 pesam muito sobre as perspetivas.

Prevê-se que o crescimento mundial desacelere de 6% em 2021 para 3,2% em 2022 e 2,7% em 2023. Tirando a crise financeira mundial e a fase aguda da pandemia da COVID 19, este é o perfil de crescimento mais fraco desde 2001. Prevê-se que a inflação mundial aumente de 4,7% em 2021 para 8,8% em 2022, mas diminua para 6,5% em 2023 e para 4,1% em 2024. A política monetária deve manter o rumo para restaurar a estabilidade dos preços, e a política fiscal deve visar aliviar as pressões sobre o custo de vida, mantendo uma postura suficientemente restritiva e alinhada com a política monetária. As reformas estruturais podem apoiar ainda mais a luta contra a inflação, melhorando a produtividade e aliviando as restrições do lado da oferta, enquanto a cooperação multilateral é necessária para acelerar a transição para a energia verde e evitar a

fragmentação.

Prevê-se também que o crescimento de investimentos nos mercados emergentes e nas economias em desenvolvimento permaneça abaixo da taxa média das duas últimas décadas. Qualquer choque extraordinário desfavorável pode levar a economia global à recessão. Os países menores estão especialmente vulneráveis a esses choques devido à dependência do comércio e do financiamento externos e também à diversificação

limitada, à dívida elevada e à suscetibilidade a desastres naturais. Uma ação política imediata é necessária para impulsionar o crescimento e o investimento, incluindo o redirecionamento dos gastos existentes, como subsídios agrícolas e de combustíveis. As regiões de mercados emergentes e economias em desenvolvimento estão a enfrentar diversos obstáculos devido a uma inflação alta generalizada e à rápida desaceleração do crescimento global. A previsão para o crescimento nos próximos dois anos piorou em todas as regiões desde junho. O aperto das políticas monetárias e as condições financeiras restritivas estão a prejudicar o crescimento, especialmente na América Latina e no Caribe, no sul da Ásia e na África Subsaariana. A desaceleração nas economias avançadas deverá impactar especialmente a Europa, a Ásia Central, o Leste Asiático e o Pacífico com repercussões no comércio. Os preços elevados de energia reduzem as perspetivas para os importadores de energia em toda a parte. Os riscos têm tendência negativa em todas as regiões e incluem a possibilidade de stress financeiro, novos choques nas commodities, agravamento de conflitos e desastres naturais.

2.1. Economia Portuguesa

A economia portuguesa cresceu 6,7% em 2022, o mais elevado desde 1987, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE).

O crescimento de 6,7% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2022 situa-se uma décima abaixo da previsão do Governo, já que o ministro das Finanças, Fernando Medina, se tinha afirmado convicto, no final de dezembro, que Portugal iria finalizar 'o ano de 2022 com um crescimento [da economia] de cerca de 6,8%'.

A explicar a evolução registada em 2022 está, segundo o INE, um contributo positivo expressivo da procura interna, embora inferior ao observado no ano anterior, verificando-se ainda uma aceleração do consumo privado e um abrandamento do investimento.

Já o contributo da procura externa líquida foi positivo em 2022, após ter sido negativo em 2021, tendo-se registado uma aceleração em volume das exportações de bens e serviços e uma desaceleração das importações.

No quarto trimestre de 2022, o PIB cresceu 3,1% em termos homólogos (desacelerando face aos 4,9% do terceiro trimestre) e 0,2% em cadeia (0,4% no trimestre anterior).

Em termos homólogos, o contributo da procura interna para a variação homóloga do PIB diminuiu no quarto trimestre, verificando-se uma desaceleração do consumo privado e uma redução do investimento.

O contributo positivo da procura externa líquida também diminuiu, tendo as exportações de bens e serviços em volume desacelerado mais intensamente que as importações.

O INE nota ainda que, no quarto trimestre de 2022, se observou uma perda dos termos de troca em termos homólogos, mas menos intensa que as perdas observadas desde o segundo trimestre de 2021, em resultado da desaceleração mais pronunciada do deflator das importações que o das exportações.

Já comparando com o terceiro trimestre de 2022, o PIB aumentou 0,2% em volume, tendo diminuído o contributo positivo da procura interna para a variação em cadeia do P1B, enquanto o contributo da procura externa líquida se manteve ligeiramente negativo. Em 2023, a inflação situa-se em 5,5%, diminuindo para 3,2% em 2024 e 2,1% em 2025. Nos próximos trimestres, esta trajetória de redução assentará na evolução dos preços dos bens energéticos e alimentares, mas deverá generalizar-se posteriormente, num contexto de normalização da política monetária.

No mercado de trabalho, o emprego deverá manter-se elevado e projetam-se ganhos do salário médio real. A taxa de desemprego aumenta para 7% em 2023, reduzindo-se nos anos seguintes, para se fixar em 6,7% em 2025.

Face a dezembro, a projeção para o crescimento do PIB em 2023 é revista em alta, refletindo uma evolução mais favorável das exportações de turismo e, em menor grau, do consumo privado. A redução da inflação este ano é mais expressiva do que o projetado em dezembro, traduzindo o ajustamento nos mercados energéticos. As projeções para 2024-25 permanecem praticamente inalteradas.

O consumo privado aumenta 0,3% em 2023, enquadrado pelo crescimento contido do rendimento disponível real e pela recuperação da taxa de poupança. O abrandamento dos preços e a evolução dos salários contribuem para um maior crescimento do rendimento disponível real em 2024-25, permitindo um aumento do consumo privado de 1,2%, em média, a par de uma recuperação da taxa de poupança para um valor próximo do observado antes da pandemia.

O investimento cresce 2,3% em 2023, condicionado pela subida dos custos de financiamento. Em 2024-25 acelera para 4,7%, em média, continuando a beneficiar de fundos da União Europeia, em particular dos associados ao Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

As exportações totais crescem acima da procura externa no horizonte de projeção (4,1% face a 2,9%, respetivamente, em média, em 2023-25), salientando-se o dinamismo das exportações de serviços.

A balança corrente e de capital deverá voltar a registar excedentes, ultrapassando 2% do P18, em média, e refletindo, em larga medida, a melhoria do saldo de bens e serviços. No horizonte de projeção, identificam-se riscos globalmente em baixa para a atividade e em alta para a inflação. Os principais riscos para a atividade incluem o impacto da

normalização da política monetária, o aumento das fricções nos mercados financeiros e o escalar do conflito na Ucrânia. As recentes tensões nos mercados financeiros implicam riscos adicionais de magnitude incerta. Na inflação, o principal risco advém de pressões internas, via salários e margens das empresas e de políticas orçamentais que estimulem a procura.

No setor dos vinhos os constantes aumentos nos adubos, materiais orgânicos,

eletricidade e combustíveis bem como nas caixas de cartão e garrafas, têm trazido uma redução substancial nas margens e conseqüentemente nos resultados líquidos das empresas.

No que respeita ao consumo de vinho, a Comissão Europeia estima que o mesmo irá baixar 7% na Itália, 10% em Espanha, 15% em França, 22% na Alemanha e 34% em Portugal (EU releases crisis distillation programme | wein.plus Wine News).

3. Análise da atividade e da posição financeira da ...

A ... tem vindo a aumentar o seu volume de negócios nos últimos 4 anos, fundamentalmente, por via da transferência de grande parte dos clientes da empresa ... a qual, por sua vez, tem reduzido a sua atividade: [Tabela]

Ao nível do Grupo os anos de 2022 e 2023 têm sido anos difíceis devido ao pós-pandemia e à guerra na Ucrânia que geraram um aumento significativo nos preços das matérias-primas que o Grupo ... adquire para produzir os seus vinhos, não estando a ser possível fazer repercutir o aumento dos custos de produção no preço de venda aos clientes.

Os resultados consolidados do Grupo nos últimos 3 anos e a estimativa para 2023 foram os seguintes: [Tabela]

Em julho de 2022 a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas, em comunicado à redação da Revista de Vinhos referia o seguinte: ‘O preço dos combustíveis disparou. O gásóleo agrícola, um produto tão sensível para o agroalimentar, subiu de €0,83 para quase €1,80 o litro. Não faz sentido que o Estado cobre tantos impostos nesta área. Os adubos e outros materiais agrícolas essenciais subiram para mais do dobro. A eletricidade subiu exponencialmente. As caixas de cartão subiram 125%, de €400,00 para mais de €900,00 o milheiro. As garrafas subiram já quatro vezes este ano, de €0,18 em 2021 para €0,27 em 2022, 50% de aumento para uma garrafa tipo. Os rótulos subiram também 50%. As rolhas 20%. As cápsulas 30%’.

A Associação referia ainda que ‘todos os fornecedores debitam agora aos produtores o transporte dos materiais, que antes estava incluído nos preços. E passaram a exigir aos pequenos e médios produtores o pagamento contraentrega, não concedendo prazos, como antes acontecia’.

Por outro lado, continuam a verificar-se enormes problemas no abastecimento dos

materiais de engarrafamento, sobretudo do vidro e do cartão. O custo dos transportes disparou e a ANCEVE deu um exemplo: ‘o custo de envio de uma paleta de vinho de Lisboa para o Algarve era de €35,00 e agora está nos €65,00’.

Para terminar, a ANCEVE considera ‘urgente e imperioso que o governo aceite agilizar um plano extraordinário de apoio à fileira do vinho, um setor que leva longe o nome de Portugal, mas está a ficar estrangulado pelo aumento brutal dos custos’.

E a este cenário, já de si adverso, somam-se as graves perturbações que têm vindo a ocorrer, resultantes do exponencial aumento seja da energia, seja das demais matérias primas, conforme suprarreferido, cuja dimensão e rapidez com que se têm vindo a suceder têm tido um notório efeito adverso sobre a margem económica do Grupo ... dada a impossibilidade de, a curto prazo, fazer refletir tais aumentos nos preços de venda praticados pelo Grupo. Acresce que, por via deste aumento generalizado de preços, se assiste a taxas de inflação, de há muito desconhecidas dos mercados ocidentais, com um impactante efeito no poder de compra da generalidade das pessoas que, por via disso, se vêm constringidas a reduzir os seus consumos de bens e serviços, nomeadamente, o consumo de vinho engarrafado.

As principais grandes superfícies comerciais clientes do Grupo ..., Grupo Sonae e Pingo Doce, fruto do suprarreferido, têm registado uma redução no volume das compras dos produtos comercializados pelo Grupo, de, respetivamente, 20% e 25% face ao volume de compras registado no ano transato.

Em resultado do supra exposto, e não obstante os esforços que a administração da Empresa e do Grupo ... , têm vindo a encetar, é inequívoca uma significativa tendência na quebra do volume de negócios, prevendo-se uma expressiva diminuição da procura dos bens comercializados pela ... , seja no mercado interno, seja no mercado externo. De facto, e conforme supra exposto, a Comissão Europeia estima que o consumo de vinho venha a baixar 7% na Itália, 10% em Espanha, 15% em França, 22% na Alemanha e 34% em Portugal (EU releases crisis distillation programme | wein.plus Wine News). Acresce a já verificada redução do volume de vendas junto da moderna distribuição a qual, quando comparada com o ano anterior, é de cerca de 20% junto do Grupo Sonae e de cerca de 25% junto do Pingo Doce. Em suma, prevê-se uma significativa diminuição no volume de negócios por parte da ... , com a conseqüente e inevitável diminuição da sua faturação ao longo dos próximos anos.

O circunstancialismo suprarreferido integra e configura o conceito de 'motivos de mercado' com o entendimento que ao mesmo é dado pela alínea a), do n.º 2, do artigo 359.º do Código do Trabalho: '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'.

Acresce ainda que, em resultado dos constantes aumentos de preços nos adubos,

materiais orgânicos, eletricidade e combustíveis bem como nas caixas de cartão e garrafas, aumentos estes que a ... e demais empresas do Grupo ... não têm conseguido repercutir junto dos seus clientes, se regista uma redução substancial nas margens e conseqüentemente nos resultados líquidos das empresas, sendo isso particularmente evidente quando se verifica a evolução, muito negativa, dos resultados líquidos consolidados do Grupo

Neste contexto, mesmo num cenário dum eventual, mas não expectável, aumento de volume de negócios, e mantendo, sem alteração, a atual estrutura organizacional, hoje claramente sobredimensionada face às necessidades da ... e do Grupo ... , esse eventual aumento do volume de negócios traduzir-se-ia, não num aumento de margens, mas sim num aumento dos custos operacionais, tornando-se, assim, imperativo, no caso particular da ... , e paralelamente com outras medidas encetadas/a encetar nas outras empresas dos Grupo ... , proceder a uma reestruturação nas áreas de atividade que, embora integradas na ... , desenvolvem a sua atividade para o ... , considerado como um todo, neste caso particular, as áreas comercial e de marketing.

Acresce que, à semelhança das suas congéneres, importa adaptar a estrutura comercial da ... às práticas do sector, em particular, deixar de, diretamente, promover as vendas no canal ... (Hotelaria, Restauração, Cafeteria e também Catering), entregando essa promoção e comercialização às empresas distribuidoras, melhor posicionadas no mercado e com uma carteira de clientes maior e mais diversificada, do que igualmente resulta uma muito menor necessidade de ações de marketing as quais passarão a ser desenvolvidas diretamente pelas empresas distribuidoras.

O circunstancialismo suprarreferido integra e configura o conceito de ‘motivos estruturais’ com o entendimento que ao mesmo é dado pela alínea b), do n.º 2, do artigo 359 do Código do Trabalho: ‘Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes’.

A reestruturação a implementar implica, assim, um ajustamento da dimensão do quadro de pessoal da ... às atuais necessidades da Empresa.

De facto, num cenário de inequívoca quebra de margens e duma previsível diminuição do volume de vendas, confirmada pela própria Comissão Europeia, a manutenção da atual estrutura organizacional implicaria o agravamento da situação económica e financeira da ... e do ... , havendo uma imperiosa necessidade de redução dos custos operacionais da Empresa, a que acresce a suprarreferida necessidade de adaptar as estruturas comerciais e de marketing às melhores práticas do setor onde a ... esta inserida.

Em consequência, a Empresa vê-se, necessariamente, na contingência de ter de

eliminar os postos de trabalho considerados excedentários, ajustamento esse que se fará nas áreas objeto da referida reestruturação, no presente, não essenciais à atividade da ... , ou sejam, e no contexto supra descrito, na área comercial e nas áreas do Marketing e Relações-Públicas.

Desta forma:

a) Determinadas que foram as áreas / sectores a serem objeto da aludida reestruturação (comercial e marketing) e o número de trabalhadores indispensáveis a uru adequado

funcionamento dos serviços que se manterão, bem como a circunstância de, entretanto, e por acordos de revogação dos respetivos contratos de trabalho se terem dispensados dois dos comerciais afetos ao canal ..., resultou, por exclusão, o número (quantidade) de trabalhadores a dispensar;

b) O critério subsequente para selecionar os trabalhadores a serem abrangidos pelo despedimento coletivo foi o critério do exercício de funções dispensáveis em consequência da referida reestruturação, por via da prevista extinção dos respetivos postos de trabalho;

c) Da conjugação destes critérios, são abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo 4 (quatro) trabalhadores.

Com a implementação desta medida, proceder-se-á consequentemente à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Coletivo, com absoluta salvaguarda dos direitos que a todos assistem».

1.5. Nos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir é referido o seguinte:

«No que se reporta aos critérios adotados para a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, que abrangerá um total de 4 trabalhadores, informamos que os mesmos tiveram em consideração, o seguinte:

a) O primeiro critério, antes da identificação dos trabalhadores a serem abrangidos na medida de despedimento coletivo, e determinadas que foram as áreas / sectores a serem objeto da aludida reestruturação (comercial e marketing), consistiu em verificar qual o número de trabalhadores indispensáveis a um adequado funcionamento dos serviços que se manterão, do que, por exclusão, resultou o número (quantidade) de trabalhadores a dispensar;

b) No demais, - e tendo em conta a circunstância de, entretanto, e por acordos de revogação dos respetivos contratos de trabalho se terem dispensados dois dos comerciais afetos ao canal ..., - o critério subsequente para selecionar os trabalhadores a serem abrangidos pelo despedimento coletivo foi o critério do exercício de funções dispensáveis em consequência da referida reestruturação, por via da prevista extinção dos respetivos postos de trabalho».

1.6. Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais [tabela descrita por extenso]:

1 Vendedor/Comercial, 1 Chefe departamento/ Diretor de Marketing, 1 Chefe de departamento/ Responsável de Relações Públicas e Comunicação e 1 Promotor de Vendas/ Responsável de Trade Marketing.

1.7. Quanto ao período de tempo para efetuar o despedimento, é referido:

«A cessação dos contratos de trabalho ocorrerá após cumprido o procedimento e prazos legais, incluindo aviso prévio (Art.º 363.º n.º 1 do Código do Trabalho)».

1.8. Em relação à compensação a atribuir aos trabalhadores despedidos, é referido:

«Será liquidada, a cada trabalhador, a compensação legal (artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, e/ou artigo 366.º do Código do Trabalho, conforme o que for aplicável). A compensação legal será colocada à disposição dos trabalhadores abrangidos, após a comunicação de cessação do contrato de trabalho e antes, ou na data dessa cessação, considerando desse modo, com essa aceitação e nos termos da lei, que aceitam o despedimento».

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 coletivo 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 coletivo, 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 comercialização de vinhos com marcas próprias da empresa ... , contra a assinatura de um contrato de distribuição com esta empresa.

2.17. Até 2022, tudo corria de feição, com a empresa a registar sempre resultados superiores aos do ano transato. Contudo, com a crise económica à escala mundial que o ano de 2023 assistiu, resultado da Covid-19, invasão da Ucrânia e consequente inflação, teme-se uma recessão a qualquer momento, resultado de algum choque extraordinário.

2.18. A desaceleração nas economias avançadas deverá ter um especial impacto na Europa, Ásia Central, Leste Asiático e Pacífico, com as necessárias repercussões no comércio. Sem esquecer que os preços elevados da energia reduzem as perspetivas para os importadores desta em toda a parte do globo. E Portugal não é imune a estes choques em cadeia, com o setor vitivinícola a ter um decréscimo esperado de 34%, de acordo com a Comissão Europeia.

2.19. Os principais clientes do Grupo – as grandes superfícies comerciais – devido ao contexto já exposto, têm registado uma redução no volume das compras dos produtos de 20% a 25% face a 2022.

2.20. Desta forma, destarte o esforço que o Grupo tem feito, perspetiva-se uma diminuição grande dos bens que comercializa, tanto a nível externo como interno. Isto traduz, essencialmente, o que a lei designa por motivos de mercado – cf. artigo 359.º,

n.º 2, al. a) do CT

2.21. Mas preenche também o conteúdo de motivos estruturais (cf. artigo 359.º, n.º 2, al. b) do CT), a partir do momento em que o Grupo, à semelhança das suas congéneres, se verá obrigada a adaptar as práticas que adotava até então ao setor que serve, nomeadamente, deixando de promover diretamente os seus produtos, entregando-os diretamente às empresas distribuidoras, que têm maior experiência e melhores contactos para escoamento dos produtos.

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 à trabalhadora lactante com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos. Com a ressalva feita pela empresa na carta enviada à CITE, referindo que a entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, chegaram a acordo, tendo a Comissão Representativa dos Trabalhadores, da qual fazia parte a trabalhadora lactante ..., aceite o despedimento coletivo e aceite, também «a regularidade substantiva e procedimental do presente processo de 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

Face ao que antecede, a CITE **não se opõe** à inclusão da **trabalhadora ...** no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 22 DE NOVEMBRO
DE 2023**