

## PARECER N.º 71/CITE/2026

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em procedimento de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.  
**Processo n.º 162-DL-C/2026**

### I – OBJETO

**1.1.** Em **06.01.2026**, a CITE recebeu, via email, da entidade empregadora, ....., pedido de emissão de **parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ...**, inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado, **abrangendo 7 trabalhadores.**

**1.2.** Por documento datado de **03.12.2025** e entregue em mão própria no mesmo dia, a entidade empregadora **comunicou** à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos do art.º 360º, nº 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)

*Assunto: Despedimento coletivo.*

*Exma. Senhora,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7 /2009, de 12 de fevereiro, comunica-se a intenção de proceder à cessação do seu contrato de trabalho por despedimento coletivo, o qual abrangerá 7 (sete) trabalhadores desta Sociedade.*

*Mais se informa que, nos termos da referida disposição legal, os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento (constantes do Anexo) podem, querendo, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação, designar entre si uma comissão representativa, até ao máximo de 5 (cinco) membros, cuja constituição deverá ser comunicada à Empresa dentro do mesmo prazo.*

*Colocamo-nos à inteira disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais.*

*Em anexo: Anexo único.*

## ANEXO ÚNICO

### TRABALHADORES ABRANGIDOS

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...”

**1.3.** Por documento datado de **16.12.2025** e entregue em mão própria no dia 18.12.2026, a entidade empregadora **comunicou** à trabalhadora **a fundamentação do despedimento**, conforme se transcreve:

“(…)

*ASSUNTO: Comunicação de intenção de despedimento coletivo - Fundamentação (artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho)*

*Exmo(a). Senhor(a),*

*Não tendo sido constituída comissão representativa dos trabalhadores no prazo legal, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, vem a .... (“...” ou “Sociedade”) comunicar, por este meio, a intenção de proceder a um despedimento coletivo que abrange 7 (sete) trabalhadores e apresentar a respetiva fundamentação nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.*

*Assim, em cumprimento do n.º 2 do referido artigo, remetemos os seguintes elementos:*

- *Anexo I - Motivos do despedimento coletivo (art. 360.º, n.º 2, ai. a));*
- *Anexo II - Quadro de pessoal da empresa, com indicação dos trabalhadores e respetivo departamento/sector (art. 360.º, n.º 2, ai. b));*
- *Anexo III - Critérios de seleção dos postos de trabalho a extinguir {art.º. 360.º, n.º 2, al.. c});*
- *Anexo IV- Número de trabalhadores e categorias profissionais abrangidas (art. 360.º, n.º 2, al. d));*
- *Anexo V- Período previsto para a cessação dos contratos de trabalho (art. 360.º, n.º 2, ai. e));*
- *Anexo VI - Método de cálculo da compensação legal (art. 360.º, n.º 2, al. f)).*

*A ... mantém-se disponível para prestar todos os esclarecimentos que se revelem necessários e para desenvolver a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.*

Por último, informa-se que a presente comunicação e respetivos anexos serão igualmente remetidos às entidades competentes, nos termos legalmente previstos.

(...)"

**1.4. O Anexo I** que acompanhou a comunicação remetida à trabalhadora protegida visada no procedimento de despedimento, expressa os motivos do despedimento coletivo, em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, nos termos que se transcreve.

“

*ANEXO 1 (MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO) - artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho*  
*Conforme se passará a explicar, o presente despedimento coletivo deve-se ao encerramento de uma secção ou estrutura equivalente (...) e à redução do número de trabalhadores de outra estrutura (Exp. Serviços Gerais - Retalho) por motivos estruturais e de mercado, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 359.º 1 e n.º 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.*

*1. Enquadramento societário e natureza da atividade*

*A ... - ... ("..."), pessoa coletiva n.º..., com sede na ..., ..., integra o ...("..."), conjunto empresarial que desenvolve uma ampla atividade nos setores vínico, hoteleiro, turístico, cultural, de restauração e de retalho especializado. No âmbito deste Grupo, a ... é a entidade responsável pela exploração do ...-..., um projeto turístico-cultural de elevada complexidade e grande escala, inaugurado em julho de 2020, em plena crise pandémica provocada pelo SARS-CoV-2.*

*O investimento global associado à criação do ... ascende a aproximadamente € 110 milhões, aplicados na reabilitação profunda de vários edifícios históricos, no desenvolvimento de museus e experiências imersivas de última geração, na instalação de múltiplos espaços de restauração e cafetarias/bar, retalho, promoção de eventos temáticos e/ou corporativos e numa Escola de Vinhos certificada.*

*O ... constitui, desde a sua abertura em 2020, um dos mais relevantes empreendimentos turísticos e culturais da região Norte, reunindo, na sua configuração atual, cultura, enoturismo, gastronomia, comércio, lazer e formação especializada. A sua operação compreende, nomeadamente:*

*ete museus e experiências imersivas, cada um com equipas próprias de atendimento, supervisão e operação técnica:*

- 1. ... - introdução à enologia e ao mundo do vinho;*
- 2. ... - dedicado à cortiça e ao ecossistema do sobreiro;*
- 3. ... - história e evolução da região do ...;*
- 4. ... - coleção única de objetos históricos ligados à história da civilização através da "...";*

5. ... - experiência sobre a história, produção e cultura do chocolate;

6. ... - experiência imersiva centrada no universo dos vinhos rosé;

7. ... - espaço dedicado a exposições temporárias e programação cultural rotativa.

.Diversos espaços comerciais, incluindo lojas próprias situadas no final dos percursos museológicos e ainda lojas exploradas por operadores externos, concebidas para complementar a experiência turística e promover produtos nacionais.

. Cinco restaurantes de exploração própria, distribuídos por diferentes segmentos gastronómicos e modelos de serviço.

1. ...

2. ...

3. ...

4. ...

5. ...

. O bar vínico ..., com programação cultural própria (concertos, provas temáticas e eventos vínicos.

. Outros pontos de cafetaria e bar, como o ..., o ...e o ..., este último de funcionamento sazonal.

. Várias salas e áreas de eventos, designadamente o denominado lodge 6 e a Sala, ambos os espaços localizados na denominada Fase 2 do ..., bem como o espaço ..., ... ..., a ... e a ..., todos vocacionados para a realização de conferências, reuniões e eventos de natureza corporativa ou associativa, assim como para eventos/festas temáticas e gastronómicas.

. A ..., unidade certificada de formação vinícola e enogastronómica, responsável por cursos, workshops e programas temáticos, exigindo recursos técnicos e humanos especializados nesta área específica.

. Infraestruturas exteriores, áreas técnicas e um parque de estacionamento com capacidade para cerca de 145 lugares de estacionamento.

A amplitude e diversidade destas operações determinam uma estrutura funcional de grande dimensão, multidisciplinar e com necessidade de muitos recursos humanos e técnicos.

A ... emprega atualmente 329 trabalhadores, distribuídos pelas áreas de museologia, visitas guiadas, comércio a retalho, restauração e cafetaria, eventos, formação vinícola, serviços administrativos, operações e manutenção - uma força de trabalho indispensável ao funcionamento diário e ininterrupto do complexo, que se encontra em operação todos os dias do ano.

Não obstante a magnitude do investimento realizado, a reconhecida qualidade do projeto e a diligência colocada na sua implementação, o ... passou a enfrentar, desde o seu lançamento, um conjunto de circunstâncias excecionais e objetivamente imprevisíveis, que se afastaram de forma

*significativa dos pressupostos económico-financeiros e das projeções razoavelmente formuladas à data da conceção do projeto.*

*Com efeito, as decisões de abertura do Complexo, bem como de contratação de recursos humanos, foram tomadas com base em expectativas fundadas de evolução positiva da procura, assentes em estudos de mercado e na tendência de crescimento sustentado do turismo internacional na região do ....*

*Sucedem, porém, que fatores externos, anómalos e alheios à esfera de controlo da Sociedade - designadamente o contexto pandémico e as suas repercussões prolongadas na mobilidade internacional e nos fluxos turísticos - comprometeram essas expectativas, originando uma realidade operacional e económica substancialmente distinta daquela que legitimou as opções iniciais de investimento.*

*Embora o impacto pandémico tenha constituído um fator desencadeador inicial, os resultados negativos atualmente verificados decorrem, sobretudo, de um desequilíbrio estrutural entre a dimensão da operação e a procura efetiva.*

*Efetivamente, volvidos quase seis anos sobre a abertura do complexo, o ... não logrou ainda atingir a massa crítica de visitantes e de atividade que, de forma razoável, era expectável para um projeto desta dimensão e natureza, mantendo-se aquém dos níveis de procura necessários para absorver os elevados custos estruturais, fixos e recorrentes inerentes à sua exploração.*

*A conjugação destes fatores - insuficiência de escala, custos operacionais muito elevados e receitas sistematicamente inferiores ao previsto - tem condicionado de forma persistente o equilíbrio económico-financeiro da operação, impondo a necessidade de reavaliar o modelo organizativo e de proceder a ajustamentos estruturais, sob pena de comprometer de forma definitiva a sustentabilidade futura do projeto.*

*A abertura coincidiu com o período de maiores restrições sanitárias e limitações severas à mobilidade internacional, atingindo diretamente o seu principal mercado-alvo: o turismo estrangeiro.*

*A operação tem revelado custos estruturais muito elevados, diretamente associados:*

*. à manutenção permanente de um complexo de grandes dimensões, cuja extensão física e diversidade funcional exigem intervenções contínuas, vigilância técnica, conservação especializada e elevado consumo de recursos;*

*. à necessidade de equipas numerosas, indispensáveis para assegurar o funcionamento autónomo de cada área - museológica, retalho, restauração/cafeteria, eventos, visitas, operação técnica e apoio administrativo;*

*. à natureza diversificada das várias ofertas do ..., que requer formação contínua, competências técnicas específicas e muitos recursos humanos, elevando significativamente os custos operacionais;*

. à multiplicidade de equipamentos e infraestruturas técnicas necessárias para garantir a qualidade, segurança e consistência das operações, incluindo sistemas audiovisuais, climatização, iluminação museológica, equipamentos de cozinha industrial, plataformas expositivas, sistemas de apoio logístico, entre outros.

Os resultados financeiros persistentemente negativos e o EBITDA igualmente negativo constituem indicadores claros e objetivos de uma estrutura assente num modelo de custos significativamente desajustado face à procura efetivamente observada e às receitas concretamente geradas pela operação.

Esta realidade não só não se atenuou no período pós-pandémico, como se manteve e consolidou, essencialmente porque o projeto, até ao momento, não logrou atingir a massa crítica de visitantes e o volume de receitas necessários para absorver os elevados custos fixos e estruturais inerentes à sua exploração.

A insuficiência de volume de negócio, conjugada com a magnitude dos encargos operacionais associados à dimensão e complexidade do complexo, impede a cobertura dos custos de operação e compromete, de forma objetiva e estrutural, o equilíbrio económico-financeiro da atividade.

Neste contexto, impõe-se uma reavaliação global da estrutura organizativa do ... e das opções operacionais adotadas, enquanto condição necessária à salvaguarda da sustentabilidade futura da Sociedade.

Os resultados financeiros da ... têm sido consecutivamente negativos, verificando-se prejuízos avultados recorrentes e EBITDA deficitário, demonstrativos de uma operação estruturalmente desequilibrada.

(...)

A operação evidencia, de forma clara e reiterada, um desequilíbrio estrutural grave, configurando uma atividade permanentemente deficitária, incapaz, até ao momento, de gerar receitas que compensem os seus elevados custos operacionais.

Apesar da ligeira melhoria registada ao nível do EBITDA, não se antevê que a necessária inversão estrutural da situação ocorra no curto ou médio prazo.

Não obstante o contexto adverso, a Sociedade foi e continua (e continuará) progressivamente a adotar um conjunto de medidas concretas, proporcionais e graduais de contenção e racionalização de custos, designadamente através da renegociação de contratos com fornecedores externos e prestadores de serviços, da cessação de atividades e unidades estruturalmente deficitárias - como o encerramento do restaurante ... e do ... -, bem como da revisão do plano de recrutamento, dimensionamento e afetação de recursos humanos às reais necessidades operacionais da atividade.

Apesar das medidas já implementadas, a análise global evidencia que tais ajustamentos, por si só, não se revelam suficientes para inverter a situação económico-financeira da Sociedade no curto ou médio prazo, tornando necessário o presente procedimento, bem como a continuação da adoção de medidas estruturais adicionais, de carácter contínuo, com vista à inversão sustentada do ciclo negativo.

Vejamos:

## *2. Encerramento definitivo da ... - inviabilidade económica demonstrada*

*A ... do ... constituiu, desde a sua criação em 2021, uma unidade altamente especializada no domínio da formação vínica e enogastronómica, concebida para oferecer um leque alargado de atividades educativas - desde degustações, harmonizações e mini-workshops até a programas avançados de técnica de prova e sessões dirigidas a conhecedores experientes.*

*A Escola procurou democratizar o conhecimento sobre o vinho e proporcionar experiências formativas diversificadas, conduzidas por educadores especializados, num ambiente tecnicamente exigente, mas acessível ao público geral. Esta vocação formativa pressupõe um corpo técnico com competências específicas em vinhos, métodos de educação sensorial e comunicação enológica.*

*Para além da sua oferta própria, a ... foi também certificada para ministrar programas oficiais da ..., entidade internacional de referência na formação em vinhos e bebidas espirituosas. No ... são oferecidos os níveis 1 e 2 da certificação ..., em português e inglês, com conteúdos estruturados, avaliação formal e capacidade para acolher grupos. Esta componente internacional eleva naturalmente a exigência técnica da equipa e implica custos acrescidos de preparação, aquisição de vinhos específicos, materiais de prova, logística e acompanhamento pedagógico, refletindo-se num modelo de operação complexo.*

*Não obstante o valor cultural e formativo da unidade, a ... revelou-se, de forma consistente, estruturalmente deficitária, apresentando receitas significativamente inferiores aos custos indispensáveis ao seu funcionamento. A análise económico-financeira demonstra uma incapacidade estrutural de gerar resultados positivos, traduzida num resultado operacional reiteradamente negativo, apesar da diversidade e qualidade das atividades desenvolvidas. A estrutura de custos da unidade - diretamente associada à sua natureza especializada - é substancialmente superior às receitas obtidas, evidenciando um desfasamento permanente entre a procura real e os recursos necessários ao seu funcionamento.*

*Aliás, a análise económico-financeira desenvolvida pela Sociedade tem vindo a ser realizada de forma transversal a todas as unidades e áreas de atividade do complexo ..., permitindo uma avaliação comparativa objetiva da respetiva sustentabilidade económica. Essa análise conduziu, já no passado, à decisão de encerramento de outras unidades estruturalmente deficitárias, como sucedeu, designadamente, com o restaurante ... e com o ... ..., decisões essas adotadas no mesmo quadro de racionalidade económica, prudência de gestão e de contenção estrutural de custos.*

*No que respeita especificamente à ..., essa avaliação foi sendo sucessivamente reponderada, tendo a Sociedade mantido a unidade em funcionamento na expectativa fundada de que, com a normalização*

*progressiva do contexto pós-pandémico, fosse possível atingir a massa crítica de procura e de receita necessária para absorver os custos fixos e operacionais associados à sua atividade.*

*Sucedem, porém, que essa expectativa não se confirmou. Pelo contrário, a análise evidencia que a ... apresenta, de forma reiterada e consistente, um Resultado Operacional Bruto (GOP) negativo - com valores de -40.932,89 € em 2023, -22.799,45 € em 2024 e -49.178,01 € só até outubro de 2025 - demonstrando que a unidade não apenas não gera resultados positivos como produz prejuízos significativos e continuados, sem qualquer perspectiva razoável de inversão dessa tendência. É precisamente esta consolidação negativa dos resultados, associada à inexistência de sinais objetivos de crescimento da procura e à necessidade de salvaguardar a sustentabilidade global do complexo ..., que torna, neste momento, inevitável a decisão de encerramento da ..., decisão essa que surge como consequência direta, necessária e proporcionada da análise económico-financeira efetuada e não como uma opção discricionária ou conjuntural.*

*Tal encerramento implica a extinção integral dos postos de trabalho afetos à unidade, por inexistência superveniente das respetivas funções e impossibilidade de assegurar a continuidade da atividade no curto ou médio prazo.*

*Torna-se, por isso, imperativo repensar posicionamentos, redefinir prioridades e implementar novas estratégias de gestão que permitam travar e inverter o ciclo de resultados negativos que a operação ... vem registando.*

*Face à ausência persistente de rentabilidade e à incapacidade de equilibrar receitas e custos, torna-se inevitável proceder ao encerramento integral da .... Esta decisão implica a extinção total dos postos de trabalho afetos à unidade por inexistência superveniente das funções correspondentes e pela impossibilidade de recolocação noutras áreas da ..., dada a natureza especializada das funções exercidas.*

*Regista-se ainda que não permanecerá qualquer trabalhador na unidade: foi comunicada a não renovação do contrato a termo certo do trabalhador ... e cessou, por revogação por mútuo acordo, o vínculo existente com a escanção de 1.!!, ..., atendendo à manifestação de vontade expressa da própria.*

### *... -Trabalhadores Alocados*

*1-....- caducidade do contrato a termo (não renovação).*

*2-... – Acordo de Revogação*

*3 -...*

*4 - ...*

*5 - ...*

*6 - ...*

*Deste modo, o despedimento coletivo abrange exclusivamente os quatro trabalhadores acima identificados a Bold, não integrando o presente procedimento os vínculos que cessaram por não renovação contratual ou por revogação por mútuo acordo.*

### *3. Atividade de Retalho*

*A área funcional de Retalho do ... é responsável por assegurar o suporte operacional e funcional às lojas próprias integradas nas áreas museológicas, bem como às lojas exploradas por operadores externos, garantindo a necessária articulação operacional e a coerência do modelo comercial adotado no complexo.*

*Vejamos,*

*Após a abertura do ..., e no contexto da fase inicial de desenvolvimento e consolidação do projeto, foram inauguradas lojas próprias associadas aos percursos museológicos, tendo igualmente sido instalados operadores externos, com o objetivo de complementar a experiência turística e promover a divulgação e comercialização de produtos de conceção portuguesa.*

*O ... chegou assim a integrar um total de 23 lojas, entre espaços explorados diretamente pela ... e unidades geridas por operadores externos, no pressuposto de que o aumento da afluência turística permitiria sustentar uma operação de retalho com dimensão relevante.*

*Todavia, essa expectativa não se concretizou. Ao longo dos anos subsequentes, várias dessas lojas cessaram atividade por manifesta falta de viabilidade económica, designadamente ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., evidenciando a incapacidade estrutural da área de Retalho para gerar rendimentos compatíveis com os custos associados à sua exploração.*

*Vários dos operadores externos que abandonaram o complexo deixaram dívidas por liquidar, algumas das quais se encontram a ser regularizadas mediante planos de pagamento, enquanto outras permanecem em incumprimento.*

*Atendendo ao insucesso estrutural que a área comercial tem vindo a evidenciar - tanto nas lojas internas (exploradas diretamente pelo ...) como nas lojas externas (geridas por operadores) - e considerando ainda os resultados financeiros profundamente negativos da ..., tornou-se indispensável proceder a uma reestruturação profunda do modelo de exploração do ..., com vista a assegurar a sua sustentabilidade e inverter um ciclo continuado de prejuízos. A acentuada quebra de atividade comercial, conforme se demonstrará infra, tornou dispensável manter funções ligadas à operação administrativa e comercial das lojas, incluindo o apoio aos operadores, o merchandising, a gestão logística e a coordenação das áreas comerciais.*

*Entre as medidas estruturantes adotadas, destaca-se o encerramento das lojas situadas na Fase 2, bem como da Sala ... aí instalada e destinada a eventos, libertando cerca de 1.800 m2 que passarão agora a integrar um novo projeto de coworking explorado por um parceiro externo. Esta reconversão elimina a operação de retalho*

*anteriormente existente naquele núcleo (Fase 2) e afasta a necessidade de manter alguns dos recursos humanos afetos à área de Retalho. Efetivamente, a área de retalho - quer interno, quer explorado por terceiros - assumiu hoje uma expressão meramente residual {9 lojas internas e 4 externas), traduzindo uma redução de cerca de 50% face ao modelo inicial, não se justificando a manutenção da atual estrutura de recursos humanos, sobretudo tendo presente a magnitude dos resultados financeiros negativos da ....*

#### **ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO DE VISUAL MERCHANDISING**

*Uma das funções existentes na área de Retalho, mais precisamente desde 1 de fevereiro de 2022, respeita ao designado Visual Merchandising, tendo como responsabilidades principais o desenho, conceção, montagem, atualização e manutenção de conteúdos visuais e expositivos das lojas integradas no complexo ....*

*Trata-se de uma função de natureza criativa e operacional, orientada para a definição da apresentação visual dos produtos, coerência estética dos espaços comerciais, adaptação de layouts, renovação de expositores e implementação de soluções visuais destinadas a acompanhar a rotatividade de produto e a dinâmica comercial das várias lojas existentes no complexo.*

*Esta função foi concebida e justificada num momento em que o ... integrava um número significativamente superior de lojas - próprias e exploradas por terceiros -, distribuídas por diferentes áreas do complexo, incluindo a zona comercial da denominada Fase 2.*

*Nesse contexto operacional, caracterizado por maior escala, diversidade e rotatividade da atividade de retalho, entendeu-se pertinente a existência de uma função dedicada ao apoio técnico e operacional às lojas, designadamente ao nível da atualização de suportes gráficos, adaptação de layouts expositivos e acompanhamento transversal de vários pontos de venda com dinâmicas comerciais distintas.*

*Sucedem, porém, que a realidade operacional atual diverge de forma substancial desse modelo inicial, em virtude de um conjunto de alterações estruturais profundas na área de Retalho, designadamente:*

*✓ o encerramento definitivo da maioria das lojas por manifesta falta de viabilidade económica, incluindo, entre outras, ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...;*

*✓ o encerramento integral da zona comercial da Fase 2, com uma área superior a 1.100 m<sup>2</sup>, encontrando-se prevista a sua reconversão, a partir do início de 2026, num projeto de coworking explorado por parceiro externo, deixando essa área de integrar, em definitivo, a operação comercial do ...;*

*✓ a redução significativa do número de operadores externos, subsistindo, a partir de janeiro de 2026, apenas quatro operadores de Retalho- ..., ..., ... e ... (sem prejuízo de uma unidade de prestação de serviços de mediação iniciar atividade no complexo no início de 2026, ainda que sem relevância para a estrutura de Retalho aqui em análise);*

✓ a limitação das lojas exploradas diretamente pela ... às denominadas lojas museológicas, integradas nos percursos expositivos permanentes, cujos layouts, conteúdos visuais e expositivos se encontram estabilizados e não exigem acompanhamento técnico especializado.

Neste novo contexto operacional, as funções que justificaram a criação deste posto de trabalho deixaram de existir.

Em concreto, deixam de existir as funções de conceção e implementação contínua de conteúdos visuais transversais, acompanhamento regular de múltiplos pontos de venda e coordenação estética integrada da área de retalho, por desaparecimento da escala e rotatividade que as justificavam.

As necessidades pontuais e excecionais de ajustamento visual nas lojas museológicas próprias serão assumidas pela Direção Geral do ..., enquanto a apresentação visual das lojas exploradas por operadores externos passa a ser integral e diretamente assegurada por esses operadores, no exercício da sua autonomia comercial.

Assim, o posto de trabalho de Visual Merchandising, ocupado pela trabalhadora ..., é eliminado, sendo que, neste contexto, as funções anteriormente exercidas pela trabalhadora não são redistribuídas, mas sim eliminadas na sua substância essencial, por desaparecimento dos pressupostos operacionais que lhes conferiam utilidade.

Deste modo, o posto de trabalho afeto à função de Visual Merchandising perdeu integralmente o seu conteúdo funcional autónomo, por inutilidade superveniente, decorrente da redução estrutural da área de Retalho, da eliminação de unidades comerciais e da estabilização definitiva da operação remanescente.

Impõe-se, por conseguinte, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., por inexistência objetiva das funções que lhe estavam associadas, não subsistindo qualquer necessidade empresarial, operacional ou organizativa que justifique a sua manutenção na estrutura atual da ..., a qual se encontra num processo de racionalização e reestruturação destinado a assegurar a viabilidade económica e a sustentabilidade futura da sua operação.

#### **ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO DE GESTOR DE PRODUTO**

O posto de trabalho de Gestor de Produto, inserido na área de Retalho, foi concebido no âmbito de um modelo organizativo assente numa gestão centralizada e transversal da atividade comercial do ...

Nesse enquadramento, o referido posto tinha como conteúdo funcional a gestão agregada do portefólio de produto das lojas exploradas pela ..., incluindo, designadamente, a articulação com um universo alargado de fornecedores, a gestão de referências de produto, o controlo centralizado de stocks e inventário, o acompanhamento de transferências de produto entre lojas e a análise de tendências de consumo com vista ao

*suporte das decisões de compra, assegurando coerência transversal entre os diferentes pontos de venda internos do complexo.*

*Sucedem, porém, que, no contexto da reestruturação em curso da área de Retalho do ... -marcada pelos resultados financeiros societários persistentemente negativos, pela redução significativa do número de lojas e pelo encerramento integral da zona comercial da Fase 2 -, a Sociedade decidiu adotar, a partir de 2026, um modelo operacional mais simples e descentralizado, deixando de existir a necessidade objetiva de manter uma função centralizada de gestão transversal de produto.*

*Com efeito, a partir do início de 2026, a ... adotará um novo modelo organizativo, assente na descentralização destas funções, passando a respetiva gestão operacional do produto a ser integrada diretamente no funcionamento corrente de cada museu e das respetivas lojas associadas. Nesse enquadramento, os Managers/Responsáveis de cada Museu passarão a assumir, em cumulação com as suas funções atuais, a gestão dos produtos das lojas sob a sua responsabilidade, incluindo a seleção e adequação ao conceito museológico, a articulação direta com fornecedores e controlo de stocks, num contexto de operação de retalho significativamente reduzida e ajustada à realidade atual do ....*

*Em consequência desta reorganização, as funções anteriormente exercidas de forma centralizada - designadamente a gestão agregada de fornecedores e referências, a negociação transversal, o controlo central de inventário, a gestão de transferências entre lojas e a análise global de tendências de produto - deixam de justificar a manutenção de um posto de trabalho autónomo, por passarem a estar absorvidas pela cadeia de responsabilidade direta dos responsáveis de cada museu.*

*Deste modo, o posto de trabalho de Gestor de Produto (Retalho) perde o seu conteúdo funcional autónomo, por inutilidade superveniente, decorrente da reorganização do modelo de gestão do retalho e da eliminação da necessidade de tratamento transversal destas tarefas.*

*O referido posto de trabalho é atualmente ocupado pela trabalhadora ..., pelo que, em virtude da extinção objetiva do próprio posto, impõe-se a cessação do respetivo contrato de trabalho.*

#### **ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO DE COORDENAÇÃO OPERACIONAL TRANSVERSAL DE LOJAS E MUSEUS**

*No modelo organizativo em vigor no complexo ..., existe um posto de trabalho de coordenação operacional transversal, cuja função consiste em assegurar o acompanhamento e articulação diária da operação conjunta de lojas e museus, concentrando, num único posto, tarefas de natureza administrativa e de coordenação operacional.*

*Esse posto de trabalho tinha como conteúdo funcional, designadamente:*

- a coordenação operacional transversal entre lojas e museus;*

- o apoio à organização e validação de horários e escalas de trabalho;
- o acompanhamento diário da operação e dos fluxos de visitantes;
- a articulação funcional entre equipas operacionais e responsáveis de unidade;
- o apoio à resolução de ocorrências correntes e à gestão do funcionamento diário das áreas comerciais e museológicas.

*Este modelo assenta numa estrutura mais complexa, caracterizada por uma menor autonomia funcional das unidades e pela existência de funções de coordenação operacional transversal, justificadas pelo maior volume de atividade comercial, pela existência da zona de retalho da Fase 2 e pela operação simultânea de um considerável número de lojas e museus.*

*Sucedem, porém, que, no âmbito da reorganização estrutural em curso do ..., a ... decidiu adotar, a partir de janeiro de 2026, um modelo organizativo mais simples, descentralizado e ajustado à dimensão atual da operação, assente no reforço da autonomia funcional de cada museu e respetiva loja associada.*

*Em concreto:*

- a zona comercial da Fase 2 foi integralmente encerrada e reconvertida para um projeto de coworking explorado por parceiro externo;
- a atividade de retalho foi significativamente reduzida;
- deixou de existir uma operação com dimensão e complexidade que justifique uma função de coordenação transversal autónoma.

*Neste novo modelo, as funções de gestão operacional diária - incluindo a organização de equipas, gestão de horários, acompanhamento da operação corrente e resolução de ocorrências - passam a ser diretamente asseguradas pelos Managers/Responsáveis de cada museu, no exercício das suas responsabilidades próprias, deixando de existir a necessidade objetiva de um posto intermédio de coordenação transversal.*

*Acresce ainda que a articulação residual com os operadores externos de retalho que se mantêm em funcionamento deixa de ser efetuada no âmbito de uma coordenação operacional transversal, passando a ser assegurada por posto de Assistente Administrativo da área do retalho, previamente existente.*

*Em consequência desta reorganização, o posto de trabalho de Coordenação Operacional Transversal de Lojas e Museus perde integralmente o seu conteúdo funcional autónomo, por inutilidade superveniente, decorrente da eliminação dos pressupostos operacionais que justificaram a sua criação.*

*O referido posto de trabalho é atualmente ocupado pela trabalhadora ..., pelo que, em resultado da extinção objetiva do próprio posto, se impõe a cessação do respetivo contrato de trabalho, não existindo funções compatíveis que permitam a sua recolocação na estrutura atual da ....”*

**1.5.** Do **Anexo II** que acompanhou a comunicação remetida à trabalhadora visada no procedimento de despedimento, consta plasmado o quadro de pessoal da empresa, em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, para o qual se remete.

**1.6. O Anexo III** que acompanhou a comunicação de 16.12.2026 remetida à trabalhadora expressa os critérios de seleção dos postos de trabalho a extinguir, em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, nos termos que se transcreve.

*“ANEXO III (CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO A EXTINGUIR) • artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho*

*O presente procedimento assume a forma de despedimento coletivo, nos termos dos artigos 359.º, uma vez que se verifica a extinção simultânea de vários postos de trabalho e cuja extinção resulta de uma reestruturação global da atividade da Sociedade por motivos estruturais.*

*Nos termos da alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... - ... procede à identificação dos critérios objetivos que fundamentam a seleção dos postos de trabalho a extinguir no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo.*

*Os critérios adotados assentam exclusivamente em fatores funcionais, estruturais, organizativos e económicos, diretamente decorrentes da reorganização global da atividade da Sociedade, conforme amplamente descrito no Anexo 1, assegurando a objetividade, a neutralidade e a inexistência de qualquer discriminação.*

*Para efeitos do presente anexo, a seleção incide exclusivamente sobre postos de trabalho objetivamente eliminados, não sobre categorias profissionais ou trabalhadores individualmente considerados, sendo a cessação dos contratos consequência direta da extinção dos postos que estes ocupam.*

*Os critérios resultam, em particular:*

- ✓ do encerramento definitivo da unidade ..., por inviabilidade económica comprovada;*
- ✓ da redução estrutural e profunda da área de Retalho, incluindo o encerramento integral da zona comercial da Fase 2;*
- ✓ da simplificação do modelo organizativo e da redistribuição integrada de tarefas, anteriormente concentradas em postos de trabalho autónomos, as quais passam a ser absorvidas pela estrutura operacional existente, sem necessidade de manutenção de postos específicos para o efeito;*
- ✓ da eliminação objetiva de conteúdos funcionais, por desaparecimento das atividades que lhes davam suporte;*

✓ *da inexistência de postos equivalentes ou compatíveis na estrutura atual da ... que permitam a recolocação.*

*1. Encerramento Integral da ...- eliminação dos postos de trabalho da unidade*

*A ... será encerrada na totalidade, por comprovada inviabilidade económica, conforme demonstrado no Anexo 1.*

*Atendendo à supressão integral da atividade, extinguem-se todos os postos de trabalho afetos à referida unidade, por inexistência superveniente das funções que lhes estão associadas.*

*A cessação dos contratos de trabalho decorre, assim, direta e automaticamente da extinção objetiva dos postos de trabalho, resultante do encerramento definitivo da unidade.*

*Neste contexto, eliminam-se os Postos de trabalho destes trabalhadores, cessando conseqüentemente os respetivos contratos de trabalho:*

*Senior Wine Educator- ...*

*Wine Educator-...*

*Junior Wine Educator-...*

*Wine School/ Coordinator- ...*

*2. Redução estrutural da área de Retalho - eliminação de postos de trabalho*

*A área de Retalho do ... sofrerá a partir de janeiro de 2026 uma redução muito significativa da sua atividade, culminando no encerramento de múltiplas lojas, no encerramento integral da zona comercial da Fase 2 e na adoção de um modelo operativo substancialmente mais simples e reduzido.*

*Esta reconfiguração estrutural eliminou os pressupostos operacionais que justificavam a manutenção de determinados postos de trabalho de natureza transversal e de apoio, conduzindo à sua extinção objetiva.*

*2.1. Eliminação do posto de trabalho de Visual Merchandising*

*O posto de trabalho de Visual Merchandising foi concebido num contexto de maior atividade comercial, com um número significativo de lojas próprias e exploradas por terceiros, exigindo acompanhamento transversal, atualização de layouts, suportes expositivos e conteúdos visuais.*

*Com o encerramento da maioria das lojas, a eliminação da zona comercial da Fase 2 e a estabilização das lojas museológicas remanescentes, deixaram de subsistir os pressupostos operacionais que justificavam este posto.*

*As funções anteriormente associadas foram eliminadas na sua substância essencial ou passarão a ser assumidas autonomamente pelos operadores externos ou, de forma residual e pontual, pela Direção Geral do*

*....*

*O posto de trabalho perdeu, assim, integralmente o seu conteúdo funcional autónomo, por inutilidade superveniente.*

*Ademais, a extinção deste posto de trabalho integra-se diretamente na estratégia de redução estrutural de custos e simplificação organizativa imposta pelos resultados económicos negativos globais da Sociedade, conforme descrito no Anexo I.*

*Verificam-se, assim, cumulativamente, motivos económicos, motivos organizativos e inexistência de possibilidade de recolocação.*

*O posto de trabalho eliminado é atualmente ocupado por ..., cujo contrato de trabalho cessa nessa decorrência.*

## **2.2. Eliminação do posto de trabalho de Gestor de Produto**

*O posto de trabalho de Gestor de Produto foi concebido no âmbito de um modelo organizativo assente numa gestão centralizada e transversal do portefólio de produto das lojas do ....*

*Com a reorganização da área de Retalho e a adoção, a partir de 2026, de um modelo descentralizado, a gestão de produto passa a ser integrada diretamente no funcionamento corrente de cada museu e das respetivas lojas associadas, sendo assumida pelos respetivos responsáveis.*

*As funções anteriormente centralizadas - gestão agregada de fornecedores e referências, controlo de stocks e inventário, transferências de produtos entre lojas e análise transversal de tendências de consumo - deixaram de justificar a existência de um posto autónomo dedicado.*

*O posto de trabalho perdeu, assim, o seu conteúdo funcional autónomo, por inutilidade superveniente.*

*Ademais, a extinção deste posto de trabalho integra-se diretamente na estratégia de redução estrutural de custos e simplificação organizativa imposta pelos resultados económicos negativos globais da Sociedade, conforme descrito no Anexo 1.*

*Verificam-se, assim, cumulativamente, motivos económicos, motivos organizativos e inexistência de possibilidade de recolocação.*

*O posto de trabalho eliminado é atualmente ocupado por ..., cujo contrato de trabalho cessa nessa decorrência.*

## **2.3. ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO DE COORDENAÇÃO OPERACIONAL TRANSVERSAL DE LOJAS E MUSEUS**

*Com a reorganização da operação do... e a adoção, a partir de 2026, de um modelo organizativo descentralizado, a coordenação operacional anteriormente assegurada de forma transversal deixa de se Justificar enquanto função autónoma.*

*A gestão operacional corrente dos museus e das respetivas lojas associadas - incluindo a organização de equipas, a gestão de horários, o acompanhamento do funcionamento diário, o controlo de fluxos de visitantes e a resolução de ocorrências operacionais - passa a ser integrada diretamente no funcionamento de cada museu, sendo assumida pelos respetivos Managers/Responsáveis de unidade, no exercício das suas competências próprias.*

*Acresce ainda que a articulação residual com os operadores externos de retalho que se mantêm em funcionamento deixa de ser efetuada no âmbito de uma coordenação operacional transversal, passando a ser assegurada por posto de Assistente Administrativo da área do retalho, previamente existente.*

*Este novo modelo organizativo é adequado à atual dimensão e configuração da atividade de Retalho remanescente, sem necessidade de criação ou preservação de um posto de coordenação específico para o efeito.*

*O posto de trabalho perdeu, assim, o seu conteúdo funcional autónomo, por inutilidade superveniente, decorrente da reorganização da estrutura operacional do ..., da redução significativa da atividade de retalho e do encerramento da zona comercial da Fase 2.*

*Acresce que a extinção deste posto de trabalho se insere diretamente na estratégia de racionalização estrutural, simplificação organizativa e redução de custos imposta pelos resultados económicos negativos globais da Sociedade, conforme descrito no Anexo 1.*

*Verificam-se, assim, cumulativamente, motivos de mercado, motivos estruturais e a inexistência de possibilidade de recolocação, uma vez que não subsistem, na estrutura atual da ..., postos equivalentes ou compatíveis.*

*O posto de trabalho de Coordenação Operacional Transversal de Lojas e Museus é atualmente ocupado pela trabalhadora ..., sendo a cessação do respetivo contrato de trabalho consequência direta e necessária da extinção objetiva do próprio posto.*

### *3. Impossibilidade de recolocação*

*Os postos de trabalho extintos correspondem a postos singulares, inexistindo funções equivalentes ou compatíveis na estrutura atual da ....*

*A impossibilidade de recolocação resulta assim de uma análise concreta da estrutura funcional remanescente da ..., conforme quadro de pessoal constante do Anexo li, não existindo postos compatíveis com o conteúdo funcional dos postos extintos.*

*A reorganização conforme supra exposto visa assegurar a sustentabilidade económica da Sociedade.*

#### *Critério final*

*A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo não resulta de qualquer avaliação comparativa pessoal, mas exclusivamente da extinção objetiva dos próprios postos de trabalho, decorrente:*

- ✓ do encerramento definitivo da ...;*
- ✓ da redução estrutural da área de Retalho;*
- ✓ da reorganização do modelo operativo do ....*

*Garantia de neutralidade e não discriminação*

*Os critérios aplicados são exclusivamente funcionais, estruturais e económicos, não envolvendo quaisquer fatores pessoais, subjetivos ou discriminatórios, em cumprimento integral do regime jurídico aplicável ao despedimento coletivo.”*

**1.7. O Anexo IV** indica o número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais, em cumprimento do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, nos termos que se transcreve:

*“ANEXO IV (N.º de TRABALHADORES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS) - artigo 360.º n.º 2, alínea d) do Código do Trabalho.*

*O despedimento coletivo abrange 7 trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:*

<i>N.º</i>	<i>Nome</i>	<i>Categoria Profissional</i>
<i>1</i>	<i>...</i>	<i>Escanção de 2.ª</i>
<i>2</i>	<i>...</i>	<i>Escanção de 1.ª</i>
<i>3</i>	<i>...</i>	<i>Assistente Administrativo de 1.ª</i>
<i>4</i>	<i>...</i>	<i>[Escanção Principal</i>
<i>5</i>	<i>...</i>	<i>Escanção de 2.ª</i>
<i>6</i>	<i>...</i>	<i>Assistente Administrativo de 1.ª</i>
<i>7</i>	<i>...</i>	<i>Chefe de Receção</i>

**1.8. O Anexo V** expressa o período de tempo no decurso do qual pretende a empregadora efetuar o despedimento, em cumprimento do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, nos termos que se transcreve.

*“ANEXO V*

*(PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO) - artigo 360.º n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho.*

*Pretende proceder-se ao despedimento dos trabalhadores abrangidos logo que cumpridos os prazos legais mínimos aplicáveis ao presente procedimento de despedimento coletivo.*

*Deste modo, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze} dias, a contar da data da comunicação da entrega deste documento, por forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do referido diploma legal.*

*Ao período de tempo previsto no número anterior acrescerá o prazo de aviso prévio mínimo legal de 30 (trinta), 60 (sessenta) ou 75 (setenta e cinco} dias, atendendo à antiguidade dos trabalhadores pelo mesmo abrangidos, que antecede o momento da cessação dos contratos de trabalho.*

*Especiais regras legais de tutela de alguns trabalhadores, em razão da sua situação pessoal (por exemplo, no âmbito da proteção da parentalidade), poderão impor, caso venham a sê-lo, momentos distintos para a cessação dos respetivos contratos e o prolongamento, quanto àqueles, do presente procedimento de despedimento coletivo.*

*Prevê-se que os contratos cessem entre os dias 29 de janeiro de 2026 e 28 de fevereiro de 2026, em cumprimento dos prazos de aviso prévio legalmente aplicáveis a cada um dos trabalhadores abrangidos.*

*A data exata de cessação será comunicada individualmente a cada trabalhador nos termos legais.”*

**1.9.** E, por via do **Anexo VI**, deu a entidade empregadora a conhecer à trabalhadora o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, em cumprimento do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, nos termos que se transcreve.

*“ANEXO VI (MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO LEGAL APLICÁVEL) - artigo 360.º, n.º 2, alínea f) do Código do Trabalho*

*Nos termos da alínea f), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo será calculada de acordo com o disposto no artigo 366.º do mesmo diploma.*

*A compensação será colocada à disposição dos trabalhadores até à data da cessação efetiva dos respetivos contratos de trabalho, juntamente com os créditos laborais vencidos, subsídios proporcionais e demais valores legalmente devidos.*

*Será realizado um cálculo Individualizado por trabalhador, com base na sua antiguidade, retribuição e vínculo contratual, garantindo que o montante atribuído será igual ou superior ao mínimo legalmente exigido, sem prejuízo de condições mais favoráveis que possam ser aplicáveis.”*

**1.10.** Não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores.

**1.11.** Do processo consta ainda a ata da reunião de informações e negociações ocorrida em **18.12.2025**, nos termos do art.º 361º, do Código do Trabalho, que decorreu com a presença da trabalhadora protegida ....

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

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

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de

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

oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerando 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

**2.4.** Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

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

**2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

**2.6.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a

---

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

entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

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

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

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

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

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

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

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

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

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

*“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.*

*II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.*

*(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”<sup>3</sup>, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)*

*Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)*

*(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicilar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”*  
Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo ..., em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>4</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo*

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

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

*estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo ..., em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

**2.11.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), menciona-se o seguinte: *“I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*

*II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.*

*III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento 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. (...).”*

### **III – O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento coletivo em causa se funda em motivos de mercado e estruturais, que culminaram no encerramento de uma unidade laborativa (...) e à redução do número de trabalhadores de outra estrutura (*Exp. Serviços Gerais - Retalho*)

**3.2.** Os motivos de mercado e o posicionamento da empresa, que dele decorre, na atividade desenvolvida, resultam detalhadamente explanados. Bem como resulta demonstrada a acentuada redução do EBITDA.

**3.3.** Na sequência das circunstâncias supra expostas, a entidade empregadora decidiu proceder ao encerramento definitivo da unidade ..., por inviabilidade económica comprovada, com a conseqüente extinção de todos os postos de trabalho, um deles ocupado pela trabalhadora protegida ..., que ocupa a categoria profissional de “Escanção de 2.<sup>a</sup>”.

**3.4.** Considerando que serão extintos todos os postos de trabalho afetos àquela unidade, a entidade empregadora, em cumprimento do disposto do artigo 360.º do Código do Trabalho, identificou como critérios de seleção dos posto de trabalho a extinguir, critérios que assentam, objetiva e exclusivamente, em fatores funcionais, estruturais, organizativos e económicos, diretamente decorrentes da reorganização global da atividade da Sociedade. Na realidade, como refere a entidade empregadora, a seleção incidiu sobre os postos de trabalho objetivamente eliminados, não sobre categorias profissionais ou trabalhadores individualmente considerados, sendo a cessação dos contratos consequência direta da extinção dos postos que estes ocupam.

**3.5.** De salientar, ainda, que resulta expresso que os demais trabalhadores visados pelo processo de despedimento coletivo, e que, à semelhança da trabalhadora especialmente protegida, integravam a unidade ..., no decurso da tramitação processual chegaram a acordo com a entidade empregadora.

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

**3.7.** Não se impondo à CITE um julgamento prévio quanto à validade da motivação oferecida, ou ausência de alternativas estruturais e de mercado viáveis para a conservação dos postos de trabalho, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento.

**3.8.** No caso em apreciação, e da análise aos elementos constantes do processo remetido a esta Comissão, permite aferir da validade do procedimento quanto à trabalhadora especialmente protegida, nomeadamente, o cumprimento das exigências legalmente previstas, afastando-se, assim, com a necessária segurança quaisquer indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

### III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE JANEIRO DE 2026**