

## PARECER N.º 72/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 287 – DGL-C/2007

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 12 de Agosto de 2007, a CITE recebeu da administração da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., ..., ..., ... e as trabalhadoras lactantes ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**1.2.** A entidade empregadora remeteu carta de despedimento colectivo às trabalhadoras grávidas e lactantes abrangidas pelo despedimento colectivo, em 9 de Julho de 2007, nos termos da lei. A referida carta (que contém um anexo composto por 46 folhas) refere o seguinte: *Serve a presente para comunicar a V. Ex.<sup>a</sup>, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 397.º e 419.º do Código do Trabalho, que é intenção proceder ao seu despedimento, no âmbito do despedimento colectivo que esta empresa promove desde já.*

*Acompanhando esta comunicação e como integrante da mesma, anexamos um documento com a descrição dos motivos estruturais que impõem e justificam o despedimento colectivo e, bem assim, os demais elementos a que se refere o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, a saber: quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa; indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir; indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, sendo que será de três meses o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento.*

*Aos trabalhadores objecto do despedimento colectivo, a empresa pagará uma compensação (que inclui a compensação legal prevista no artigo 401.º do Código do Trabalho) calculada de acordo com o seguinte método:*

*a) Montante correspondente a 1,25 da retribuição média anual por cada ano ou fracção de antiguidade na Companhia:*

*b) A retribuição considerada será a soma de: retribuição base; diuturnidades; subsídio de chefia; subsídio por isenção de horário de trabalho; subsídio de turnos;*

*c) A retribuição média anual será o resultado de divisão por 12 (doze) do produto da retribuição considerada (descrita na alínea b) por 14 (catorze).*

*A ... proporcionará, ainda, aos trabalhadores, objecto de despedimento colectivo, a prestação de serviços de outplacement, através de empresa especializada, pelo que junto se anexa breve descritivo sobre os serviços em questão.*

*Nesta mesma data, e nos termos do n.º 3 do artigo 419.º do Código do Trabalho, é enviada à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (...), cópia desta comunicação e dos documentos que a integram.*

*Por não existirem na Companhia as entidades referidas no n.º 1 do predito artigo 419.º, são enviadas idênticas comunicações escritas e elementos nelas dados por reproduzidos a cada um dos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento colectivo, podendo V. Ex.<sup>a</sup> e os demais trabalhadores (cuja identificação consta do mencionado documento em anexo) designar, de entre si, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção desta comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de cinco trabalhadores, à qual serão enviados documentos idênticos aos que acompanham esta comunicação.*

*É com muita mágoa que a Administração da empresa toma a iniciativa de instaurar este procedimento para despedimento colectivo, e só o faz movida pelo propósito único de, atenta a situação de progressiva e profunda degradação económica e financeira da empresa, procurar assegurar a futura sustentabilidade dela, com salvaguarda da maior parte dos postos de trabalho.*

*O Conselho de Administração louva o esforço e dedicação demonstrados por todo o seu pessoal e lamenta que uma parte dele tenha de ser confrontado com as medidas que, por inevitáveis, se vê neste momento forçado a tomar.*

**1.3.** Em anexo à referida carta, a empresa apresenta:

**1.3.1.** A descrição dos motivos económicos para o despedimento colectivo de parte dos/das seus/suas trabalhadores/as. Assim, a empresa refere que, do ponto de vista da análise económico-financeira, os resultados obtidos permitem identificar duas fases distintas ao longo da sua existência, ou seja, uma primeira etapa, compreendida entre Julho de 1988 e o fim do exercício no ano de 2004, que *apresentou um desempenho do ponto de vista operacional globalmente positivo (...).* Contudo, desde 1999, os meios libertos foram *insuficientes para remunerar os capitais investidos, tendo a empresa desde esse ano,*

*apresentado prejuízos que totalizam 6 anos consecutivos de resultados líquidos negativos;*

*A segunda e actual etapa, na qual os resultados da empresa, em 2005 e 2006, continuaram a deteriorar-se de forma significativa, traduziu-se em 8 anos ininterruptos de prejuízos no final do exercício de 2006. Nesta etapa, os resultados líquidos foram-se tornando progressivamente negativos, conjuntamente com um desempenho operacional também cada vez mais negativo, o que retrata o colapso do actual modelo de negócio da empresa.*

*Em 31 de Dezembro de 2004, a Sociedade apresentava capitais próprios positivos, no montante de, aproximadamente, Euros: 21.557.000, tendo no período compreendido entre aquela data e 31 de Maio de 2007 registado prejuízos no montante de, aproximadamente, de Euros: 105.000.000. Face aos prejuízos registados, o anterior accionista realizou entradas, a título de Prestações Acessórias e de aumentos do Capital Social, no montante de Euros: 26.000.000 e Euros: 30.000.000, respectivamente, totalizando o valor de Euros: 56.000.000. Como resultado da evolução ocorrida em 31 de Maio último, os capitais da Sociedade eram negativos em aproximadamente, Euros: 25.000.000, encontrando-se a mesma em situação de falência técnica.*

*Esta evolução indicia uma clara incapacidade da Sociedade em gerar resultados através das suas operações e, conseqüentemente, o caminhar para uma situação de ruptura económico-financeira resultando na inevitável insolvência, decorrente da falta de sustentabilidade do modelo de negócio actual da empresa.*

**1.3.2.** Os principais elementos de ruptura do mercado nacional de transporte aéreo: relativamente a este aspecto, refere a entidade empregadora que *sempre centrou a sua actividade operacional como transportadora área regional, operando essencialmente nos mercados ibérico, francês e italiano. Face às alterações ocorridas no meio envolvente em que a Sociedade operava, e opera, designadamente:*

- O acréscimo significativo de custos com combustíveis (150% nos últimos seis anos, com particular aumento a partir de Setembro de 2003) em resultado da evolução do preço do petróleo. Este aumento teve um impacto muito relevante na estrutura de custos das companhias aéreas, causando um estrangulamento das margens operacionais;*
- A tendência de crescimento de operadoras de Low Cost Carriers – Companhias de Baixo Custo – na Europa, que se vinha revelando desde 2001, reforça-se a partir de 2004 (as receitas destas entidades cresceram 37% só de 2004 para 2005). Saliente-*

*se que este efeito de acréscimo de concorrência foi particularmente relevante nos principais aeroportos de operação da empresa, Lisboa e Porto.*

*Neste contexto, a emergência e/ou reforço destes elementos no mercado nacional resultou num conjunto de alterações que tiveram um impacto crucial no modelo de negócios da Companhia.*

- Primeiro, o aumento da base de custos das companhias em virtude do aumento dos preços do combustível resultou num esforço conjugado de aumento da taxa de ocupação com o aumento da taxa de utilização das aeronaves necessária para garantir o seu ponto crítico de vendas (“break-even”), ou seja, o limite a partir do qual deixa de se operar com prejuízo. Deste modo, tornou-se necessário aumentar a taxa de ocupação de modo a garantir a sustentabilidade económica da operação;*
- Segundo, o aumento do número global de passageiros (em larga medida justificado por procura induzida pelo aumento de oferta das Companhias de Baixo Custo) eliminou a existência de pequenos nichos de mercado com passageiros maioritariamente de negócios, os quais permitiam um nível de rendimento superior, verificando-se, assim, uma degradação da receita. De facto, as rotas que, anteriormente, tinham uma procura muito específica começaram a ser exploradas por Companhias de Baixo Custo que, através de preços baixos, potenciaram um aumento da dimensão do mercado e afastaram companhias que exploravam estas rotas com aviões mais pequenos (ou seja, companhias regionais como a entidade empregadora);*
- Terceiro, a entrada das Companhias de Baixo Custo motivou uma alteração significativa ao nível das políticas de preços praticadas no mercado. O comportamento bastante competitivo destas entidades, que assentam num modelo sem restrições tarifárias e com um dinamismo ímpar na gestão de espaço, levou a que as próprias companhias “tradicionais” tenham abandonado os princípios e os sistemas que utilizavam, gerando assim uma queda relevante das tarifas médias;*
- Quarto, o aumento da penetração da Internet induziu a necessidade de as diversas companhias aéreas desenvolverem o canal com políticas de preço e produto diferenciadas e, em paralelo, este aumento da penetração da Internet permitiu também uma maior facilidade na comparação dos preços das diversas companhias aéreas;*
- Quinto, as companhias tradicionais, procurando diminuir a sua base de custos, iniciaram um processo de redução de comissões a agentes que, apesar de permitir algumas poupanças, transformou os agentes em defensores dos passageiros, procurando activamente melhores oportunidades de preço (uma vez que não têm*

*comissões indexadas ao valor de venda, antes uma remuneração com valor fixo por reserva efectuada);*

- *Sexto, e muito no contexto das alterações acima enunciadas, a procura tomou-se progressivamente mais sensível ao preço enquanto variável chave na compra de viagens de avião, conforme comprovado por diversos estudos de mercado.*

*Em síntese, a partir de 2004, o mercado de transporte aéreo em Portugal alterou-se de forma radical, com um impacto diferenciado nas companhias nacionais: se, por um lado, o principal actor, no mercado interno, conseguiu desenvolver uma estratégia que lhe permitiu responder aos desafios colocados, através da exploração do efeito de rede (ou seja, a operação de longo curso suporta o seu produto de médio curso), por outro lado, esta Companhia, por não operar em longo curso, ficou confrontada com uma realidade bem mais difícil, que determinou a falta de sustentabilidade da Companhia:*

- *Primeiro, porque não conseguiu manter os seus nichos de mercado;*
- *Segundo, porque os seus aviões não têm dimensão para serem eficientes em termos de custos quando comparados com os das Companhias de Baixo Custo;*
- *Terceiro, porque não tem um conjunto de destinos (nem a frota necessária para os servir) que lhe permita explorar o efeito de rede.*

*De facto, esta Companhia ficou, como a grande parte das outras companhias regionais independentes europeias, esmagada entre as Companhias de Baixo Custo e as grandes companhias de bandeira.*

### **1.3.3.** A análise da evolução da Companhia ente 2004 e 31 de Maio de 2007:

*A degradação do desempenho operacional em contraste com a melhoria da eficiência nos indicadores operacionais é a demonstração do impacto das alterações no meio envolvente nos resultados da empresa. Efectivamente, ao longo deste período, o crescimento das receitas foi, em larga medida, suplantado pelo crescimento dos custos:*

- *Por um lado, as receitas operacionais cresceram a uma taxa média de 3,4% entre 2004 e 2006, de Euros: 154.132.000 em 2004, para Euros: 153.456.000 em 2005, e Euros 164.900.000 em 2006;*
- *Por outro lado, os custos operacionais cresceram de Euros: 152.669.000 em 2004, para Euros: 166.605.000 em 2005 e Euros: 182.236.000 em 2006, o que corresponde a uma taxa média de crescimento anual de 9,3%;*

*É este diferencial crescente entre as receitas e os custos que está na génese da situação estruturalmente insustentável da empresa.*

**1.3.4.** As medidas de reestruturação a adoptar:

A empresa verificou que, caso não seja promovida a sua reestruturação, a mesma se torna inviável, sendo inevitável a ruptura no plano financeiro e consequente insolvência na medida em que *não é racional em termos económicos continuar a afectar recursos a uma entidade cujas operações não geram os meios necessários a garantir o equilíbrio entre as suas receitas e custos (garantindo, adicionalmente, uma adequada remuneração dos capitais investidos), quando os mesmos deveriam ser utilizados na implementação das medidas necessárias à sua reestruturação com o objectivo de garantir a continuidade das suas operações e a manutenção do maior número possível de postos de trabalho, assegurando o integral cumprimento da obrigação da prestação pecuniária a realizar pelo empregador aos seus trabalhadores em contrapartida da prestação do trabalho pelos mesmas, assim como o cumprimento atempado das suas obrigações junto dos restantes credores, nomeadamente, fornecedores, o Estado e outros organismos públicos.*

*Assim, o que está em causa é a opção entre a manutenção da actual situação, que conduzirá necessariamente à extinção da totalidade dos seus actuais 705 postos de trabalho (624 em Portugal, 47 em Espanha onde se inclui um destacado de Portugal, 29 em França, 4 em Itália onde se inclui um destacado de Portugal, 1 na Holanda e 1 na Alemanha), ou a adopção de medidas que permitam reestruturar a Sociedade e garantir a manutenção apenas dos postos de trabalho daqueles trabalhadores que a implementação do novo modelo de negócio consinta.*<sup>1</sup>

**1.3.5.** As medidas no plano financeiro:

*Em 31 de Dezembro de 2006, a Companhia possuía capitais próprios negativos no montante de Euros: 7.092.000, referindo o Revisor Oficial de Contas, na Certificação Legal de Contas emitida em 2 de Maio de 2007; ... queremos no entanto salientar que o valor de capital próprio negativo no montante de 7.092.523 Euros, compromete a continuidade da Companhia.*

*Idêntica preocupação era manifestada pelo Conselho Fiscal, o qual no Relatório sobre as Contas do exercício de 2006 afirmava: A situação do capital próprio negativo põe em causa a continuidade da Companhia. Salientamos, neste aspecto, a relevância da decisão dos accionistas de venderem a sua posição na Companhia à ..., conforme referido no ponto 4 do Relatório do Conselho de Administração, operação que, à data do nosso relatório, aguarda parecer de não oposição da Autoridade da Concorrência para se poder concretizar.*

---

<sup>1</sup> Sublinhado nosso.

*É de crer que, a concretizar-se esta operação, os accionistas tomem as medidas necessárias ao saneamento financeiro e do capital social que garantam a continuidade da Companhia.*

*A forma como a transacção de compra foi estruturada entres as partes envolvidas permitiu à Companhia, após a deliberação de não oposição por parte da Autoridade da Concorrência em 5 de Junho de 2007, a entrada de dinheiro fresco de modo a garantir a cobertura dos prejuízos acumulados até 31 de Maio de 2007 e a liquidação da totalidade do passivo bancário, nos termos da deliberação da Assembleia Geral realizada em 22 de Maio de 2007, na qual foi deliberado:*

- Aprovar novas entradas em dinheiro destinadas à liquidação integral antecipada do passivo bancário;*
- Aprovar a repartição dos créditos no montante de Euros: 129.028.000, para Suprimentos e o remanescente para Prestações Acessórias de Capital;*
- Aprovar a utilização das Prestações Acessórias de Capital para cobertura de prejuízos acumulados, sendo desde já utilizados Euros: 114.518.000 para cobertura dos acumulados até 31 de Dezembro de 2006.*

*Assim se conseguiu que, em 15 de Junho de 2007, a Companhia se apresentasse com uma situação financeira que se mostrava equilibrada, sendo positivos os seus capitais próprios, e encontrando-se a Sociedade liberta de qualquer passivo bancário.*

*Esta medida, contudo, embora importante e necessária, não é por si suficiente, se tomada de forma isolada, apenas para garantir a continuidade das operações da Sociedade. Caso não sejam tomadas outras medidas que reponham o equilíbrio económico, a Companhia continuará a necessitar da realização de entradas de dinheiro por parte dos accionistas de modo a suprir o défice da sua tesouraria motivada pelo desequilíbrio estrutural entre as suas receitas e os seus pagamentos.*

*Assim, a este primeiro passo haverão que seguir-se outros que permitam actuar no plano económico, de modo a promover, no futuro, o equilíbrio económico-financeiro, o que actualmente, de forma inquestionável, não acontece.*

*(...) Convém, no entanto recordar que a injeção de dinheiro na empresa foi algo que já ocorreu no passado, (...) sem que tal tivesse solucionado o problema de fundo, qual o de promover o equilíbrio empresarial no plano económico. Este é o verdadeiro problema que urge enfrentar e solucionar.*

- 1.3.6.** Para além das medidas no plano económico, a empresa apresenta ainda o novo modelo de negócio. Assim, face a três opções que poderiam ser tomadas, a entidade empregadora não optou pela manutenção do actual modelo de negócio, por ser inviável, conforme exposto, não optou pela transformação da sociedade numa companhia regular,

de bandeira, inexecutável face à necessidade de investimentos na aquisição de frota compatível, para além de o mercado português ser *demasiadamente reduzido para a existência de dois operadores*. Desta forma, a opção será a da evolução da Companhia para um prestador de serviços que disponibilize capacidade de voo a outros operadores aéreos. *Como tal, a sobrevivência da empresa passa por deixar de ser uma companhia aérea com todo o espectro de serviços comerciais (e de suporte comercial) sob a sua alçada, para passar a ser uma companhia fornecedora de capacidade de voo a outras companhias aéreas no denominado regime de wet lease. A prossecução desta opção estratégica significa que irá passar a ser uma empresa que cede o espaço dos seus aviões a outras companhias aéreas, num regime em que fornece os aviões, respectiva tripulação e a sua manutenção, bem como o seguro do próprio avião. A evolução da empresa como companhia fornecedora de capacidade de voo implica uma alteração radical dos riscos comerciais assumidos e da estrutura de custos da Sociedade. Assim, os riscos comerciais serão transferidos para as entidades locadoras, as quais irão garantir uma remuneração mínima calculada em função do período de utilização dos aviões, sendo essa mesma remuneração decrescente em função dos prazos contratados, assumindo essas entidades uma parcela significativa dos custos de operação, designadamente com combustíveis, catering, handling, taxas (de navegação e aeroportuárias), sistemas de reservas e comissões a agentes de viagens. Como tal, a adopção deste novo modelo de negócio irá traduzir-se numa alteração significativa dos níveis de receita da empresa, bem como da natureza dos custos suportados.*

*Desta forma, a empresa adopta um modelo de negócio que não é integralmente novo para a Sociedade, já que no passado, de forma esporádica, foram prestados serviços desta natureza (nomeadamente para suprir necessidades urgentes e pontuais de outras companhias aéreas), e que, por outro lado, tem sido amplamente utilizado com sucesso noutros casos europeus e norte-americanos. De facto, a opção de fornecimento de capacidade a uma companhia de bandeira tem sido uma alternativa altamente atractiva para as companhias regionais, que se libertam dos riscos comerciais do negócio.*

*Ao centrar as suas operações na disponibilização de capacidade de voo, a empresa liberta-se dos riscos comerciais e, conseqüentemente, das suas anteriores funções comerciais e de suporte comercial, designadamente de gestão de receita, que se tornam inadequadas face ao novo modelo de negócio da Sociedade. Tal permitirá a redução significativa dos custos operacionais, sendo esta redução de custos muito superior à quebra esperada na receita decorrente da diferenciação do serviço prestado.*

*Esta alteração de modelo de negócio terá implicações em diferentes áreas, nomeadamente<sup>2</sup> quanto aos riscos de negócios assumidos, funções desempenhadas e recursos humanos afectos às diferentes áreas funcionais<sup>3</sup>.*

*Na área comercial, o modelo actualmente existente assenta numa definição de rede isolada, própria, sendo as vendas asseguradas por departamento próprio exclusivamente dedicado a esta função, assumindo a Companhia a totalidade dos riscos comerciais. No modelo a adoptar, as funções de gestão da receita e marketing deixam de ser actividade própria da empresa e serão integralmente assumidas pelo locatário das aeronaves, ficando a entidade empregadora desonerada das mesmas. Assim, há que reduzir de forma drástica os recursos (humanos e técnicos) associados às funções anteriormente referidas de modo a garantir o sucesso da implementação das medidas de reestruturação necessárias.<sup>4</sup>*

*No plano operacional, manter-se-ão inalteradas as funções actualmente desenvolvidas pela empresa, assim como os recursos que lhe estão actualmente afectos. Continuarão a ser desempenhadas nesta área as funções associadas à operação das aeronaves, asseguradas por pessoal navegante próprio, o qual permanecerá afecto ao respectivo quadro de pessoal, assim como as actividades de manutenção, reparações e revisões de aeronaves da responsabilidade dos recursos actualmente afectos à Direcção de Manutenção e Engenharia da empresa.*

*Face à significativa redução das funções operacionais desenvolvidas no âmbito do novo modelo de negócio será necessário proceder à redução da sua estrutura de suporte, justificando-se, inclusive, nalgumas áreas o recurso ao outsourcing, nomeadamente nas áreas das tecnologias de informação, administrativo-financeira e recursos humanos.*

*Este modelo de negócio, adequado à actual situação da empresa segue o exemplo e as boas práticas de diversas companhias regionais europeias que o têm vindo a adoptar com bons resultados, como o atestam os casos das cinco empresas de operação regional que operam.*

*(...) relativamente aos custos com o pessoal não afecto às operações de voo, manutenção e engenharia verificar-se-á uma redução significativa, em virtude de esse pessoal não ser necessário, verificando-se também uma considerável redução de despesas ao nível dos custos de estrutura.*

**1.4. Relativamente ao despedimento colectivo, refere a empresa que o recurso ao mesmo consiste na única via capaz de garantir a continuidade das operações futuras da**

---

<sup>2</sup> Sublinhado nosso.

<sup>3</sup> Sublinhado nosso.

<sup>4</sup> Sublinhado nosso.

Sociedade, tendo subjacente a redução dos riscos comerciais anteriormente assumidos, restrito às funções a desempenhar e aos recursos humanos e técnicos afectos ao novo modelo de negócio. Esta constitui a única forma de assegurar a preservação dos postos de trabalho para aqueles trabalhadores que irão manter o seu vínculo à empresa.<sup>5</sup>

Assim, em termos da actual estrutura funcional da empresa não serão abrangidos pelo despedimento colectivo os trabalhadores das seguintes áreas:

Afectos à Direcção Geral de Operações e que integram a Direcção de Operações de Voo, com excepção dos mencionados abaixo, a Direcção de Manutenção e Engenharia, os Gabinetes de Coordenação Operacional e Gestão de Irregularidades, Gabinete de Segurança, Gabinete de Segurança de Voo, Departamento de Qualidade e Departamento Jurídico;

Os trabalhadores afectos às seguintes áreas serão objecto de despedimento colectivo, em virtude das alterações necessárias à implementação do novo modelo de negócio da empresa e, conseqüentemente, da supressão das respectivas funções:

- Direcção Comercial, num total de 60 trabalhadores;
- Delegações no estrangeiro, totalizando 79 trabalhadores (46 em Espanha, 29 em França, 3 em Itália e 1 na Alemanha);
- Estrutura de suporte à actividade comercial na área Administrativa, designadamente, Direcção de Gestão e Controlo de Proveitos e Direcção de Apoio InFlight, abrangendo 46 trabalhadores;
- Direcção de Operações de Terra, no âmbito da Direcção Geral de Operações, 6 trabalhadores.<sup>6</sup>

Face à menor complexidade do negócio da empresa e à redução da sua estrutura, torna-se necessário adequar o quadro de pessoal afecto às fracções de suporte, pelo que o número de trabalhadores objecto de despedimento colectivo nessas áreas é o seguinte:

- Direcção Geral Administrativa e Financeira, 22 trabalhadores, para além dos acima identificados afectos às áreas de suporte comercial;
- Departamento de Informática, 8 trabalhadores, sendo esta função prestada em regime de outsourcing no futuro;
- Secretariado / Motorista, 2 trabalhadores;
- Recursos Humanos, 3 trabalhadores;

O total de trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo é de 226 (147 em Portugal e 79 no estrangeiro).<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Sublinhado nosso.

<sup>6</sup> Sublinhado nosso.

<sup>7</sup> Sublinhado nosso.

**1.4.1.** A empresa apresenta um quadro com referência aos diversos departamentos, ao número de trabalhadores actualmente existente em cada um dos referidos departamentos, ao número de trabalhadores a incluir no despedimento colectivo e ao futuro número de trabalhadores que permanecem em cada departamento e outro quadro do qual consta a indicação do número de trabalhadores e categorias profissionais abrangidos pelo despedimento colectivo.

**1.5.** No que se refere aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, refere a empresa o seguinte:

**1.5.1.** *Nas áreas onde existe uma extinção total dos postos de trabalho, tais como a Direcção Geral Comercial (com excepção da Direcção de Análise, Planeamento e Horários e Balcão de Emissões Porto), as Delegações/Escalas no estrangeiro, Sub-Direcção de Custos e Sub-Direcção de Proveitos/Vendas, não existem critérios especiais, porquanto o despedimento colectivo abrange a totalidade dos trabalhadores afectos às respectivas Unidades Orgânicas, que são extintas.*

**1.5.2.** *Nas áreas em que o despedimento colectivo não é total, ou seja, nas áreas em que o despedimento colectivo não abrange a totalidade dos trabalhadores, foram adoptados para selecção dos trabalhadores não abrangidos os seguintes critérios:*

– *Departamento de tecnologias de informação:*

*Manter-se-ão os trabalhadores com maior know-how e competência em matéria de suporte e apoio aos sistemas NETLINE, PMI e sistemas para a área manutenção e engenharia, essenciais à operação da Companhia:*

- *Um Técnico Superior II, e*
- *Um Técnico Especializado.*

– *Departamento de recursos humanos:*

*Manter-se-ão os trabalhadores que prestam serviço nas áreas específicas de recursos humanos, nomeadamente, processamento de salários, gestão administrativa de pessoal, recrutamento, formação comportamental e avaliação de desempenho. O despedimento colectivo abrangerá os trabalhadores cujas principais funções se centravam no apoio à área administrativa e financeira (processamento de salários e questões contabilísticas). Mais precisamente continuarão ao serviço:*

- *Um Técnico Superior III;*
-

- *A Secretária com maior antiguidade;*
- *Três Técnicos Especializados, sendo mantidos os quadros com habilitações e conhecimentos específicos e mais adequados para as funções em questão, e*
- *Um Técnico Administrativo, sendo mantido o de maior antiguidade.*

– *Direcção de gestão financeira / Tesouraria:*

*Face à redução da estrutura e à opção pelo recurso ao outsourcing nas áreas administrativas e financeiras, todas as funções técnico-financeiras são extintas, mantendo-se em funções apenas um Técnico Especializado com experiência e conhecimentos adequados para as funções necessárias e um Técnico Administrativo para serviço de apoio, nomeadamente, ao nível do manuseamento do Fundo de Caixa, continuando ao serviço o trabalhador com maior antiguidade nesta categoria profissional.*

– *Direcção de gestão de custos administrativos/Serviços administrativos:*

*Face à redução da estrutura e à opção pelo recurso ao outsourcing nas áreas administrativas e financeiras, todas as funções técnico-financeiras são extintas, manter-se-á em funções apenas um trabalhador com a qualificação de Técnico Administrativo e com conhecimentos mais específicos e adequados para prestação de serviço de apoio à empresa de outsourcing, nomeadamente ao nível da reposição e entrega de fardamento aos funcionários e apoio na gestão de stocks, continuando para o efeito ao serviço o trabalhador com maiores competências nesta área.*

– *Direcção de apoio inflight / Aprovisionamento:*

*As funções exercidas pelos trabalhadores desta área são extintas, por desnecessárias, face ao novo modelo de negócio adoptado, mantendo-se apenas as associadas à categoria de Preparador de Bares no Aeroporto de Lisboa.*

– *Direcção e secretariado da direcção de operadores terrestres:*

*Com a significativa redução ocorrida na área das Operações de Terra, as funções de supervisão, direcção e controlo deixam de estar atribuídas ao respectivo Director, o qual será, por isso, abrangido pelo despedimento colectivo. Será transferido um trabalhador com a qualificação de Secretária, o qual possui conhecimentos essenciais para prestar apoio e secretariado aos Gabinetes de Security, Safety e Quality.*

– *Gabinete de apoio técnico:*

*A redução das actividades comerciais decorrentes do novo modelo de negócio implica que as funções desempenhadas nesta área sejam extintas. Será transferido um trabalhador com a qualificação de Secretário, o qual possui experiência no apoio administrativo à área operacional para prestar apoio e secretariado ao Centro de Formação e um trabalhador com a qualificação de Técnico Especializado, o qual*

*possui os conhecimentos técnicos e a experiência exigidos pelas regras operacionais vigentes na Companhia.*

– *Gabinete de planeamento e análise:*

*Será transferido para a área operacional um trabalhador com a qualificação de Técnico Especializado pertencente a este Gabinete, atendendo designadamente à respectiva antiguidade conjugada com as funções anteriormente desempenhadas.*

– *Balcão de emissões do Porto:*

*Será transferido para a área operacional, gabinete de segurança (“security”) dada a larga experiência na área operacional que possui, à qual acrescem bons conhecimento de Inglês, falado e escrito, e de informática na óptica do utilizador, essenciais para as funções a desempenhar.*

- 1.6.** A entidade empregadora juntou à carta remetida às trabalhadoras cópia de um acordo celebrado com a empresa ..., que tem como objectivo apoiar os totalidade dos trabalhadores incluídos no despedimento colectivo, mediante inscrição, no sentido de encontrar soluções que lhe permitam ser novamente integrados no mercado de trabalho. O acordo foi celebrado por um período nunca inferior a seis meses.
- 1.7.** Na fase de informações e negociações, prevista no artigo 40.º do Código do Trabalho, realizaram-se três reuniões, das quais foram elaboradas actas (juntas ao processo remetido à CITE), nas quais intervieram representantes das seguintes entidades: um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, três representantes da entidade empregadora, um perito nomeado pela entidade empregadora, um representante do SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, um trabalhador da entidade empregadora, filiado no referido sindicato e cinco representantes da referida comissão de trabalhadores.
- 1.8.** Em 23 de Agosto de 2007, a CITE recebeu uma comunicação da entidade empregadora, informando que a trabalhadora grávida ... entregou uma carta à empresa, assinada e datada de 22 de Agosto p.p., referindo o seguinte: *venho por este meio informar a minha intenção de receber a carta de despedimento colectivo sem o parecer da Comissão da Igualdade no Trabalho, uma vez que não terei qualquer prejuízo na minha indemnização e acesso ao fundo de desemprego.*  
Mais refere a entidade empregadora que a carta de despedimento, na sequência do pedido da trabalhadora, lhe foi entregue no dia 23 de Agosto p.p.

## II – QUESTÃO PRÉVIA

- 2.1. Não obstante a carta enviada à CITE, em 23 de Agosto de 2007, pela entidade empregadora, que, em anexo, é acompanhada de carta remetida pela trabalhadora grávida ..., esta Comissão entende dever emitir parecer nos termos solicitados pela empresa, em 12 de Agosto de 2007.

## III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 3.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 3.1.1. Um dos considerandos da referida directiva refere que o risco de serem *despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

- 3.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (*vide*, entre outros, os acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde, actualmente, à alínea *c*) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção que lhe foi dada pela Directiva 2002/73/CE.

- 3.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é a CITE, de acordo com o disposto na alínea *e*) do n.º 1 do artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o aludido Código.

**3.3.** Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

*1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal 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 actividade 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 actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

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

**3.4.** Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

*1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.*

*2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:*

*a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*

*b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*

*c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*

*d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*

*e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*

*f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores

5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

- 3.5.** No despedimento colectivo *sub judice*, foram cumpridos, por parte da empresa, todos os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos económicos expendidos no anexo à carta enviada aos trabalhadores incluídos no referido despedimento, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.
- 3.6.** No universo de trabalhadores a despedir, que em alguns departamentos corresponde à totalidade dos postos de trabalho existentes, em consequência do encerramento de vários sectores de actividade, incluem-se, conforme o exposto anteriormente, 6 trabalhadoras grávidas e 2 trabalhadoras lactantes.
- 3.7.** No âmbito das três reuniões realizadas, e relativamente às trabalhadoras especialmente protegidas pelo seu estado de gravidez e lactância, verificou-se que:
- Na primeira reunião, o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social solicitou à representante da Comissão de Trabalhadores uma lista com o nome das funcionárias. Mais solicitou esclarecimentos junto dos representantes da entidade empregadora no sentido de ser informado sobre a existência de medidas alternativas ao despedimento, por parte da empresa, nomeadamente quanto à reconversão, ou se a empresa se encontra a equacionar acções nesta matéria, tendo um dos representantes da entidade empregadora respondido afirmativamente, designadamente afirmando que a contratação de trabalhadores (...) por parte do Grupo ... havia já permitido reduzir em 25% o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivos (dos iniciais 210 funcionários abrangidos, conseguiu-

*se colocação para 60), esclarecendo que, dos 210 funcionários referentes a Portugal, só 127 é que efectivamente estariam abrangidos pelo despedimento colectivo. Mais informou que têm sido contactadas diversas sociedades que operam em relação ao grupo e que, por via disso, o número de trabalhadores abrangido tem vindo a sofrer redução, quase diariamente, sendo que as diligências para o efeito não têm parado, no desejo de recolocar o maior número de trabalhadores.*

*O representante do mencionado Ministério referiu a necessidade de existir um mapa final do qual conste, relativamente a cada trabalhador objecto da intenção de despedimento colectivo, em caso de se manter em decisão, se foi encontrado um novo emprego ou se qualquer outra evolução ocorreu. Mais insistiu quanto a uma possível reconversão de alguns dos funcionários abrangidos.*

*Um dos representantes da entidade empregadora recordou a preocupação da colocação dos seus trabalhadores em empresas exteriores ao Grupo. A Companhia contratou os serviços de uma empresa de outplacement, (...), com o objectivo de apoiar o reemprego, fazendo o acompanhamento individual de cada situação por período não inferior a seis meses (cfr. fls. 8 e 9 da acta da primeira reunião de informações negociações);*

- Da acta da segunda reunião consta, em anexo, um quadro com o nome das trabalhadoras grávidas e lactantes, referindo o seu estado de gravidez e lactância, bem como a sua categoria profissional, as funções que exercem, o período durante o qual se encontraram em licença por maternidade, o período durante o qual se encontram a amamentar e, ainda, quais daquelas trabalhadoras celebraram acordo para cessação do contrato, quais as que foram recolocadas no mercado de trabalho, quais as que recusaram oferta de trabalho noutra empresa e quais as que se mantêm incluídas no âmbito do procedimento para despedimento colectivo;*
- Na quarta reunião, um dos representantes entidade empregadora informou que *no que respeita às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, a empresa, dando cumprimento à lei, vai pedir o parecer prévio à CITE.**

**3.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade na inclusão das cinco trabalhadoras grávidas e das duas trabalhadoras lactantes no presente procedimento de despedimento colectivo. De facto, verifica-se que a entidade empregadora opta por um modelo de negócio diferente do que vem exercendo e que, através dos estudos de viabilidade económica efectuados, a diminuição do número de recursos humanos é um dos factores apontados como sendo necessário à implementação do modelo de negócio futuro.

Sem embargo de um despedimento colectivo constituir, quase sempre, uma opção com consequências sociais graves, a verdade é, face ao que antecede, não se verifica que haja discriminação em função do sexo na inclusão de trabalhadoras grávidas e lactantes no procedimento em apreço.

#### **IV – CONCLUSÃO**

**4.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A., das trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., ..., ... e ..., e das trabalhadoras lactantes ... e ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*A CGTP vota contra a decisão de favorabilidade ao despedimento, pelas mesmas razões que a têm levado a votar em circunstâncias idênticas quando procede à análise dos fundamentos dos despedimentos individuais.*

*Também aqui há que ponderar e analisar todas as circunstâncias que fundamentam o presente despedimento, assim considerando que, da análise dos fundamentos agora invocados pela empresa para o determinar, não resulta claro, inequívoco e transparente que o presente despedimento não se trata apenas de uma “operação financeira” destinada a lograr diminuir o número de trabalhadores da empresa, aproveitando-se incluir no mesmo, por arrastamento intencional, as trabalhadoras que gozam de protecção especial, sem ter sido alguma vez considerada a manutenção dos seus postos de trabalho.*

*Considera assim a CGTP que os fundamentos invocados indiciam a existência de uma situação de discriminação indirecta, por se afigurar que a utilização da fórmula do despedimento colectivo reconduz-se a um modo mais facilitado de ocultar essa discriminação.*

*A CGTP subscreve, na íntegra, as considerações finais constantes dos autos do despedimento, enviados à CITE apesar de o processo não estar numerado, apresentadas pelo Ilustre Advogado do SITAVA e pela perita nomeada pela Comissão de Trabalhadores.*