



PARECER N.º 19/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 8 trabalhadoras grávidas, puérperas e/ou lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Processos n.ºs 1074 – DL-C/2010, 1075 – DL-C/2010, 1076 – DL-C/2010, 1077 – DL-C/2010, 1078 – DL-C/2010, 1079 – DL-C/2010, 1080 – DL-C/2010, 1081 – DL-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 30.12.2010, a CITE recebeu da ..., S. A. (...), cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2.** Na carta enviada à Comissão de Trabalhadores, em 10.11.2010, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte, sobre os fundamentos do presente despedimento colectivo:
 - 1.2.1.** Que “o despedimento colectivo dos trabalhadores da ..., S.A., afectos à Base de ..., decorre e justifica-se por motivos de mercado e de natureza estrutural”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.2.** Que, no ano de 2007, a empresa teve um resultado líquido negativo de mais de 30 milhões de euros.
- 1.2.3.** Que “os resultados apresentados pela Empresa decorrem não só do contexto de crise geral e em particular do sector da aviação, bem como, e essencialmente, da estrutura de custos da Empresa, para o qual concorre de maneira decisiva a Escala de ...”.
- 1.2.4.** Que “o sector da aviação tem visto prejudicado drasticamente o seu desenvolvimento mercê do recente choque petrolífero com o aumento descontrolado e imprevisível do preço dos combustíveis, situação agravada pela conjuntura internacional desfavorável e de deflação das economias nacionais, o que tem levado as companhias aéreas a diminuir o número de frequências”.
- 1.2.5.** Que “o efeito da liberalização do mercado foi directamente responsável pela perda de quota de mercado anteriormente detida pela ..., que, entre 2007 e 2009, desceu cerca de 8% (de 76% para 68%). Antes disso, a quota de mercado da ... já havia sido reduzida (de 87% para 76%) entre 2005 e 2007”.
- 1.2.6.** Que “como consequência directa e imediata de tais factores, os preços médios caíram 17,7% de 2002 a 2008, assistindo-se desde 2009 a uma ligeira recuperação, suportada na prática de preços, para algumas companhias, superiores à média”.
- 1.2.7.** Que “como consequência directa da desaceleração da actividade económica a nível global, durante o ano de 2009, a actividade da Empresa registou um desempenho desfavorável, atingindo 88.091 movimentos, o que representa menos 9,4% face ao registado no ano anterior”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.8.** Que “esta evolução, reflectindo o comportamento geral do mercado em grave recessão económica, foi responsável por uma perda de receita de aproximadamente 11,9 milhões de euros. Assim, no exercício de 2009, os proveitos operacionais ascenderam a 115,5 milhões de euros, o que representa um decréscimo de 9%, prevendo-se para 2010 proveitos operacionais de 114,6 milhões de euros”.
- 1.2.9.** Que “em consequência do exposto, a empresa registou, no exercício de 2009, o resultado líquido negativo de € 28.222.545. Tendo em conta que as perdas acumuladas na rubrica de Resultados Transitados são no montante de € 49.274.619, o total do capital próprio negativo da Empresa é de € 68.404.857”, enfrentando “uma situação financeira grave em consequência:
- a) de uma baixa competitividade em resultado de uma elevada base de custos com pessoal, resultado quer de excesso de colaboradores (baixa produtividade) quer do elevado custo unitário por trabalhador;
 - b) da manutenção de dificuldades a nível comercial consequência dos baixos *yields* quer ao nível de passageiros, quer na carga (nesta com concentração mais significativa num único cliente) e da abertura e liberalização do mercado”.
- 1.2.10.** Que “neste contexto, a empresa iniciou um Plano de Reestruturação que assentou nalguns pontos fundamentais, a saber:
- a) lançamento de um plano de redução de pessoal;
 - b) renegociação do Acordo de Empresa com o objectivo de flexibilizar as condições laborais, que se frustrou;
 - c) lançamento da negociação extraordinária dos contratos existentes com os actuais clientes;
 - d) revisão global do posicionamento comercial da empresa, tornando-a mais competitiva e equilibrada;
 - e) encerramento da Escala de ...”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.11.** Que, “nesse contexto, a empresa implementou já um plano de redução de custos que visa essencialmente o corte de custos relacionados com a rubrica fornecimento de serviços externos, bem como nos custos de pessoal, designadamente com a reestruturação das equipas de gestão consubstanciada na Estrutura Organizacional da Direcção Geral de Operações”.
- 1.2.12.** Que “ainda assim, a Empresa sofre de um grave problema estrutural para cuja resolução o actual Acordo de Empresa em vigor constitui um factor crítico de sucesso, na medida em que impõe à Empresa encargos sociais que, nas actuais condições de mercado liberalizado, não pode comportar, representando os custos com pessoal 73% dos custos estruturais totais”, pois, “entre 2005 e 2010, o aumento salarial médio por colaborador foi de 41,6%”.
- 1.2.13.** Que, “por outro lado, se verifica que a tendência do mercado de assistência em escala tem vindo a seguir uma linha de progressiva redução de preços, devido em grande parte aos efeitos da liberalização da actividade, à expansão das companhias aéreas *low cost* e ao efeito das alianças entre companhias aéreas na negociação e contratação de serviços aos *handlers*, o que, no seu conjunto, teve como consequência a redução, igualmente e de forma drástica da margem de lucro destes últimos”.
- 1.2.14.** Que “a situação económica e financeira da empresa é particularmente grave tendo em conta o regime em que exerce a sua actividade e as repercussões que tal situação terá, se não for claramente invertida, no processo de renovação das licenças para o exercício da actividade da assistência em Escala nos aeroportos portugueses, cabendo a atribuição de licenças ao INAC (Instituto Nacional de Aviação Civil)”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.15.** Que “está em causa a renovação das licenças atribuídas pelo INAC à empresa para operar nos aeroportos portugueses e, conseqüentemente, rodas as actividades da Empresa e os postos de trabalho dos seus mais de 2.400 trabalhadores”.
- 1.2.16.** Que, “ao longo dos últimos 15 anos, a quota de mercado da ... em Faro, foi seriamente afectada pela agressiva concorrência da ..., com uma estrutura de custos operacionais substancialmente mais reduzida, alterando profundamente as regras do mercado. A ... que já deteve praticamente a quase totalidade do mercado do Aeroporto de ..., tem em 2010 apenas 35% de Market Share, ou seja, menos de metade da quota de mercado a nível nacional”.
- 1.2.17.** Que “apesar dessa redução, a Escala de ... mantém uma estrutura operacional claramente desajustada da actual quota de mercado e das necessidades operacionais, principalmente no que respeita ao Quadro de Pessoal com as necessárias conseqüências ao nível dos custos”.
- 1.2.18.** Que, “a estrutura da Escala de ..., não acompanhou de forma equilibrada a tendência acentuada de redução de quota de mercado, sobretudo devido à quase totalidade do Quadro de Pessoal pertencer ao quadro permanente da Empresa. Tratando-se de um Aeroporto caracterizado pela sazonalidade, também o seu Quadro de Pessoal deveria estar ajustado a essa realidade”, tendo “entre 2008 e 2010, sido concretizada uma redução do Quadro de Pessoal na ordem dos 18,4%”.
- 1.2.19.** Que “por outro lado, o Quadro de Pessoal existente não corresponde às reais necessidades da operação, uma vez que a necessidade de recursos diminui consideravelmente nos meses de Inverno, sendo certo que a Escala de ... regista uma tripla sazonalidade (Verão/Inverno; dentro dos vários dias da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

semana; no próprio dia)”, e que “os custos com Pessoal representam cerca de 89% da totalidade dos custos operacionais da Escala em causa”.

- 1.2.20.** Que “acresce a existência de um Acordo de Empresa, claramente desajustado da realidade e que colide directamente com o desenvolvimento sustentado da Organização. Para além da importante componente dos custos, na vertente operacional, as normas estabelecidas no AE, eliminam qualquer possibilidade de optimização de recursos através de padrões de horários ajustados à sazonalidade e fluxos diários de operação, designadamente, pela implementação de horários bietápicos e/ou alargamento dos períodos de descanso e tomada de refeição”.
- 1.2.21.** Que “a sazonalidade da operação, na sua tripla vertente, e as características do tráfego do Aeroporto de ... obedecem a um conjunto de variáveis incontornáveis, que deveriam garantir a sustentabilidade da estrutura operacional, designadamente, recursos ajustados à sazonalidade e precariedade do tráfego, e a possibilidade de distribuir os recursos pelos picos operacionais diários. Sem a capacidade de adaptar os recursos disponíveis às necessidades operacionais, a estrutura tornou-se insustentável sob qualquer perspectiva”, pois, “apesar de nos últimos dois anos terem sido implementadas medidas importantes para redução e controlo dos custos nas vertentes FSE (Fornecimento de Serviços Externos) e Pessoal, os custos operacionais da Escala de Faro permanecem claramente superiores aos proveitos”.
- 1.2.22.** Que “o Aeroporto de ... está vocacionado para o tráfego de lazer e turismo, caracterizando-se pela sazonalidade e por uma operação marcadamente *Low Cost* ou *Charter*, sendo residual o número de Companhias convencionais com voos para aquele mercado”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.23.** Que “a característica de sazonalidade da Escala de ..., resulta em forte quebra de produtividade nos meses de Inverno, período em que as Companhias Clientes reduzem ou suspendem a sua operação”.
- 1.2.24.** Que “se conclui que a Escala de ... é definitiva e estruturalmente deficitária, apesar da concretização de algumas medidas importantes para a redução e controlo dos custos nas vertentes FSE e Pessoal”. De facto, “os custos operacionais da Escala de ... permanecem claramente superiores aos proveitos, representando, em 2010, os resultados da Escala de ... 38,8% do total do resultado negativo global da empresa”, pois, “nas restantes Escalas foi possível inverter a situação, e iniciar um processo consolidado de recuperação económica e financeira”.
- 1.2.25.** Que “é manifesto que só o encerramento da Escala de ..., com o consequente e necessário despedimento colectivo dos trabalhadores a ela afectos, permitirá continuar com êxito o plano de recuperação e saneamento da empresa, repor os requisitos de capacidade financeira exigidos para desenvolver a actividade de assistência em Escala nos restantes aeroportos nacionais, com a manutenção de mais de 2.000 postos de trabalho que, a não ser assim, estão verdadeiramente em risco”.
- 1.3.** Segundo a empresa, “uma vez que o presente despedimento colectivo tem como fundamento o encerramento definitivo da escala de ..., a selecção dos trabalhadores a despedir fez-se atendendo ao critério da pertença àquela escala que agora é extinta. Assim são extintos todos os postos de trabalho localizados nos serviços que integram a referida Escala de ..., conduzindo à cessação dos contratos de trabalho de 336 trabalhadores que presentemente ocupam os referidos postos de trabalho”.
- 1.4.** Foram realizadas quatro reuniões de informações e negociação, em 18.11.2010, 22.11.2010, 26.11.2010 e 30.11.2010, entre o representante da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, os representantes da empresa e os representantes da comissão dos trabalhadores, que não chegaram a acordo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.
- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, 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, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho 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”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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 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 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 de instrumentos de produção, de controlo ou de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

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

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva”.

- 2.5.** No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (336) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 2.409 trabalhadores, que discriminou por sectores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que, tendo o presente despedimento colectivo como fundamento o encerramento definitivo da escala de ..., a selecção dos trabalhadores a despedir se fez atendendo ao critério da pertença àquela escala.
- 2.7.** Nas reuniões de informações e negociação, após a apresentação das suas posições, os representantes da empresa e da comissão de trabalhadores não chegaram a acordo no presente procedimento de despedimento colectivo, comprometendo-se a empresa a manter o contrato de trabalho, de um dos membros do casal, quando ambos sejam trabalhadores da empresa, casados ou em união de facto, devidamente comprovada, à data da comunicação do despedimento, caso pretendam trabalhar noutra Escala à sua escolha.
- 2.8.** A empresa comprometeu-se, ainda, a manter o contrato de trabalho de todas as trabalhadoras, que sejam grávidas, puérperas e lactantes, nas condições previstas na lei, à data da comunicação da intenção de despedimento e que optem por trabalhar noutra Escala, bem como, a atribuir a cada trabalhador “uma compensação pecuniária correspondente a 1,20 meses de retribuição, acrescida das anuidades, por cada ano de serviço (ou fracção)”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.8.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávidas, puérperas e/ou lactantes no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S. A. (...), das trabalhadoras grávidas, puérperas e/ou lactantes, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., devendo estas manter o seu contrato de trabalho, caso optem por trabalhar noutra Escala, onde a empresa continua a desenvolver a sua actividade, em Lisboa, no Porto ou na Madeira.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2011, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES**