



## **PARECER N.º 22/CITE/2012**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera e trabalhador em licença parental, incluídos em despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, promovido pela ..., S.A.

Processo n.º 124 – DP-C/2012

Processo n.º 137 – DH/2012

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 2012.02.03 e em 2012.02.08, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A, com sede na Aeródromo Municipal de ..., Estrada de ..., ... – Portugal, cópias de documentação respeitante ao processo de despedimento coletivo, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, para efeitos da emissão pela Comissão 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.** A entidade empregadora, ... (doravante “...”) ministra cursos de pilotagem, quer através de treino aéreo (vertente prática), quer de treino no solo (vertente teórica), recrutando alunos nos mercados Português e Espanhol para treino ATPL “Airline Transport Pilot License” (Licença de Piloto de Transportadora Aérea) integrado e ministra, ainda, cursos de pilotagem para outras escolas da rede ..., designadamente para a ... (realização de treino aéreo subsequente ao treino teórico ministrado em Amesterdão), se e quando capacidade adicional é necessária.



**1.3.** A entidade empregadora promove um processo de despedimento coletivo que abrange 33 dos seus 50 trabalhadores e em que estão incluídos a trabalhadora puérpera ..., com a categoria de Técnica de Informática, a exercer funções de apoio informático, cujo filho nasceu 2011.12.09, bem como o trabalhador ..., com a categoria profissional de Instrutor de Voo, a prestar atividade de instrução e treino aéreo de cadetes, em situação de licença parental, por filho nascido em 2012.01.30.

**1.4.** A entidade empregadora fundamenta a necessidade de promover o despedimento coletivo invocando motivos de mercado, nomeadamente o facto de ser cada vez mais difícil atrair alunos nos mercados Português e Espanhol, porque a maioria das companhias de aviação não contratou pilotos nos últimos dois anos devido à crise económica e financeira internacional, a qual também afetou o setor da aviação, pelo que faltam perspetivas para a carreira de piloto de aviação ou oportunidades de emprego após a conclusão dos cursos de pilotagem.

**1.4.1.** A ... assinala ainda que sendo reconhecida nos mercados Português e Espanhol como uma escola de pilotagem de grande qualidade, com preços para os cursos acima da média do mercado, as enormes restrições à concessão de crédito por parte das instituições de crédito e as recusas de financiamento aos potenciais alunos para que estes possam fazer face aos referidos preços, deram origem a que potenciais alunos, que já estavam prestes a iniciar os seus cursos na ..., tivessem de cancelar as suas inscrições

**1.4.2.** A empresa explicita que no exercício de 2011 estavam previstas 7 turmas e 4 foram canceladas e que para o exercício de 2012 estão previstas 6 turmas, sendo que dessas, duas já foram canceladas, duas apenas têm 4 e 2 alunos, respetivamente, pelo que, globalmente, para o ano de 2012, tem apenas expectativas de inscrição de apenas 26 alunos.



**1.4.3.** A entidade empregadora assinala ainda que um novo concorrente entrou no mercado Português com uma menor exigência em termos de qualidade, com uma estrutura de custos mais baixa (aviões alugados, instrutores em regime de *freelance*, ou seja, não fazendo parte dos quadros de pessoal da empresa) e, conseqüentemente, com preços significativamente mais baixos relativamente ao que são praticados por todas as outras escolas de pilotagem no mercado.

**1.4.4.** Acresce ainda que a escola habitualmente recebia um conjunto de alunos enviados pela sede da empresa titular da totalidade das ações da ... (a ...) para a realização de um treino aéreo subsequente ao treino teórico ministrado em Amesterdão, sendo que, futuramente, o encaminhamento dos formandos vai ser efetuado para uma instituição similar sediada em Phoenix.

**1.5.** A entidade empregadora fundamenta ainda o procedimento de despedimento coletivo em motivos estruturais, nomeadamente para fazer face ao seu desequilíbrio financeiro e à necessidade de proceder a uma reestruturação organizativa.

**1.5.1.** É referido pela entidade empregadora que a sua situação financeira tem-se degradado seriamente nos últimos 2 anos, porquanto a capacidade de treino da escola está estimada em 160 alunos por ano e o respetivo ponto de equilíbrio financeiro da empresa (*breakeven*) encontra-se nos 109 alunos por ano.

**1.5.2.** Todavia, nos últimos 2 anos, a ... refere que tem operado abaixo do ponto de *breakeven*.

**1.5.3.** Com efeito, no exercício de 2011 (que decorreu entre 1 de abril de 2010 e 31 de março de 2011), pese embora a ... tenha apresentado um resultado financeiro positivo de cerca de € 365.000, o mesmo é justificado por um



excecional e irrepitível resultado contabilístico positivo de aproximadamente € 730.000 (cfr. Documento n.º 10, Anexo 1, adiante junto e que aqui se dá por reproduzido), sem o qual o resultado operacional da ... seria negativo, por força das baixas receitas decorrentes do reduzido número de alunos e de horas de voo.

**1.5.4.** No atual exercício, as perdas acumuladas até 2011.11.30 cifam-se já em cerca de € 805.000 (cfr. Documento n.º 10, Anexo 2), prevendo a ... que o exercício de 2012 encerre com uma perda superior a um milhão de euros.

**1.6.** A entidade empregadora formula o seu plano de reestruturação nos seguintes termos (transcrito de acordo com a redação original):

*“(...) Assim, a partir de Abril de 2012, o treino de aclimação e o treino teórico serão as únicas actividades prosseguidas pela ... pelo que os activos e os recursos humanos da empresa terão, forçosamente, de ser redimensionados com base nos requisitos de tais actividades.*

*Para aqueles cursos de aclimação apenas serão, como se disse, utilizadas aeronaves DA42, sendo que o resto da actual frota ficará no solo. Actualmente a ... apenas assegura a manutenção básica da aeronave DA42, sendo que a manutenção mais avançada para estes aviões se encontra subcontratada (“outsourced”) a uma empresa de manutenção que possui as qualificações exigidas. De futuro, esta situação manter-se-á, sendo certo que não será necessária a organização de manutenção para os restantes aviões. Isto significa que a ... não terá de manter quaisquer aprovações ou licenças regulamentares para a actividade de manutenção, sendo que as Aprovações ... e ... serão detidas pela empresa de manutenção subcontratada e a ... apenas completará a manutenção ao abrigo das Aprovações daquela empresa. Assim, a actual organização de manutenção da ... ficará reduzida à manutenção básica dos aviões DA42.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Acresce que, tendo em consideração a redução do número de voos operados pela ..., motivada pelo decréscimo do número de alunos de treino aéreo (actividade que, como se disse, cessará, na sua maioria, antes de Março de 2012 e que estará praticamente encerrada em finais de Abril de 2012) e pela prossecução, apenas, dos cursos de aclimação (que implicam um baixo número de horas de voo), torna-se desnecessária a existência de uma torre de controlo.*

*Com efeito, e embora a existência de uma torre de controlo não seja obrigatória para aeródromos com a dimensão do Aeródromo Municipal de ..., a ... entendeu, por motivos de segurança e face à frequência dos voos que, no passado, se verificava, operar sob sua responsabilidade a torre de controlo existente no Aeródromo Municipal de .... Havendo uma drástica redução do número e frequência dos voos da ..., torna-se, como se disse, desnecessária a existência de uma torre de controlo, pelo que a mesma deixará de ser operada sob a responsabilidade da ... a partir de 31 de Março de 2012. Por conseguinte, torna-se igualmente desnecessária a manutenção na futura organização de um departamento encarregue do serviço de informação de tráfego aéreo (“...”).*

*Também a actividade de apoio informático complexo no local será subcontratada a terceiros, de forma a apoiar a pequena organização futura da ... (...)."*

**1.6.1.** Em síntese, a ..., face à redução da atividade já constatada e previsível, pretende a redução do número atual dos postos de trabalho face à diminuição das vertentes que até hoje tem assegurado e tem por objetivo manter apenas os trabalhadores necessários para, fundamentalmente, suportar os cursos teóricos e ainda os de aclimação aos alunos que venha a obter.

**1.7.** A enunciação dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir está formulada mediante a enunciação pela entidade empregadora de critérios



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

estabelecidos para encontrar o trabalhador mais habilitado para, na respetiva categoria profissional e habilitações, assegurar os postos de trabalho que com a reestruturação são definidos como necessários ao prosseguimento das suas atividades e, desse modo, explicita os critérios pelos são abrangidos pelo despedimento coletivo os demais 33 trabalhadores relativamente aos quais a empresa entende não manter o vínculo.

**1.7.1.** A empresa assinala, todavia, que não incluiu no despedimento coletivo os trabalhadores com contratos a termo relativamente aos quais a ... já promoveu as diligências necessárias para ocorrer a caducidade do contrato, ou seja, no final dos prazos <sup>(1)</sup>.

**1.8.** A referida entidade empregadora notificou a trabalhadora puérpera supra indicada, por carta entregue em 2012.01.11, da intenção de despedimento coletivo, com enunciação das informações que estão elencadas nas alíneas do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho e ainda com a descrição do procedimento a que o mesmo se subordina, com menção à faculdade de designação de uma comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pela intenção do despedimento e aludindo ainda aos procedimentos subsequentes.

**1.8.1.** No que respeita à trabalhadora puérpera, a entidade empregadora refere que tem como atividade o apoio informático complexo no local.

**1.8.2.** A entidade empregadora pretende que em termos de apoio à pequena organização futura da ..., a atividade de apoio informático complexo no local

---

<sup>1</sup> No total, na presente data, a empresa tem 50 trabalhadores, nos quais se incluem um trabalhador com contrato a termo certo, que cessará em 11 de abril de 2012 e um trabalhador, cujo contrato de trabalho se converteu em contrato sujeito ao regime prescrito no Código de Trabalho para o contrato a termo resolutivo, vigorando por períodos de 6 meses, nos termos do artigo 348, n.º 5 2 e 3, do Código de Trabalho, cessando em 26 de maio de 2012.



passa a ser subcontratada a terceiros, pelo que o posto de trabalho deixará de subsistir.

**1.8.3.** Neste propósito, a entidade empregadora determinou que os serviços a obter nos termos supra referidos, passarão a ser da responsabilidade da nova Coordenação respeitante às Instalações, Compras e Informática, exigindo-se para tanto uma experiência na gestão de instalações e na negociação com fornecedores externos e competências básicas em informática, nomeadamente o conhecimento de trabalho em Oracle, a ferramenta utilizada nas compras.

**1.8.4.** Considerando que face ao critério acima referido a trabalhadora puérpera não reunia todos os requisitos, a entidade empregadora não a escolheu para assumir essa coordenação, tendo optado pelo atual responsável pelas Instalações e Compras. Considerando a empresa que não era possível medidas alternativas, ... foi integrada no conjunto de trabalhadores abrangidos no despedimento coletivo.

**1.9.** No que respeita ao trabalhador em licença parental incluído no despedimento, a entidade empregadora descreve a sua atividade até ao momento como exercida num posto de trabalho de instrutor de voo no Departamento de Instrução de Voo, afeto à instrução e ao treino aéreo de cadetes.

**1.9.1.** No âmbito da atividade de instrução de voo – desligada de qualquer outra atividade ou função – a desenvolver após a reestruturação projetada, a entidade empregadora estabeleceu que manteria apenas dois postos de trabalho de Instrutor de Voo, os quais exigirão experiência de Instrutor de Voo em Aeronaves Multimotor, designadamente em aviões DA42, já que será este o tipo de avião a ser utilizado no treino de aclimatação.



**1.9.2.** Considerando que o supra identificado trabalhador em licença parental não possui qualificação e experiência como instrutor de Voo em Aeronaves Multi-motor e como instrutor de Aeronaves DA42, estando apenas qualificado como instrutor de voo em Aeronaves Mono-motor, a entidade empregadora optou, para esses postos de trabalho, selecionar trabalhadores com as valências necessárias, pelo que ... integra o conjunto dos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento coletivo.

**1.10.** Os trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento, incluindo a trabalhadora e o trabalhador acima identificados, constituíram e notificaram, em 2012.01.16, a entidade empregadora da composição da comissão representativa dos trabalhadores a que se reporta o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, à qual a empresa remeteu, em 2012.01.19, os elementos de informação nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, bem como à Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), atento o determinado pelo n.º 5 igualmente do mesmo artigo.

**1.11.** Na sequência de comunicação da empresa, em 2012.01.20, dirigida à comissão representativa dos trabalhadores, realizou-se em 2012.01.25, na sede da empresa, a reunião de informações e negociação entre a referida comissão e representantes da entidade empregadora a que se reporta o artigo 361.º do Código do Trabalho, que contou ainda com a presença de representante da DGERT e de outros trabalhadores.

**1.12.** No processo remetido à CITE consta a cópia da Ata da referida reunião, em que os trabalhadores referiram que compreendiam os fundamentos e motivos invocados pela empresa para o despedimento coletivo, prescindindo de informação e elementos adicionais, pelo que as matérias tratadas na reunião foram, em síntese, a afirmação pelos representantes da entidade empregadora da impossibilidade de adopção de medidas alternativas ao despedimento, a garantia de ser observada a tramitação respeitante ao



despedimento de trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes <sup>(2)</sup> e o compromisso de ser tomada em consideração ao tempo da emissão da decisão final do despedimento, uma fórmula de cálculo sugerida pelos trabalhadores.

**1.13.** A empresa assinala que na documentação remetida à CITE estão explicitadas as seguintes questões: *i)* o método de cálculo da compensação, resultantes da fase de informação e negociação; *ii)* os critérios de seleção dos trabalhadores, em que se indicam já quais os trabalhadores que ocuparão postos de trabalho na futura organização da ..., à semelhança do que será feito na decisão de despedimento; *iii)* outras alterações pontuais, decorrentes da redução, entretanto ocorrida, do número de trabalhadores da ..., em virtude da cessação de contratos de trabalho a termo.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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.

**2.2.** Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, compete à CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.

**2.3.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

---

<sup>2</sup> Pedido de parecer prévio à CITE (artigo 63.º do Código do Trabalho).



*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.*

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

*1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 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.*

*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 receção 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 responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.*

**2.5.** No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, um processo de despedimento coletivo fundado em motivos de mercado e estruturais a incluir uma trabalhadora lactante e um trabalhador em licença parental, cumpre averiguar a partir do processo de eventuais indícios de discriminação que tivessem conduzido a essa inclusão.



**2.6.** Em termos procedimentais, é de assinalar que na falta das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do CT, a entidade empregadora notificou os trabalhadores incluídos no despedimento coletivo nos termos previstos pelo n.º 3 do supra referido artigo, os quais constituíram a respetiva comissão de representantes – estando presentes na reunião da respetiva constituição quer à qual foi remetida, nos termos do n.º 4 daquele artigo, a comunicação com os elementos de informação referidos no n.º 2, também do mesmo artigo.

**2.7.** A DGERT foi notificada da intenção de proceder ao despedimento coletivo, tendo um representante da mesma participado na reunião de informações e negociação realizada entre a representantes da entidade empregadora e a comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, bem como de mais alguns trabalhadores igualmente abrangidos pelo despedimento.

**2.8.** No que se refere à fundamentação do despedimento, a entidade empregadora invoca fundamentos legalmente previstos – de mercado e estruturais – assentes em factos que são pertinentes para a sua qualificação nesses termos, porquanto é alegada uma necessidade de redução da atividade da empresa pela diminuição previsível da procura das aulas ou treinos de voo decorrente das condições do mercado e ainda o desequilíbrio económico-financeiro da empresa daí resultantes, circunstâncias que a obriga à reestruturação da organização no sentido de reconduzir a dimensão dos seus quadros à escala da sua atividade futura.

**2.9.** De assinalar também que na reunião de informações e negociação os trabalhadores referiram – conforme resulta da respetiva ata – que compreendiam os fundamentos e os motivos invocados pela empresa para o despedimento coletivo, prescindindo de informação e elementos adicionais, não tendo suscitado observação por parte da comissão ou de qualquer



trabalhador a impossibilidade de adopção e execução de medidas alternativas ao despedimento que o representante da empresa declarou.

**2.9.1.** No que importa à trabalhadora na situação de lactante e à necessidade de atender ao regime de proteção através do procedimento junto da CITE – não foi mencionada a situação do trabalhador atualmente em licença parental por este ainda não a ter iniciado – foi objeto de menção expressa porém em termos de ser assegurado que iria ser atendido o procedimento legalmente devido, o que justifica os dois pedidos de parecer prévio à CITE apresentados pela entidade empregadora, considerando também a intenção de despedimento do trabalhador por entretanto ter tido início a sua licença parental.

**2.9.2.** No que se refere ao que mais foi tratado em reunião de informações e negociação encontra-se apenas a divergência sobre a base de cálculo da fórmula para encontrado o montante da compensação a pagar aos trabalhadores a ser despedidos, tendo nesse ponto havido conciliação entre as partes.

**2.9.3.** Resulta do acima referido que desta fase procedimental e das anteriores não se detetam ilicitudes no procedimento do despedimento coletivo, sendo de assinalar que nem sequer são invocados pelos próprios trabalhadores abrangidos a adopção dos critérios discriminatórios.

**2.10.** No que se refere à inclusão no despedimento coletivo quer da trabalhadora puérpera trabalhadora puérpera ..., com a categoria de Técnica de Informática, a exercer funções de apoio informático, quer do trabalhador ..., Instrutor de Voo, cumpre atender que a entidade empregadora adoptou critérios segundo a liberdade que lhe é concedida pelo regime do despedimento coletivo – ao invés de outros regimes – e pelos quais resultou a



seleção de ambos os trabalhadores para efeitos de despedimento. Importa, todavia, aferir os termos da seleção.

**2.10.1.** O processo trazido a esta comissão refere que pela reestruturação adoptada pela empresa, a atividade daquela trabalhadora puérpera – apoio informático – passará a ser prestada mediante o recurso a contratação externa, sendo a responsabilidade pelo procedimento reencaminhada a quem está naturalmente associado à demais a contratação dos recursos necessários à empresa e que no âmbito da reestruturação adoptada será o responsável pelo posto da Coordenação das Instalações, pelas Compras e pela Informática, cujo perfil exige experiência na gestão de instalações, negociação com fornecedores externos e experiência em informática específica para a plataforma eletrónica para as compras.

**2.10.1.1.** De referir, por último, que é referido a esta Comissão que um outro trabalhador <sup>(3)</sup> igualmente afeto à prestação de trabalho idêntica da trabalhadora e ainda outras, detentor de maior antiguidade, também foi abrangido pelo procedimento de despedimento.

**2.10.1.2.** Atenta a opção de fundo de exclusão absoluta de toda a atividade prestada internamente de apoio informático e sua substituição pelo recurso a entidades terceiras, não se encontram indícios de discriminação da trabalhadora por motivo da maternidade na seleção da mesma para despedimento.

**2.10.2.** O processo trazido a esta comissão refere ainda que pela situação de mercado – diminuição de formandos e focalização dos treinos através de aeronaves Multi-motor, em aviões DA42, para o treino de aclimatação – e por força da reestruturação adoptada pela empresa em conformidade que passa a prever apenas dois postos de trabalho para a atividade de instrução de voo

---

<sup>3</sup> Rui Francisco Rego Rosado. Vd. primeiro parágrafo da página 10 da carta dirigida à CITE.



exercida em exclusivo, exige que sejam para tanto seleccionados quem, pelo menos, possua a qualificação necessária para a assegurar por aqueles meios.

**2.10.2.1.** Atenta previsão de desaparecimento de alunos para a modalidade de instrução assegurada, nomeadamente, pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Instrutor de Voo em Aeronaves Mono-motor, a prestar atividade de instrução e treino aéreo de cadetes, e considerando o mesmo não tem a qualificação de Instrutor de Voo em Aeronaves Multi-motor, em aviões DA42, a sua inclusão no conjunto de vários outros instrutores igualmente abrangidos pelo despedimento, resulta de um critério não discriminatório porque atende à simples inexistência de qualificação apropriada específica, sob pena da instrução de voo ser inadequada.

**2.10.2.2.** Em síntese, atenta a opção da entidade empregadora quanto aos postos de instrutor de voo exercidos em exclusividade e às necessidades de qualificação para a instrução em Aeronaves Multi-motor, em aviões DA42 que doravante serão exigíveis na instrução a ministrar, considerando ainda que a qualificação do Instrutor de Voo ... é a de Instrutor de Voo em Aeronaves Mono-motor, sendo doravante necessária a anteriormente referida, não se deteta que a seleção do referido trabalhador como abrangido pelo despedimento coletivo resulte de discriminação por motivo da paternidade.

**2.11.** Pelo exposto supra, conclui-se que não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da trabalhadora puerpera incluída no presente processo de despedimento coletivo, nem se vislumbram indícios de discriminação por motivos de paternidade na inclusão do trabalhador em licença parental também incluído no presente processo.

### **III – CONCLUSÃO**



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela Administração da ..., S.A., fundamentado em motivos de mercado e estruturais, da trabalhadora puérpera ..., bem como do trabalhador ..., em licença parental.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012**