

PARECER N.º 178/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 3 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes incluídas em processo de 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 12.02.
Processo n.º 681-DX-C/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.03.2021, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui 3 trabalhadoras grávidas, puérperas ou 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 12.02.
- 1.2. Nas cartas, datadas de 22.02.2021, dirigidas às trabalhadoras a despedir, a empresa, sobre a intenção de despedimento coletivo, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *"A empresa dedica-se, entre outros, à prestação de serviços no âmbito do ..., incluindo serviços de assistência ... e supervisão, nomeadamente serviços de supervisão efetuados antes, durante e após ..., ou qualquer outro serviço solicitado pelo utilizador, nomeadamente serviços de assistência a ..., incluindo qualquer tipo de assistência realizada à partida, à chegada, em trânsito ou em correspondência,*

nomeadamente o controlo de ... até aos sistemas de triagem. Para além disto, presta, também, serviços de ... e fornecimento dos meios adequados, a organização das comunicações entre os serviços ..., incluindo o fornecimento e ao funcionamento dos meios necessários, bem como o transporte da ...

1.2.2. *Por fim, e com especial incidência nos últimos tempos, a empresa presta ...*

1.2.3. *Antes de avançarmos, cumpre referenciar, para efeitos de contextualização, que a atividade desenvolvida pela empresa é, por natureza, oscilante de acordo com as épocas do ano. Por norma, os meses de Verão caracterizam-se por um aumento da atividade, fruto do aumento do número de ..., enquanto que nos meses de Inverno, sem prejuízo da época associada ao Natal e ao fim de ano, se costuma verificar, precisamente, a tendência inversa, também ela justificada por um número de ... mais reduzido, a nível mundial. Eram estas, portanto, as normais contingências que a atividade da empresa, e a própria, ultrapassavam ao longo dos tempos.*

1.2.4. *No ano de 2020 acontece que toda a situação da empresa, bem como a de todas as empresas do ramo, se alterou drasticamente. De facto, como é do conhecimento público, a Organização Mundial de Saúde declarou a situação de emergência de saúde pública de âmbito internacional, em janeiro de 2020, com a posterior classificação do vírus SARS-CoV-2 como uma pandemia, no dia 11 de março do mesmo ano.*

1.2.5. *Nesta sequência, atendendo à situação epidemiológica a nível mundial, ao aumento dos casos de infeção em Portugal e à posição adotada*

pelas instituições europeias, foram determinadas, no dia 18 de março de 2020, em Portugal, as primeiras medidas de interdição do tráfego aéreo com destino e a partir de Portugal de todos os voos de e para países que não integrassem a União Europeia. As referidas medidas restritivas, aplicadas ao tráfego aéreo, foram consagradas no Despacho n. 3427-A/2020, de 18 de março.

- 1.2.6. Mediante este conjunto de medidas, nomeadamente no que respeita às restrições de voos de e para países que não integram a União Europeia, a empresa viu, pela primeira vez, a sua atividade fortemente condicionada, fruto dos efeitos da situação epidemiológica causada pela Covid-19. A verdade é que a diminuição drástica que se fez sentir no número de voos determinou que a prestação dos seus serviços de ... fosse, também ela, drasticamente reduzida na mesma proporção, tanto no ..., como no ...*
- 1.2.7. Já com as interdições sentidas no tráfego aéreo em curso, foi decretado o Estado de Emergência em Portugal através do Decreto do Presidente da República n. 14-A/2020, de 18 de março, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.*
- 1.2.8. A declaração do Estado de Emergência, e as suas sucessivas renovações, aliados à situação epidemiológica mundial, com inúmeros países a fecharem as suas fronteiras e a adotarem medidas drásticas de mitigação e contenção da transmissão do vírus causaram uma verdadeira avalanche económica, sentida de forma especialmente profunda na atividade desenvolvida pela empresa.*
- 1.2.9. Acresce que, no âmbito do enquadramento acabado de descrever, o Governo português, no dia 2 de abril de 2020, decidiu encerrar os*

aeroportos nacionais durante cinco dias, de 9 a 13 de Abril de 2020, abrangendo este lapso temporal o período da Páscoa. Para além do encerramento dos aeroportos e da suspensão dos voos, esta decisão determinou, naturalmente, a suspensão de todas as atividades relacionadas com o sector. No fundo, esta decisão contribuiu novamente para o acréscimo das dificuldades económicas em que a empresa já se encontrava, tendo agudizado a tendência de decréscimo de faturação que à data já se fazia sentir.

- 1.2.10.** *O decréscimo acentuado da faturação que a empresa tem sentido tem, assim, como causa direta, o decréscimo da atividade da empresa e a suspensão dos contratos de prestação de serviços celebrados com os seus clientes.*
- 1.2.11.** *Em abono da verdade, os dados oficiais do tráfego aéreo nos aeroportos vêm cristalinamente demonstrar as dificuldades com que o sector se está a deparar. No ano de 2019, e tomando como exemplo o mês de abril e de maio, existiram 923 e 109 voos, respetivamente, no ..., enquanto que nos períodos homólogos de 2020 se registaram, apenas, 45 e 109 voos. Estamos, portanto, a falar de uma quebra no número de voos que se fixou em entre os 89% e os 95%.*
- 1.2.12.** *A mesma tendência decrescente verificou-se no ..., onde em abril e maio de 2019 se verificaram, 1204 e 1352 voos, respetivamente, enquanto que nos mesmos meses, mas do ano de 2020, existiram apenas 5 voos. A crise económica que o sector está a atravessar é tão grave e intensa que já levou a ..., prestador de serviços de ... sob responsabilidade de Portugal, a afirmar que o “tráfego aéreo em Portugal recuou para níveis de 1998” e que o ano de 2020 foi “negativamente marcado pela pandemia”.*

- 1.2.13. *Para além disto, a ..., sustentando-se em estudos do EUROCONTROL, “estima que o tráfego total de 2021 persista bastante aquém dos valores de pré-pandemia”. Assim, e considerando as projeções para o ano de 2021, importa que a Empresa continue a adotar todas as medidas possíveis que lhe permitam minimizar os efeitos da crise.*
- 1.2.14. *Pese embora a empresa, até aqui, já tivesse adotado algumas medidas, nomeadamente as centradas na redução de custos correntes e no recurso aos apoios estatais concedidos com o fim de ajudar a manter os contratos de trabalho, certo é que, com a situação epidemiológica galopante, a nível mundial, e com as medidas restritivas perfilhadas pelos mais diversos países, a sua situação económica foi-se fragilizando cada vez mais, tornando-se inevitável a adoção do procedimento de despedimento coletivo que aqui se comunica.*
- 1.2.15. *Em abono da verdade, a administração da empresa encetou todos os esforços no sentido de evitar o recurso a qualquer tipo de despedimento, tendo sido prioridade, ao longo do último ano, a manutenção de todos os postos de trabalho. Porém, tais medidas sempre estavam dependentes da expectativa de uma melhoria das condições de exercício da atividade da empresa, com a retoma da mesma, em condições similares às do período pré - pandemia. A verdade é que as medidas governamentais de prevenção e mitigação que têm vindo a ser adotadas, no ano de 2021, não permitem à empresa exercer a sua atividade e, conseqüentemente, não permitem alcançar níveis de faturação suficientes para o cumprimento das suas obrigações e para a manutenção de todos os contratos de trabalho.*

- 1.2.16.** *Nem é expectável que num futuro próximo seja plenamente retomada a atividade. De facto, o Despacho n.º 1242-E/2021, de 29 de janeiro, no âmbito da declaração de renovação do Estado de Emergência, voltou a determinar, de forma mais veemente, a interdição do tráfego aéreo com destino e a partir de Portugal de todos os voos de e para países que não integram a União Europeia. Não existe forma economicamente viável de, perante tais restrições severas, se manterem todos os postos de trabalho quando a empresa enfrenta uma situação grave, ao ponto de não existirem tarefas que os seus trabalhadores, considerando o conteúdo funcional das categorias profissionais, possam desempenhar.*
- 1.2.17.** *No presente, face à conjuntura económica que o sector do tráfego aéreo se encontra a atravessar, face às sucessivas e sucessivas restrições a este implementadas pelo Governo, bem como pelos governos de outros países, face ao fecho de fronteiras e às restrições de circulação impostas aos cidadãos, não resta outra alternativa à empresa que não a de iniciar um procedimento conducente ao despedimento coletivo, com vista à reestruturação do seu quadro de pessoal e, essencialmente, com vista a encetar as medidas necessárias para a sobrevivência da empresa no mercado.*
- 1.2.18.** *A situação económica é muito difícil e os níveis de faturação observados, em plena cadência nos últimos meses, não permitem fazer face a todas as despesas que a empresa se vê obrigada a suportar. Em bom rigor, a sua atividade está praticamente parada desde o início do ano, sendo que, em alguns dias, apenas é prestado serviço de ..., com uma equipa de, sensivelmente, cinco pessoas. Os trabalhadores, na sua esmagadora maioria, encontram-se em casa, ausentes do seu local de trabalho. Não só porque as medidas de contenção e mitigação da pandemia assim o*

ditam, mas, essencialmente, porque não há trabalho que estes possam desenvolver nas suas áreas de atividade, facto que comprova, inequivocamente, a necessidade de adaptação do quadro de pessoal às atuais e efetivas necessidades da empresa.

1.2.19. *As diminuições de faturação são causadas pela perda de negócios que revestiam um carácter essencial para o sustento e para a viabilidade económica da empresa no mercado. Neste conspecto, e tal como já referido, a Administração da empresa tem adotado diversas medidas conducentes à redução de custos, mas tal não se demonstra suficiente para o equilíbrio das suas contas. O problema económico-financeiro mantém-se, sendo que até se prevê um agravamento dos mesmos a curto prazo, atenta a inexistência de expectativas da retoma da atividade.*

1.2.20. *Tudo o que até aqui se expôs demonstra que são motivos de mercado e motivos estruturais, à luz do disposto nas alíneas a) e b), respetivamente, do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, que ditam o recurso ao despedimento coletivo, cuja intenção aqui se comunica.*

1.2.21. *A empresa presta a sua atividade no ..., mediante a celebração de contratos de prestação de serviços com os seus clientes. Contratos estes que, em ..., têm como objeto a ... e em ... têm como objeto tanto esta área como a referente à prestação de serviços de ...".*

1.3. Integram o quadro de pessoal desta empresa os/as trabalhadores/as seguintes:

1.3.1. No Aeroporto de ...: 6 ..., 6 ..., 1 ... e 1 Supervisor.

- 1.3.2. No aeroporto de ...: 16 Técnicos/as de ..., 35 ..., 2 Encarregados/as de ..., 1 Supervisor Geral de ... e 1 Supervisora.
- 1.4. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, no que diz respeito às trabalhadoras objeto do presente parecer, com a categoria profissional de ..., a desempenhar funções no Aeroporto de ..., a empresa refere, designadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“No que respeita aos trabalhadores afetos à prestação de serviço de ... no aeroporto de ..., pretende a empresa cessar 27 contratos de trabalho, todos eles de trabalhadores que detêm a categoria profissional de ...*
- 1.4.2. *De entre os trabalhadores com a categoria profissional de ... atendeu-se, para efeitos de escolha dos contratos a cessar, à antiguidade, ao salário, bem como a outros créditos auferidos, nomeadamente subsídio de turno e acréscimo pelo trabalho prestado em Domingos, valores que a serem pagos determinam acréscimos remuneratórios que a empresa, atualmente, não tem capacidade de suportar. Saliente-se, quanto aos complementos remuneratórios, que a empresa, numa ótica de minimização de custos, pretende cessar todos os contratos de trabalho cujos trabalhadores auferam subsídio de turno, mensal e fixo, de montante superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros).*
- 1.4.3. *Para além destes critérios, atendeu-se, ainda, a um outro que é para a empresa absolutamente fundamental na ponderação e seleção dos contratos de trabalho a cessar no âmbito de um despedimento coletivo, relativo ao contrato de prestação de serviços ao abrigo do qual a empresa presta serviços à ..., contrato esse que, fruto dos efeitos*

causados pela pandemia, tem a sua execução suspensa, no presente momento e por tempo indeterminado. Aquando da sua celebração, por questões de gestão e de otimização de equipas e de tempos de trabalho, a administração da empresa decidiu alocar um determinado número de trabalhadores, detentores da categoria profissional de ..., à execução dos serviços objeto do contrato. Ora, considerando a referida suspensão, não existem tarefas que atualmente aqueles trabalhadores possam desempenhar, na medida em que uma reafectação daquele grupo de trabalhadores determinaria um aumento do número de contratos de trabalho a cessar. Por assim ser, pretende a empresa, independentemente de outros critérios de seleção, que não os referentes à categoria profissional, cessar todos estes contratos, evitando custos com mão-de-obra desnecessária e, essencialmente, evitando alargar o número de contratos de trabalho a cessar, caso existisse um reajuste na distribuição do serviço, alocando estes trabalhadores a prestarem outros serviços que não os diretamente conexos com a ...

- 1.4.4.** *Como supra se aludiu, as equipas de trabalho são organizadas de acordo com escalas de trabalho, determinadas pelas necessidades sentidas em cada serviço realizado. Estas mesmas equipas desempenham as suas funções em regime de turnos que, na grande parte das vezes, são rotativos.*
- 1.4.5.** *Sucedem que um dos turnos se inicia às 06:00h, horário em que muitos trabalhadores sentem dificuldades para se deslocarem para o seu posto de trabalho, uma vez que dependem dos horários e da circulação dos transportes públicos. Estas dificuldades têm sido geridas ao longo do tempo, com prejuízo para a Empresa, mas no presente momento e para efeitos da aplicação dos critérios de seleção dos trabalhadores a*

despedir, a Administração decidiu que este aspeto é fundamental, dando prioridade à manutenção de todos os contratos de trabalho onde não existam estas mesmas dificuldades. A escolha aqui determinada permitirá uma maior rotatividade nas equipas de trabalho e garantirá a igualdade entre os trabalhadores cujos contratos se irão manter.

1.4.6. *Os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir, à luz do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º, são critérios objetivos e em nada se relacionam com alguma conduta culposa do empregador ou do próprio trabalhador. O único fundamento aqui patente é, precisamente, a impossibilidade prática de manter todas as relações de trabalho. Não só porque a empresa apresenta um quadro de pessoal excedente, face às suas atuais e futuras necessidades, mas também, é essencialmente, porque a situação económica que se encontra a ultrapassar não permite a assunção da responsabilidade pelo pagamento de todos os salários. As políticas que a empresa se encontra a encetar visam uma drástica diminuição de custos e uma reorganização da sua estrutura interna, de modo a que se consigam equilibrar as contas, criando uma tesouraria estável, sem que isso comprometa a sua viabilidade económica. A reorganização do quadro de pessoal, priorizando-se a manutenção de contratos de trabalho que representem uma menor onerosidade, é a estratégia que permitirá uma maior competitividade no mercado e uma recuperação económica mais célere e mais sustentável, a breve trecho.*

1.4.7. *A empresa tem intenção de proceder ao despedimento de 47 trabalhadores, detentores das categorias profissionais de Técnico de ..., ..., Encarregado de ... e de ...”.*

- 1.5. No que respeita, à Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, a empresa refere que *“os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, que se perspectiva decorrer nos próximos 90 dias, terão direito, sem prejuízo de todos os créditos salariais devidos até ao momento da cessação dos respetivos contratos de trabalho, a auferir uma compensação pela cessação, calculada de acordo com as regras estabelecidas no artigo 366.º do Código do Trabalho”*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais

comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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;".
- 2.2.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 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 c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Nos termos do artigo 359.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”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º 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 sectores 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”.
- 2.6.** No despedimento coletivo *“sub judice”*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (47) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 69 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** Segundo a empresa, *“no âmbito da fase de informações e negociações, não foi possível alcançar nenhum tipo de acordo que obstasse ao despedimento, pois, face à atual situação económica desta empresa, outra solução não se mostra minimamente viável para nenhuma das partes que compõe a relação laboral”*.
- 2.8.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, no Aeroporto de ..., com a categoria profissional de ..., a empresa refere os critérios em geral, mas não identifica quais os critérios que aplicou a cada trabalhador/a objeto do presente despedimento, que são 27, onde se incluem as 3 trabalhadoras objeto do presente parecer, por comparação com todos os trabalhadores a desempenhar funções de ... no Aeroporto de ..., que são 35.

2.1. Assim, da análise do processo não ficam afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas 3 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela empresa ..., das 3 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ..., ... e ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 14 DE ABRIL DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.