

PARECER N.º 445/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras especialmente protegidas: trabalhadoras lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, incluídos 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 2260/DLH-C/2021

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 06.08.2021, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ... e dos trabalhadores em gozo de licença parental ... e ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 111 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE datada de 06.08.2021, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“Assunto: Pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadores protegidos ao abrigo do artigo 63.º do Código do Trabalho e incluídos em procedimento de despedimento coletivo e confirmação de desnecessidade de parecer prévio da CITE.

Exma. Senhora Presidente,

A ... (doravante designada abreviadamente por “Empresa” ou “...”), vem, nos termos e para efeitos do disposto no art.º 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b), do Código do Trabalho, e atentas as atribuições próprias e de assessoria da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no

Emprego (“CITE”), previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março – expor e requerer o seguinte:

I. DOS PODERES DA CITE

1. Nos termos do art.º 63.º do Código do Trabalho, são proibidos - e bem - despedimentos assentes ou decorrentes de circunstâncias discriminatórias.

Não se encontram, ipso iure, proibidos os despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhadores no gozo de licença parental, mas antes e apenas os despedimentos desses trabalhadores pela circunstância de se encontrarem nessas situações, pois só isso constituirá uma situação de discriminação abusiva.

2. Nestes termos, compete à CITE a emissão de parecer desfavorável ao despedimento se apurar e concluir pela existência de indícios de discriminação, em virtude de ficar demonstrado o nexo de causalidade entre a circunstância de a trabalhadora estar grávida ou ser puérpera ou lactante, ou de o(a) trabalhador(a) se encontrar no gozo de licença parental e a decisão de despedimento.

3. Já não lhe competirá – sob pena de violação das suas competências e de se substituir ao poder judicial – analisar todo o procedimento de despedimento e eventuais irregularidades substantivas e/ou formais do mesmo.

4. Neste sentido, confira-se douto Acórdão do Supremo Tribunal de 25 de junho de 2009 (Processo n.º 09S0090), in www.dgsi.pt, que de forma inequívoca refere o seguinte (ainda que esteja em causa um despedimento disciplinar, as considerações são aplicáveis, até por maioria de razão, a um procedimento de despedimento coletivo):

“Num outro plano de consideração, importa atender a que a exigência de parecer favorável, no quadro da protecção no despedimento de trabalhadora grávida visa, dado o âmbito de competência funcional da entidade administrativa que o emite, prevenir a discriminação.

Deste modo, à entidade administrativa apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se eles, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o motivo

justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio, uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória.”

5. No mesmo sentido, veja-se Pedro Furtado Martins, in “Cessação do Contrato de Trabalho”, Julho 2012, p. 229: “Entendemos que o âmbito de intervenção da CITE nesta matéria é limitado pelas competências que lhe estão atribuídas, cabendo-lhe apenas pronunciar-se sobre a existência ou não de discriminação fundada no sexo. Não lhe cumpre, por isso, emitir opinião sobre a verificação in casu, de uma situação de justa causa para o despedimento, a menos que a ausência de justificação resulte de uma discriminação ilícita.”

II. DO PEDIDO DE PARECER PRÉVIO

6. Por aplicação objetiva dos critérios que serviram de base para a integração e seleção dos trabalhadores abrangidos no procedimento de despedimento coletivo, foram identificados os seguintes trabalhadores que, nos termos do disposto no artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, poderão gozar de proteção especial:

Nome	Motivo de proteção especial
...	<i>Trabalhadora lactante</i>
...	<i>Trabalhadora lactante</i>
...	<i>Gozo de licença de parental</i>
...	<i>Gozo de licença de parental</i>

7. Sucede, porém, que no entender da ..., pelos motivos adiante indicados, só os despedimentos das trabalhadoras ... e ... carecem de parecer prévio da CITE, não se enquadrando os despedimentos dos trabalhadores ... e ... nas situações que, nos termos do artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, merecem de proteção especial.

Senão vejamos.

(A) SITUAÇÕES INCLUÍDAS NO ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO ARTIGO 63.º DO CÓDIGO DO TRABALHO

8. Nos termos do artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho:

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 de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

9. Por sua vez, o artigo 381.º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho, estatui o seguinte:

“(…) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

10. Da conjugação dos mencionados preceitos resulta que a obrigação de solicitação de parecer prévio à CITE, inclui, para além de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, os trabalhadores no gozo de licença parental inicial.

11. A ser assim, as licenças parentais incluídas no âmbito de aplicação do artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho são as que se encontram indicadas no artigo 39.º do Código do Trabalho, nomeadamente as que de seguida se apresentam:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro; e
- d) Licença parental exclusiva do pai.

(B) APURAMENTO DO MOMENTO TEMPORAL RELEVANTE PARA AFERIR DA NECESSIDADE DO PARECER PRÉVIO DA CITE

12. A obrigação para o empregador de solicitar um parecer prévio à CITE no âmbito de um processo de despedimento coletivo, deve ser cumprida atendendo a uma determinada moldura temporal.

13. Assim, de acordo com a alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho “o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo”.

14. Ora, é nosso

entendimento que o momento relevante para aferir a obrigatoriedade de pedir um parecer prévio ao despedimento à CITE é precisamente o momento em que seria obrigatório, nos termos legais, solicitar tal parecer.

15. Assim, salvo melhor opinião, no caso presente, em que está em causa um despedimento coletivo, será relevante aferir se após a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, existem trabalhadores que, nesse momento, se encontrem numa situação protegida ao abrigo do já referido artigo 63.º do Código do Trabalho.

16. Este entendimento segue a jurisprudência mais recente do Supremo Tribunal de Justiça, nomeadamente o Acórdão n.º 26175/15.6T8LSB.L1S1, de 6 de junho de 2018 (Relator: Júlio Gomes)², do qual se retiram as seguintes conclusões:

“O trabalhador pai que tenha terminado o gozo de licença parental e tenha regressado ao serviço não goza da especial tutela do artigo 63.º do Código do Trabalho.

(...)

Consequentemente, o que deve ser decisivo é saber se o trabalhador esteve ou não no gozo da licença até ao momento em que se concluem as diligências probatórias, momento em que legalmente se deve pedir o referido parecer à CITE. Se o gozo da licença é posterior à fase da instrução tal parecer não é necessário – o trabalhador não 1 No mesmo sentido, veja-se Pedro Furtado Martins, in Cessação do Contrato de Trabalho, 4.ª edição, p. 227, nota de rodapé n.º 132.

2 O qual poderá ser consultado em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a2ab59f85df97993802582b70039ad7f?OpenDocument>

foi em nada prejudicado no exercício da sua defesa pelo gozo de uma licença parental e beneficiará da tutela que a lei concede aos trabalhadores que sejam alvo de um procedimento disciplinar (como ocorre também com aqueles trabalhadores relativamente aos quais o procedimento só se inicie após terem regressado do gozo da licença parental).”

17. No mesmo sentido, vejam-se as considerações formuladas pela Professora Joana Vasconcelos em análise ao citado acórdão³, que acompanhamos. De acordo com esta:

“(…) o Ac. STJ de 6-6-2018 evidenciou os termos temporalmente limitados da intervenção preventiva da CITE, fruto de uma clara opção legislativa que, recusando a possibilidade de a mesma ocorrer até à tomada da decisão final, a fez coincidir com o termo de uma fase do procedimento tida como crucial para a apreciação e o controlo que lhe são legalmente cometidas. Dos quais resulta a não aplicabilidade do artigo 63.º, n.º 1, do CT, maxime da obrigatoriedade de parecer prévio da CITE, quando a situação que a determinaria ocorre já depois de finda tal fase.

Apesar de reportada unicamente à hipótese de despedimento disciplinar que lhe deu origem, a doutrina do Ac. STJ de 6-6-2018, é transponível, com as necessárias adaptações, para as demais modalidades de despedimento – coletivo, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação. E, em qualquer delas, determinará que se distinga consoante o trabalhador visado esteja, ou não, no gozo de licença parental quando do início do correspondente procedimento, bem como ao longo deste, até ao momento-limite legalmente definido [nas alíneas b), c) e d) do n.º 3 do artigo 63.º do CT], visto que só na eventualidade de tal suceder será obrigatório o parecer prévio da CITE, sob pena de ilicitude do despedimento.”

18. Atento o exposto, entendemos que o momento adequado para verificação da existência de trabalhadores protegidos no âmbito do artigo 63.º do Código do Trabalho é aquele em que o parecer prévio deve, nos termos legais, ser solicitado – o qual, em caso de despedimento coletivo, será após a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

19. A fase de informações e negociação do processo coletivo conduzido pela ... terminou no passado dia 23 de julho de 2021.

20. Será, então, com referência a esse período que a aferição dos trabalhadores relativamente aos quais deve ser solicitado o pedido de parecer prévio à CITE será efetuada.

3 *“Despedimento de trabalhador em gozo de licença parental: é sempre necessário, sob pena de ilicitude, o parecer prévio da CITE? Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6 de junho de 2018 (Proc. n.º 26715/15)” in Católica Law Review, Volume III, n.º 2, maio de 2019*

21. *Na circunstância dos Trabalhadores não se encontrarem no gozo de licença parental no referido momento temporal não haverá, assim, necessidade de solicitar tal parecer à CITE.*

Ora

22. *Relativamente ao trabalhador ..., verificou-se que o mesmo gozou uma licença parental exclusiva do pai até ao dia 25 de junho de 2021, pelo que tendo o procedimento de despedimento coletivo tido início em data posterior (8 de julho de 2021), considera-se que o referido trabalhador não se encontra incluído no âmbito de aplicação do artigo 63.º do Código do Trabalho.*

23. *No que concerne ao trabalhador ..., verificou-se que o mesmo gozou de um período de licença parental exclusiva do pai durante parte do procedimento de despedimento coletivo, tendo, contudo, essa licença terminado no dia 19 de julho de 2021.*

24. *Sucede que o momento indicado para verificar se o trabalhador se encontra no gozo de uma licença parental seria a partir de 23 de julho de 2021 (data em que terminou a fase de informações e negociação), pelo que, não se encontrando mais o Trabalhador em gozo de licença parental, nessa data, dever-se-á entender que o despedimento do mesmo não se encontra incluído no âmbito de proteção do artigo 63.º do Código do Trabalho.*

25. *Concluindo-se, como se concluiu, que os Trabalhadores não se enquadram nas situações tuteladas pelo artigo 63.º do Código do Trabalho, inexistente qualquer obrigação por parte da ... de solicitar o parecer prévio da CITE relativamente ao despedimento dos mesmos, o que desde já se requer que a CITE confirme (ao abrigo das suas atribuições próprias e de assessoria, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

26. *Sem prejuízo de todo o exposto, incluímos seção VII infra a descrição dos respetivos casos concretos para a eventualidade de, tendo a CITE entendimento diverso - o que, sem conceder, apenas se admite por mera cautela - poder a mesma emitir parecer prévio relativamente à decisão de despedimento dos trabalhadores ... e*

III. PLANO DE REESTRUTURAÇÃO | ENQUADRAMENTO GERAL

27. A ..., como é sabido, dedica-se à exploração de serviços públicos de ... e, ainda, ao exercício de quaisquer outras atividades consideradas convenientes aos interesses empresariais.

28. No contexto de crise pandémica mundial iniciado em 2020 e que persiste, o sector dos transportes aéreos em geral, e a ... em particular, registou uma redução drástica do seu volume de atividade, não se antevendo, à luz dos dados presentemente disponíveis, que seja possível inverter a referida redução antes de 2025.

29. Em 2020, o número total de ... da ... sofreu uma quebra de 72,7% (após 4 anos consecutivos de crescimento), o que inevitavelmente se traduziu numa redução das receitas de passagens, que caíram 70,9% em 2020.

30. Não obstante os esforços empreendidos com vista à minimização do impacto da pandemia na saúde financeira da Empresa – nomeadamente o recurso aos diversos programas excecionais e temporários para proteção de postos de trabalho implementados pelo Governo Português no âmbito da pandemia COVID-19 - o resultado líquido da ... foi negativo, na ordem dos € 1.230,3 milhões, em 2020.

31. A expectativa de retoma da procura para níveis de 2019 só está prevista, como referido, para 2025, prevendo-se uma quebra de receita na ordem dos 7 milhões até então.

32. Reconhecendo a situação particularmente difícil e gravosa da ..., bem como a importância económica e estratégica da mesma (e das demais empresas do Grupo ...), o Governo decidiu promover a alteração da estrutura acionista da ..., passando a deter a maioria do seu capital e concedendo um empréstimo de emergência de 1.200 milhões de euros, empréstimo que, notificado à Comissão Europeia, obrigou à elaboração e submissão à aprovação pela Direção-Geral da Concorrência da Comissão Europeia (DG COMP), de um Plano de Reestruturação.

33. A elaboração do Plano de Reestruturação exigiu a adoção de medidas urgentes no sentido de reduzir a estrutura de custos da ... em resposta ao novo contexto de procura.

34. *Sobretudo no plano laboral, foram necessárias medidas urgentes e extraordinárias, que levaram à declaração da ... e demais empresas do grupo em “situação económica difícil”, nos termos e ao abrigo do Decreto-lei n.º 353-H/77, de 29 de agosto (através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 3/2021, de 14 de janeiro), estado em que, inequivocamente, as empresas se enquadram, afigurando-se esta declaração crucial para o sucesso do Plano de Reestruturação da ... e, bem assim, para ser possível alcançar os dois pilares fundamentais para demonstrar a viabilidade da empresa: a concretização do ponto de equilíbrio financeiro até 2023 e a geração de fluxo de caixa positivo até 2025.*

35. *Com efeito, entre outros aspetos, o Plano de Reestruturação delineado pelo Conselho de Administração da ..., e submetido à Comissão Europeia, em 10 de dezembro de 2020, procura dar resposta à necessidade imperiosa de reestruturação e de racionalização dos recursos da ..., com vista à adequação da mesma à conjuntura fortemente recessiva e ao contexto globalmente adverso que se verificam e que previsivelmente se irão manter.*

36. *Assim, e como forma de fazer face à situação de quebra de atividade, à redução da capacidade e do número de ... em operação, e ao desequilíbrio económico-financeiro que atravessa e que irá continuar a atravessar, a ... teve de definir no seu Plano de Reestruturação o objetivo de reduzir os seus custos laborais ao longo do período de 2021 a 2025 em cerca de 1,3 mil milhões de euros, em comparação com a evolução inercial dos custos laborais da*

37. *A nível da dimensão da força de trabalho, e com base na projeção das necessidades da operação a futuro, a ... inscreveu no Plano de Reestruturação que apresentou a Bruxelas o objetivo de reduzir a sua força de trabalho em cerca de 1.950 FTEs, distribuídos por todas as principais áreas da*

IV. PLANO DE REESTRUTURAÇÃO | MEDIDAS DE REDUÇÃO DE CUSTOS E PESSOAL

38. *No sentido de cumprir com o objetivo de redução de pessoal constante do Plano de Reestruturação apresentado à Comissão Europeia, a ... viu-se forçada a iniciar um complexo processo de reorganização e redimensionamento da respetiva estrutura de pessoal – claramente excedentária, desajustada e excessivamente onerosa no atual contexto*

económico – de forma transversal, já que o decréscimo de atividade afetou (e continua a afetar), naturalmente, toda a organização.

39. Com o objetivo de mitigar o impacto, na organização, de uma medida unilateral, e em linha com os compromissos assumidos no Plano de Reestruturação submetido a Bruxelas, a ..., como decorrência da declaração de “empresa em situação económica difícil”, começou por negociar Acordos Temporários de Emergência, através de um processo de negociação conjunta, entre sindicatos, ... e o Governo Português, tendo em vista a celebração dos referidos acordos temporários de emergência e a suspensão (parcial) dos Acordos de Empresa, incluindo reduções retributivas, medidas de aumento de produtividade e prestação de trabalho a tempo parcial.

40. A par destes instrumentos, a ... lançou ainda um Programa de Candidaturas Voluntárias, colocando à disposição dos seus trabalhadores (dependendo, naturalmente, da situação concreta de cada um), a possibilidade de aderirem a um conjunto alargado de medidas de cariz voluntário, a saber:

- a) Acordos de revogação por mútuo acordo;*
- b) Passagem à situação de reforma antecipada;*
- c) Acordos de pré-reforma;*
- d) Acordos de licença sem retribuição;*
- e) Acordos de trabalho a tempo parcial; e*
- f) Admissão na ...*

41. Num derradeiro esforço de reestruturação por via de soluções consensuais, e tendo em vista o cumprimento dos objetivos assumidos, a ... promoveu, ainda, a realização de reuniões com cerca de 450 trabalhadores, identificados com base em critérios de seleção transversais e objetivos (que se encontram indicados na seção VII infra, da presente comunicação), para lhes apresentar as medidas concretas equivalentes às do Programa de Candidaturas Voluntárias.

42. No entanto, finda a fase das medidas e soluções voluntárias e consensuais acima descritas, subsistiam, à data de início do procedimento de despedimento coletivo um excesso

de 124 postos de trabalho, o que obrigou a ... a iniciar, no passado dia 8 de julho de 2021, um procedimento de despedimento coletivo

43. Com efeito, o esforço de redução promovido pela ... não foi suficiente para obviar à aplicação de uma medida unilateral, essencial para assegurar um futuro viável e sustentável para a

V. PLANO DE REESTRUTURAÇÃO | TRAMITAÇÃO DO DESPEDIMENTO COLETIVO

44. A ..., em obediência à tramitação legalmente prevista, deu cumprimento às seguintes e...as do procedimento de despedimento coletivo:

(i) A comunicação inicial de intenção de despedimento coletivo e demais elementos informativos previstos no artigo 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho, foram entregues à Comissão de Trabalhadores da ..., em 8 de julho de 2021 (conforme documento que se junta como Anexo I), bem como uma errata à mesma (Anexo II);

(ii) A ..., nos termos do art.º 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho, enviou comunicação escrita à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (de ora em diante abreviadamente designada por “DGERT”), dando a conhecer a esta entidade o início de um procedimento de despedimento coletivo (conforme documento que se junta como Anexo III);

(iii) Nos dias 12, 19 e 23 de julho realizaram-se três reuniões no âmbito da fase de informações e negociações a que aludem os artigos 360.º e 361.º do Código do Trabalho, nas quais esteve presente um ilustre representante da DGERT e, numa delas, os ilustres representantes do Instituto do Emprego e Formação Profissional e do Instituto da Segurança Social, tendo sido lavradas as competentes atas (conforme documento que se junta como Anexos IV, V e VI);

(iv) Em complemento às reuniões, e em complemento do solicitado pela Comissão de Trabalhadores, a ... remeteu informações por escrito (Anexo VII).

VI. DOCUMENTAÇÃO ANEXA À PRESENTE COMUNICAÇÃO

45. Para efeitos do disposto no mencionado art.º 63.º, n. 3, alínea b), do Código do Trabalho, anexam-se à presente comunicação cópia dos documentos que consubstanciam o procedimento de despedimento coletivo até à presente data, a saber:

(a) Cópia de comunicação inicial de intenção de despedimento coletivo e demais elementos informativos previstos no artigo 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho (Anexo I);

(b) Cópia de errata da comunicação de intenção de despedimento referida no ponto anterior, entregue à Comissão de Trabalhadores no dia 9 de julho de 2021 (Anexo II);

(c) Cópia de comunicação remetida à DGERT, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho (Anexo III);

(d) Cópia das atas das reuniões da fase de informações e negociação, a que aludem os artigos 360.º e 361.º do Código do Trabalho (Anexos IV, V e VI);

(e) Informações remetidas pela ... à Comissão de Trabalhadores, em complemento às reuniões de informações e negociação (Anexo VII);

(f) Pontuação da Bolsa PNC (Anexo VIII);

(g) Pontuação da Bolsa PNT – Comandantes (Anexo IX);

(h) Pontuação da Bolsa M&E - TRTMA (Anexo X);

VII. POSIÇÕES IMPACTADAS | CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

(A) POSIÇÕES IMPACTADAS PELO DESPEDIMENTO COLETIVO

46. O processo de reestruturação e de reorganização da ..., determinantes para que a Empresa possa fazer face ao contexto altamente adverso – de acentuada redução de atividade (a que se seguirá uma retoma demorada), de crescente competitividade, de grave desequilíbrio económico-financeiro e de urgente necessidade de redução de custos -

envolveu o redimensionamento da estrutura de pessoal e a redefinição do modelo Organizacional da Empresa, com impacto em várias áreas e postos de trabalho.

47. Finda a fase das medidas e soluções voluntárias e consensuais acima descritas, e no pressuposto essencial de que as medidas de cariz voluntário e/ou consensual, já adotadas no Plano de Reestruturação da ... serão mantidas, integralmente eficazes, pontualmente cumpridas e não revogadas (nomeadamente os Acordos Temporários de Emergência e os acordos individuais, qualquer que seja a sua natureza – designadamente os acordos de revogação de contrato de trabalho - celebrados com trabalhadores), a necessidade de reorganização e redimensionamento da ... implicava 124 postos de trabalho (6%, apenas, do número total de trabalhadores inicial, previsto e exigido pelo Plano), distribuídos pelos principais grupos profissionais da Empresa nos seguintes termos:

- 35 ..., face ao número inicial de 458;*
- 28 ..., face ao número inicial de 747;*
- 38 trabalhadores da ..., face ao número inicial de 450;*
- 23 trabalhadores de ..., face ao número inicial de 300.*

(B) CRITÉRIOS QUE SERVIRAM DE BASE PARA A SELEÇÃO DOS TRABALHADORES ABRANGIDOS NO PROCESSO DE DESPEDIMENTO

48. A ... enunciou e explicou os fundamentos de integração e critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos nos Anexos III, III-A, III-B, III-C e III-D da comunicação inicial de intenção de despedimento (Anexo I), em obediência ao disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho.

49. Por forma a adaptar a respetiva estrutura de recursos humanos aos objetivos visados no procedimento de despedimento coletivo, e dada a transversalidade da redução de efetivos a realizar, houve necessidade de recorrer a diversos fundamentos de integração e critérios de seleção, a saber:

(i) Supressão de funções ou do posto de trabalho / inexistência de pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

Sempre que no departamento, área ou bolsa de trabalhadores fungíveis visado pela reestruturação, o(s) posto(s) de trabalho afetado(s) é(são) único(s), isto é, não existe(m) outro(s) posto(s) de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o(s) respetivo(s) titular(es) foi(foram) integrado(s) no procedimento de despedimento coletivo, sem necessidade de adoção de critérios de comparação.

De igual forma, sempre que determinadas áreas ou níveis são suprimidos por se revelarem desnecessários no atual contexto, os respetivos trabalhadores foram incluídos no procedimento de despedimento coletivo, sem necessidade de adoção de critérios de comparação.

(ii) Pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (Modelo Multi-critério)

Sempre que no departamento, área ou bolsa de trabalhadores fungíveis visado pela reestruturação, os postos de trabalho afetados são múltiplos e apenas se pretendia suprir uma parte, a ... socorreu-se dos critérios de seleção abaixo indicados, aos quais foi atribuído o peso relativo também indicado infra.

Com efeito, relativamente a cada um dos critérios abaixo referidos, foi atribuída ao trabalhador uma pontuação que pode ir de -12 a 10 pontos.

Posteriormente, foi aplicada a cada uma das pontuações obtidas, o fator de ponderação correspondente ao critério em causa, após o que se somou cada um dos resultados obtidos, alcançando-se, assim, o resultado final da aplicação dos critérios.

Finalmente, os trabalhadores afetos a postos de trabalho a impactar pela reestruturação foram graduados consoante a pontuação final obtida na aplicação dos critérios infra indicados, sendo que os trabalhadores com pontuação superior tiveram preferência na manutenção do seu posto trabalho.

Este modelo multi-critério assentou em parâmetros objetivos e não discriminatórios, alinhados com os objetivos e necessidades da reestruturação, a saber:

a. Produtividade / Absentismo

O objetivo subjacente a este parâmetro foi o de procurar recuperar/fomentar a produtividade na ..., considerando processos disciplinares com dias de suspensão, faltas injustificadas e os níveis de absentismo justificado por doença;

Não relevaram para o absentismo justificado as ausências decorrentes do exercício de atividade sindical, greve, parentalidade e apoio à família, acidentes de trabalho, regime do trabalhador-estudante, falecimento de familiares, cumprimento de obrigações legais e cumprimento de deveres cívicos (ex. dadores de sangue, bombeiros, etc.)

b. Experiência / Antiquidade

O objetivo subjacente a este parâmetro foi o de preservar a capacidade de operar em segurança, valorizando a experiência.

As métricas assentaram, consoante os grupos profissionais, nos anos de experiência na função ou categoria, no ..., na área e/ou na empresa.

c. Contributo / Habilitações / Qualificações / Avaliações

O objetivo subjacente a este parâmetro foi o de reter os trabalhadores mais qualificados e com menos limitações nas funções que desempenham.

As métricas incluem habilitações literárias, avaliação de desempenho e certificações/formações, bem como, a existência de processo disciplinares com repreensões registadas e a existência de limitações na progressão.

d. Custo / Remuneração Fixa

O objetivo subjacente a este parâmetro foi o de otimizar os custos estruturais da

As métricas assentaram na distância à mediana do salário fixo dos trabalhadores.

Dada a transversalidade da redução de efetivos a realizar, bem como a diversidade de elementos objetivos suscetíveis de serem mensurados (métricas) e a variação da relevância dos critérios acima referidos dentro de cada área abrangida, atenta a diferente especificidade funcional, foram aplicados fatores de ponderação, pesos relativos e/ou fatores de desempate distintos em função da bolsa e/ou sub-bolsa de trabalhadores.

Os critérios acima identificados, bem como os ponderadores e/ou pesos relativos supra referidos, foram aplicados por bolsas e/ou sub-bolsas, tendo estas sido definidas com base na estrutura da organização e tendo em conta as funções/atividades específicas de cada área/sub-área (assegurando o princípio da (in)fungibilidade dos trabalhadores dentro de cada bolsa e/ou sub-bolsa e, conseqüentemente, a comparação entre postos de trabalho de

conteúdo funcional idêntico), encontrando-se densificados nos Anexos III-A, III-B, III-C e III-D da comunicação inicial de intenção de despedimento (Anexo I).

50. Uma nota final para referir que não foram incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo os trabalhadores que se encontravam em circunstâncias específicas que os colocavam em situação de extraordinária vulnerabilidade pessoal e/ou social.

51. Com efeito, a título excecional e sem ferir a consistência e equidade do processo e dos critérios de seleção, a ... atendeu a certos casos ponderosos e/ou relacionados com situações extraordinariamente sensíveis do foro da saúde (doenças muito graves e deficiências) e da estrutura familiar, ponderando impactos irreversíveis que o desemprego poderia gerar nestas pessoas.

52. Neste contexto, importa esclarecer, também, que a ... decidiu não incluir no processo de despedimento coletivo, trabalhadoras grávidas, motivo pelo qual as trabalhadoras que se encontram nessa situação/condição e que, por aplicação objetiva dos critérios de integração e seleção anteriormente identificados, seriam abrangidas pelo processo de despedimento coletivo não o foram.

53. Tratou-se de uma medida de discriminação positiva relativamente aos demais trabalhadores abrangidos, incluindo face a outros trabalhadores protegidos, que encontra justificação na situação especial de vulnerabilidade em que se encontram as trabalhadoras grávidas (em termos de bem-estar psicológico, emocional e físico) e nos valores a proteger (neste caso, o valor da vida).

54. Assinale-se que a não inclusão dos trabalhadores acima mencionados não conduziu à integração adicional de outros trabalhadores em substituição dos mesmos.

VII. DA SITUAÇÃO CONCRETA DOS TRABALHADORES | NÃO DISCRIMINAÇÃO

55. Conforme referido no início da presente exposição, e com as ressalvas então efetuadas, por aplicação objetiva dos critérios que serviram de base para a integração e seleção dos trabalhadores abrangidos no procedimento de despedimento coletivo foram identificados os seguintes trabalhadores que, nos termos do disposto no artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, poderão gozar de proteção especial:

Nome	Motivo de proteção especial
...	<i>Trabalhadora lactante</i>
...	<i>Trabalhadora lactante</i>
...	<i>Gozo de licença de parental</i>
...	<i>Gozo de licença de parental</i>

56. Note-se que a inclusão destes Trabalhadores no procedimento de despedimento coletivo não decorreu de qualquer elemento discriminatório, designadamente do facto de terem beneficiado ou estarem a beneficiar de algum direito inerente ao regime da parentalidade, mas antes e exclusivamente por aplicação dos critérios acima identificados, os quais não se encontram relacionados nem são afetados pela circunstância de terem sido exercido direitos de parentalidade.

(A) SITUAÇÃO CONCRETA DA TRABALHADORA ...

57. A trabalhadora ... desempenha funções de ..., integrando o grupo profissional designado "... ("...").

58. A ... integrava, à data de início do despedimento, um total de 2.420 trabalhadores da área de tripulantes de cabine:

- 1.570 trabalhadores com a categoria profissional de ...;

- 731 trabalhadores com a categoria profissional de ...; e

- 119 trabalhadores com a categoria profissional de ...

59. Tendo em conta a diminuição da frota da ... e as necessidades operacionais (atuais e prospetivas), bem como a necessidade absoluta de redimensionamento e de reorganização do respetivo quadro de pessoal e da possível fungibilidade dos trabalhadores das várias

funções por assegurar a viabilidade da ..., concluiu-se pela existência de 28 postos de trabalho excedentários.

60. A determinação dos titulares dos postos de trabalhadores a suprimir foi efetuada com recurso ao modelo multi-critério supra descrito, tendo a trabalhadora ..., por aplicação objetiva dos critérios acima identificados, sido incluída entre os 28 trabalhadores da ... incluídos no procedimento de despedimento coletivo. – confira-se Anexo VIII.

61. Como se pode verificar neste Anexo, a trabalhadora em epígrafe teve uma pontuação total de 1,8 (quando no seio da ... a pontuação máxima foi 9 e a pontuação média foi 7,3), resultado para o qual terão contribuído as seguintes pontuações:

- Critério Experiência / Antiguidade: 6 pontos (entre 5 e 7 anos de ...);*
- Critério Produtividade / Absentismo: (-) 7 pontos / 7 pontos negativos.*

Esta pontuação negativa resulta, essencialmente, de um procedimento disciplinar em que a trabalhadora em epígrafe foi sancionada com 10 dias de suspensão em 2016.

62. Do exposto resulta evidente que a inclusão desta trabalhadora no procedimento de despedimento coletivo decorreu, essencialmente, do respetivo tempo de ... e, sobretudo, do critério do absentismo (para o qual, recorde-se, não relevaram as ausências relacionadas com a parentalidade e apoio à família), em particular do número de dias de ausência por motivo de aplicação da sanção disciplinar de suspensão.

(C) ...

63. A trabalhadora ..., à semelhança da trabalhadora ..., desempenha funções de ... e integra a "...".

64. Esta trabalhadora, como se pode verificar no Anexo VIII, teve uma pontuação total de 3,7 (quando no seio da ... a pontuação máxima foi 9 e a pontuação média foi 7,3, cerca do dobro, portanto, da pontuação da trabalhadora) resultado que, à semelhança da trabalhadora anterior, estará associada aos seguintes critérios e pontuações:

- Critério Experiência / Antiguidade: 6 pontos (entre 5 e 7 anos de ...)*
- Critério Produtividade / Absentismo: (-) 2 pontos / 2 pontos negativos.*

Esta pontuação negativa é muito influenciada pela circunstância de trabalhadora ter tido 3 ocorrências de faltas injustificadas no triénio de 2017 a 2019.

65. Donde se infere que a inclusão desta trabalhadora no procedimento de despedimento coletivo esteve, também, essencialmente associada ao respetivo tempo de ... e, sobretudo, ao critério do absentismo, penalizado, também, por ocorrências de faltas injustificadas.

(D) ...

66. O trabalhador ... desempenha as funções de ..., integrando o grupo profissional designado “...” (“...”).

67. A ... integrava, à data de início do despedimento coletivo, um total de 1254 trabalhadores da área de operações de ...:

- 618 trabalhadores com a categoria profissional de ...; e

- 636 trabalhadores com a categoria profissional de ...

68. Tendo em conta a diminuição da ... e as necessidades operacionais (atuais e prospetivas), bem como a necessidade absoluta de redimensionamento e de reorganização do respetivo quadro de pessoal como forma de se assegurar a viabilidade da Empresa, concluiu-se pela existência de:

- 8 postos de trabalho excedentários de ...; e

- 27 postos de trabalho excedentários de ...

69. A determinação dos titulares dos postos de trabalhadores a suprimir foi efetuada com recurso ao modelo multi-critério supra descrito, tendo o trabalhador ..., por aplicação objetiva dos critérios acima identificados, sido incluído entre os 8 ... da ... incluídos no procedimento de despedimento coletivo – confira-se Anexo IX.

70. Como se pode verificar neste Anexo, o trabalhador teve:

- uma pontuação total de 4,9 (quando a pontuação máxima dos ... foi 9,7 pontos e a pontuação média foi 7,8 pontos)

- 0 (zero) pontos no critério *Produtividade / Absentismo*.

Esta pontuação resulta, essencialmente, da combinação dos dias de suspensão de dois procedimentos disciplinares, tendo o trabalhador sido sancionado com 5 dias de suspensão em 2009 e com 6 dias de suspensão em 2014.

*71. Do exposto conclui-se que a inclusão deste trabalhador no procedimento de despedimento coletivo esteve, essencialmente, associada ao critério de *Produtividade / Absentismo*, para o qual, recorde-se, não relevaram quaisquer ausências relacionadas com a parentalidade e apoio à família. No caso específico deste trabalhador o que mais contribuiu foram os dois procedimentos de sanção disciplinar de suspensão.*

(D) ...

72. O trabalhador ... desempenha as funções de ..., no âmbito do grupo profissional de ... (“...”).

73. A ... integra uma área de Suporte e uma área de Produção, sendo que esta última se subdivide nas seguintes unidades específicas:

..., Logística, Qualidade e Segurança e Marketing e Vendas.

74. E, dentro da unidade de Qualidade e Segurança, encontramos a subunidade de ..., estando o trabalhador, dentro desta, alocado à Equipa de ...

75. A referida Equipa integrava, à data de início do despedimento coletivo, 11 trabalhadores com a categoria profissional ..., tendo-se concluído que, face às necessidades operacionais (atuais e prospetivas), havia um 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de ..., com as funções de Técnico de ..., excedentário.

76. Como se pode verificar no Anexo X, o trabalhador em causa teve uma pontuação total de 7,7, a pior pontuação de entre aqueles que ocupam posições de conteúdo funcional idêntico dentro da Equipa de ... (que registou uma pontuação média de 8,1 e uma pontuação máxima de 8,3), como decorrência das seguintes pontuações, nos seguintes critérios:

- *Critério Produtividade / Absentismo: 9 pontos, a pontuação mais baixa, tendo a pontuação média da Equipa sido de 9,9, o trabalhador subsequente tido 9,3 pontos e os demais 9 trabalhadores, 10 pontos;*

- *Critério Experiência / Antiguidade: 8 pontos, a segunda pontuação mais baixa, tendo a pontuação média da Equipa sido 9,3, o trabalhador pior pontuado tido 4 pontos e os demais 9 trabalhadores, 10 pontos;*

- *Critério Habilitações: 1,6 pontos, correspondente à pontuação média da Equipa e semelhante à de todos os demais colegas, com exceção de 1, que teve 1,2 pontos.*

77. Do exposto conclui-se que a inclusão deste trabalhador no procedimento de despedimento coletivo esteve, essencialmente, associada ao critério do absentismo, para o qual, recorde-se, não relevaram quaisquer ausências relacionadas com a parentalidade e apoio à família.

VIII. CONCLUSÃO

Em face de todo o exposto:

(A) RELATIVAMENTE ÀS TRABALHADORAS ... E ...

Requer-se, nos termos do art.º 63.º, n.º s 1 e 3, alínea b), e 4, do Código do Trabalho, a emissão de parecer prévio não desfavorável ao despedimento das Trabalhadoras ... e ..., porquanto:

(a) a inclusão das referidas trabalhadoras no procedimento de despedimento coletivo em referência decorre de razões económicas efetivas e prementes, de natureza estrutural e de mercado, aptas a justificar a redução de trabalhadores;

(b) foram utilizados fundamentos de integração e critérios de seleção objetivos e não discriminatórios, designadamente em função da parentalidade, os quais são consistentes e se encontram em relação causal com os motivos e fundamentos do despedimento;

(c) os referidos fundamentos e critérios foram devidamente objetivados e concretizados e individualizados em relação aos trabalhadores abrangidos, designadamente em relação às duas trabalhadoras.

(B) RELATIVAMENTE AOS TRABALHADORES ... E ...

Solicita-se confirmação por parte da CITE, ao abrigo das suas atribuições próprias e de assessoria, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que confirme que:

(a) os trabalhadores ... e ... não se encontram abrangidos no âmbito de aplicação do artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho; e

(b) conseqüentemente, o respetivo parecer não carece de parecer prévio da CITE.

Ou, caso assim não se venha a entender:

Requer-se, nos termos do art.º 63.º, n.º s 1 e 3, alínea b), e 4, do Código do Trabalho, a emissão de parecer prévio não desfavorável ao despedimento dos referidos Trabalhadores, porquanto:

(a) a inclusão dos mesmos no procedimento de despedimento coletivo em referência decorre de razões económicas efetivas e prementes, de natureza estrutural e de mercado, aptas a justificar a redução de trabalhadores;

(b) foram utilizados fundamentos de integração e critérios de seleção objetivos e não discriminatórios, designadamente em função da parentalidade, os quais são consistentes e se encontram em relação causal com os motivos e fundamentos do despedimento;

(c) os referidos fundamentos e critérios foram devidamente objetivados e concretizados e individualizados em relação aos trabalhadores abrangidos, designadamente em relação aos dois trabalhadores em epígrafe.

Permanecemos ao dispor para prestar quaisquer esclarecimentos que se afigurem necessários.

Com os nossos melhores cumprimentos,"

1.3. Por correio eletrónico datado de 08.07.2021, a empresa comunicou à Comissão de Trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

“(…)

Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

A ... (doravante designada abreviadamente por "Empresa" ou "..."), vem, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 1, do Código do Trabalho, comunicar a essa Comissão de Trabalhadores que é sua intenção promover um procedimento de despedimento coletivo abrangendo os trabalhadores identificados no Anexo IV.

Opta-se igualmente por, na presente data, remeter a cada um deles comunicação escrita da intenção de despedimento permitindo assim que os mesmos desde já tomem conhecimento do início do presente processo no qual se encontram incluídos.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, são juntos a presente comunicação os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

- **Anexo 1:** Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
- **Anexo II:** Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa;
- **Anexo III e Anexos 111-A, 111-B, 111-C e 111-D:** Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento;
- **Anexo IV:** Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e das respetivas categorias profissionais;
- **Anexo V:** Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- **Anexo VI:** Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º do Código do Trabalho e no artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto;

- **Anexo VII:** *Indicação dos trabalhadores que, sem prejuízo da manutenção da relação laboral até ao termo do processo, ficam desde já desobrigados da prestação de trabalho sem perda de remuneração;*
- **Anexo VIII:** *Indicação dos trabalhadores que, nos termos e para os efeitos do art.º 63.º do Código do Trabalho, beneficiam de proteção especial em caso de despedimento.*

Mais se informa que na presente data será remetida cópia desta comunicação à Direcção-Geral de Emprego e das Relações do Trabalho, serviço do ministério responsável pela área laboral com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

Informa-se, também, que se encontra designada para o dia 12 de julho de 2021, pelas 14:00 horas, reunião de informações e negociação, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho. Atento o atual contexto pandémico decorrente da Covid-19, a reunião terá lugar por meios telemáticos, via plataforma Microsoft Teams, ficando V. Exas. desde já, e pela presente, convocados para a mesma.

Advertem-se os destinatários da presente comunicação que a mesma, em particular os seus anexos, contem informação confidencial, cuja divulgação a terceiros, total ou parcial, não está autorizada, sendo apta a causar um elevado dano à Empresa. Assim, ressalvando a partilha de informação com eventuais consultores, peritos ou com outros terceiros que participem licitamente neste processo, os destinatários da presente comunicação, incluindo trabalhadores e membros da Comissão de Trabalhadores, ficam sujeitos a um dever de estrita confidencialidade. Em caso de dúvida acerca da possibilidade de transmitir a terceiros a informação contida neste documento, deverá previamente ser obtida autorização da Empresa. Em qualquer caso, previamente à transmissão de qualquer informação a terceiros, ainda que lícita, deverão os destinatários desta comunicação obter dos mesmos idêntico compromisso de confidencialidade.

Sem mais, subscrevemo-nos,

Atentamente,”

ANEXO I

DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO

I. INTRODUÇÃO

1. A ... (doravante abreviadamente designada por “...” ou “Empresa”), foi constituída em 14 de Março de 1945, sob a designação Secção de ..., à data sob a alçada do Secretariado da ..., e dedica-se à exploração de serviços públicos de ... relacionadas direta ou indiretamente com a referida exploração e, ainda, ao exercício de quaisquer outras atividades consideradas convenientes aos interesses empresariais.

2. Em virtude do atual contexto pandémico, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º .../2021, de ... de janeiro, a Empresa, integrada no grupo cujas participações sociais são geridas pela ... (...), e cuja atividade é relacionada diretamente com a aviação comercial, assim como a ... (...), e a ... (...) por se encontrarem gravemente atingidas na sua exploração, à semelhança de todas as companhias congéneres na Europa e no mundo, foram declaradas “empresas em situação económica difícil”, nos termos e ao abrigo do Decreto-lei n.º 353-H/77, de 29 de agosto.

II. SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL – EMPRESA EM SITUAÇÃO ECONÓMICA DIFÍCIL – ENQUADRAMENTO GERAL

3. A ..., tal como referido, foi declarada como “empresa em situação económica difícil”, pelo facto de, como referido no preâmbulo da Resolução do Conselho de Ministros n.º .../2021, de ... de janeiro, a pandemia da doença COVID-19 ter provocado efeitos devastadores na procura dirigida às ... em todo o mundo, com impacto significativo na redução de receitas e perturbação das estruturas de balanço.

4. Neste contexto, foi publicada a aludida Resolução do Conselho de Ministros n.º .../2021, de ... de janeiro, nos termos da qual se referiu que, desde março de 2020, as receitas e o número de ... caíram abruptamente, comprometendo negativamente os resultados, a rentabilidade e a sustentabilidade das ...

5. A retoma da atividade, para além de lenta e modesta por razões de mercado, diretamente relacionadas com os efeitos da pandemia e com a incerteza que rodeia a sua evolução, é ainda afetada por condicionalismos, imprevisíveis e incontroláveis, impostos pelas autoridades dos

locais de destino que acentuam a imprevisibilidade quanto à data de início e ao ritmo de retoma de diferentes mercados.

6. Ademais, não apenas a procura não deu sinais de recuperação relevante, como os cenários de procura se foram deteriorando ao longo de meses, impedindo a Empresa de retomar os seus níveis de atividade anteriores.

7. Assim, a ... viu-se confrontada com resultados de exploração fortemente deficitários em 2020 e, até ao momento, em 2021, apresentando uma deterioração muito significativa das suas métricas financeiras versus o período homólogo de 2019.

8. A recuperação perspetivava-se (e continua a perspetivar-se) muito demorada dada a imprevisibilidade da duração dos efeitos da pandemia e as estimativas de um lento retorno da procura do setor da aviação, inclusivamente tendo em atenção os efeitos já verificados da pandemia na economia.

9. Análises sustentadas promovidas pela ... (...) apontavam (e continuam a apontar) para que a probabilidade da recuperação das condições de exploração da atividade da indústria registada em 2019 só possa vir a ser alcançada no período de 2024-2025.

10. Em particular, à luz dos dados presentemente disponíveis, a ... não antevê que tenha níveis de procura similares aos de 2019 antes de 2025:

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

11. Contudo, a recuperação da procura a médio prazo é altamente incerta e muito dependente do sucesso no controlo do contágio e das vacinas contra a COVID-19, para transmitir segurança aos ... da ... para poderem voltar a voar com padrões similares a anos recentes, anteriores à pandemia.

12. Em particular, o Grupo ... contabiliza cerca de 43% de ..., estando muito dependente da evolução do mercado de longo curso para os seus resultados financeiros, sendo que se prevê que este mercado apresente uma recuperação ainda mais lenta, devido ao alastrar da pandemia em mercados chave para a ..., às restrições de viagem e à redução da disponibilidade económica

dos potenciais ...

13. Enquanto, no mercado de médio curso, onde é esperado que os fluxos recuperem mais rapidamente, a Empresa é muito menos competitiva em custo nestas rotas face aos maiores concorrentes (...), e terá uma muito menor procura inerente por menor número de ...

14. Este contexto muito desafiante indica que as ... irão enfrentar dificuldades significativas nos próximos anos.

15. Para fazer face a essas dificuldades, a ... e demais ..., de uma forma geral, têm vindo a adotar um largo conjunto de medidas transversais que visam combater os efeitos da pandemia, tais como, a redução da capacidade (em linha com outras ...), a otimização da rede, focando-se na eliminação de ... com perdas, para proteger a posição de caixa, a negociação com fornecedores para gerir calendários de pagamentos, a renegociação de contratos com fornecedores, a não renovação de contratos a tempo certo e a adoção de regimes de lay-off, nas suas diversas modalidades.

16. Contudo, este vasto conjunto de medidas é claramente insuficiente para assegurar a recuperação destas empresas e satisfazer as suas necessidades de financiamento e tesouraria.

17. Isso deve-se, em parte, ao facto da estrutura de custos da ... ter componentes muito rígidas, nomeadamente nos custos laborais que, na sua maioria, não estão diretamente relacionados com o nível de operação da Empresa - o que determina que uma parte significativa da base de custos da ... não seja reduzida de forma proporcional à queda da operação.

18. Mesmo com estas medidas, que se sabe terem forte impacto nos trabalhadores das..., as estruturas de custos não estão dimensionadas para o presente contexto, e para os desafios competitivos acrescidos do período de recuperação, mas antes mais adaptadas ao caminho de elevadíssimo crescimento operacional que se verificava antes da pandemia, conforme se confirma pelos gráficos infra, sendo os seus custos bastante superiores às receitas que tinham sido projetadas para os próximos anos:

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

19. Em particular, para fazer face ao crescimento da operação, a ... tinha aumentado o seu número de colaboradores de cerca de 7.388 trabalhadores em 2016 para cerca de 9.229

trabalhadores no final de 2019 - o que representou um aumento de 26% da sua força de trabalho, sendo esse crescimento superior ao aumento da frota, de 24%, durante o mesmo período.

20. Acresce que o crescimento do número de trabalhadores teve de anteceder o crescimento da operação, pelo que, já em 2019, a ... se encontrava sobredimensionada no sentido de preparar o expectável crescimento operacional, que foi abruptamente interrompido pela pandemia COVID-19.

21. O Governo, considerando a importância económica e estratégica destas empresas, decidiu promover a alteração da estrutura acionista da ..., passando a deter a maioria do seu capital e concedendo um empréstimo de emergência de 1200 milhões de euros, empréstimo que, notificado à Comissão Europeia, mereceu a aprovação desta em termos que obrigaram à elaboração e submissão à aprovação pela Direção-Geral da Concorrência da Comissão Europeia (DG COMP), de um Plano de Reestruturação.

22. Complementando o empréstimo de 2020, o Governo português assinalou, no momento de elaboração do Orçamento do Estado, uma garantia adicional de 500 milhões de euros para 2021, tendo em atenção as limitadas reservas apresentadas para os próximos meses (menos 70% a 85% das reservas a novembro de 2020 em comparação com igual período de 2019) e, bem assim, as urgentes necessidades de caixa das

23. Assinale-se que, inevitavelmente, o apoio conferido pelos Estados, em níveis significativos, tem sido bastante comum em toda a indústria da aviação, tendo a própria ... por várias vezes assinalado a necessidade de, na sua opinião, manter o apoio por parte dos Estados, em favor da sobrevivência do setor.

24. A elaboração do Plano de Reestruturação exigiu a adoção de medidas urgentes no sentido de reduzir a estrutura de custos da ... em resposta ao novo contexto de procura.

25. Sobretudo no plano laboral, foram necessárias medidas urgentes e extraordinárias, que levaram à declaração da ... e demais empresas do grupo em “situação económica difícil”, estado em que, inequivocamente, as empresas se enquadram dadas as circunstâncias acima descritas, afigurando-se esta declaração crucial para o sucesso do Plano de Reestruturação da ... e, bem assim, para ser possível alcançar os dois pilares fundamentais para demonstrar a

viabilidade da empresa, inclusivamente junto da DG COMP: a concretização do ponto de equilíbrio financeiro até 2023 e a geração de fluxo de caixa positivo até 2025.

26. A declaração das empresas em “situação económica difícil”, até 31 de dezembro de 2021, mas com previsão de renovação até ao final do ano de 2024, foi, assim, instrumental para o futuro da ..., contribuindo para a sua sobrevivência e sustentabilidade através de significativas poupanças de custos e redução das necessidades de caixa, bem como as necessidades de apoio à ... por parte do Estado Português.

27. Adicionalmente, as medidas decorrentes do estatuto de “empresa em situação económica difícil” permitiram ainda à ... a manutenção de postos de trabalho, que noutras circunstâncias deixariam de poder ser suportados, num contexto em que os concorrentes estão a implementar agressivos programas de reestruturação e de redução de custos, preparando-se para um período de ainda maior intensidade competitiva.

III. MOTIVOS DE MERCADO – REDUÇÃO DE ACTIVIDADE

28. No contexto de crise pandémica mundial acima descrito, o sector dos ... em geral, e a ... em particular, registou uma redução drástica do seu volume de atividade.

29. Com efeito, e não obstante os resultados positivos alcançados pela Empresa no início do ano de 2020, os efeitos da pandemia começaram a fazer-se sentir a partir de março de 2020, com o número de ... e o volume de receitas a diminuírem de forma drástica, tendo a ... registado um decréscimo muito acentuado - particularmente nos meses de abril a julho de 2020, em que andou na ordem dos 90% - quando comparado com os dados de 2019, o que é evidenciado nos gráficos seguintes.

30. Efetivamente, e no que respeita às receitas, os registos da empresa revelam as seguintes variações:

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

31. Já no que se reporta ao número de ..., em termos percentuais, as oscilações foram as que se seguem:

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

32. *De facto, na sequência das fortes medidas de restrição à liberdade de circulação e à atividade económica, implementadas no âmbito do atual contexto pandémico, a ... registou, como se referiu, uma quebra muito acentuada nas vendas de ..., o que conduziu a que, desde o dia 2 de abril de 2020, se visse obrigada a recorrer aos programas excecionais e temporários para proteção de postos de trabalho implementados pelo Governo Português no âmbito da pandemia COVID-19.*

33. *Assim, entre 2 de abril de 2020 e 31 de julho de 2020, o Conselho de Administração da ... decidiu adotar, de forma sucessiva, medidas de suspensão temporária da prestação de trabalho e de redução do período normal de trabalho, no âmbito do programa de apoio à recuperação socioeconómica do país e das empresas, constante do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, conforme alterado, e prorrogado nos termos do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho (vulgo “Lay-off Simplificado”).*

34. *Posteriormente, entre 1 de agosto de 2020 e 30 de novembro de 2020, a ... recorreu, de forma contínua, ao mecanismo que sucedeu ao Lay-off Simplificado, designado por apoio extraordinário à retoma progressiva, regulado nos termos do Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho e pelo Decreto-Lei n.º 46- A/2020, de 30 de julho (“Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva”).*

35. *Entretanto, com o intensificar da terceira vaga da pandemia, a ... viu-se forçada a reduzir, ainda mais, a sua operação.*

36. *Neste contexto, a 31 de janeiro de 2021, a ... comunicou ao mercado e ao público em geral que iria suspender 93% da sua operação durante o mês de fevereiro de 2021, face ao período homólogo do ano anterior, por força das restrições aos ... e à mobilidade de pessoas impostas pelas autoridades dos países onde a ... opera.*

37. *Durante este período, a ... continuou a garantir a ...*

38. *Posteriormente, a 1 de Março de 2021, mantendo-se o nível de atividade num patamar muito reduzido, a ... viu-se forçada a recorrer, ainda, a um procedimento de redução ou suspensão da prestação de trabalho em situação de crise empresarial, comumente denominado “Lay-off Clássico”, que se mantém em vigor na presente data relativamente à generalidade dos trabalhadores da Empresa, com exceção daqueles que se encontram abrangidos pelo presente procedimento, o qual, atentos os dados infra explanados, se afigura inevitável e inadiável, para assegurar a viabilização da Empresa e a manutenção dos demais postos de*

trabalho.

39. Relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, por se tratarem de titulares de postos de trabalho cuja manutenção se mostra inviável, atenta a necessidade de redimensionamento estrutural do quadro de pessoal, os mesmos foram oportuna e tempestivamente retirados do procedimento de lay-off.

40. A ... registou no último trimestre de 2020 um decréscimo no número de ... de 7,6% face ao trimestre anterior (“3T20”) e de 80,6% face ao período homólogo do ano anterior (“4T19”), resultado da continuação e agravamento da pandemia de COVID-19 e, consequentemente, das maiores restrições de mobilidade em mercados em que a ... opera, em particular na época de Natal e fim de ano - o que, como também evidenciado no quadro infra, ditou uma deterioração dos resultados do último trimestre do ano de 2020, conforme informação comunicada à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (“CMVM”).

- Tabela que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

41. Em 2020, o número total de ... sofreu uma quebra de 72,7% (após 4 anos consecutivos de crescimento), o que inevitavelmente se traduziu numa redução das receitas de passagens, que caíram 70,9% em 2020.

42. Em virtude e em alinhamento com a referida diminuição de atividade, a frota da ... sofreu, também, um ajustamento significativo ao longo de 2020, tendo em conta a nova realidade do setor e da Empresa.

43. Com efeito, a ... terminou o ano de 2020 com uma frota operacional de 96 ..., um decréscimo líquido de 9 ... quando comparado com o final do ano de 2019, no qual a Empresa apresentava uma frota operacional de 105 ...

44. De facto, no decurso de 2020, entraram em operação 7 ... e saíram de operação 16 ...

45. Acrescenta-se ainda que no 2.º semestre do ano, dois ... foram convertidos em ... de carga dado o aumento de procura neste segmento.

46. Em suma, a atividade e os proveitos futuros da ..., e do Grupo em que a mesma se insere, estão necessariamente condicionados pela situação pandémica que persiste e que previsivelmente continuará a impactar significativamente o volume de atividade da Empresa, não se antevendo, à luz dos dados presentemente disponíveis, que seja possível inverter a referida redução de atividade antes de 2025 - estimando-se que a quebra da receita do

Grupo ... se situe na ordem dos 7 mil milhões de euros até esse ano em comparação com os valores de receita de 2019 – como se infere do quadro que se segue:

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

V. MOTIVOS ESTRUTURAIS – DESEQUILÍBRIO ECONÓMICO-FINANCEIRO

47. A ... encontra-se atualmente numa situação particularmente difícil e gravosa, sendo os proveitos que gera significativamente inferiores aos seus custos - o que conduz a uma situação estrutural de prejuízos e com significativas necessidades adicionais de financiamento para continuar a operar, conforme se infere dos diversos indicadores abaixo mencionados.

48. Adicionalmente, a Empresa deparou-se com a crise pandémica com uma rentabilidade mais baixa que os seus pares: a ... apresentava um Resultado Operacional (EBIT) positivo de apenas 1,4% em 2019, enquanto vários dos seus pares apresentavam margens EBIT superiores, que lhes permitiram chegar à crise pandémica numa melhor situação económico-financeira:

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

49. Ademais, a ... apresentava, em 2019, um ... (“...”) superior a muitos dos seus pares, o que também contribuiu para que a ... chegasse à crise pandémica em desvantagem face aos seus principais concorrentes:

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

50. De referir, ainda, que a Empresa tinha, em 2019, custos laborais acima dos seus pares, representando 23% das receitas, enquanto outras ... tinham os seus custos laborais a representar entre 12% e 21% das suas receitas, 2 a 11 pontos percentuais a menos do que a Adicionalmente, a ... evidenciava uma trajetória crescente dos seus custos laboral versus receitas, o que contrastava com a tendência de muitos dos seus pares que vinham a reduzir a percentagens dos seus custos laborais:

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

51. A ... registou, no quarto trimestre de 2020 um aumento dos custos operacionais de 51,8% face ao registado no trimestre anterior, num total de € 573,5 milhões, dos quais € 93,7 milhões se reportam a provisões para custos de reestruturação não recorrentes e € 44,1 milhões com imparidades, sendo o aumento percentual também resultado do aumento das principais rubricas operacionais (em especial ... que registou um aumento de 24,6% e custos com pessoal de 19,4%), conforme informação remetida à CMVM em Abril de 2021.

- Tabela que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

52. No que se refere a resultados operacionais, estes atingiram os € 1.060,2 milhões, no quarto trimestre de 2020, o que representa um decréscimo de € 2.238,6 milhões (-67,9%) face aos resultados operacionais de 2019, valor que foi penalizado, essencialmente, pelo decréscimo dos rendimentos de passagens em € 2.065,6 milhões (-70,9%) e da área de manutenção em € 143,4 milhões (-67,9%), contrariados pelo menor decréscimo da receita da carga de € 11,7 milhões (-8,5%), num total de receitas da carga de € 125,7 milhões.

53. De assinalar que os custos operacionais totais ascenderam, no ano de 2020, a € 2.024,9 milhões, o que representou um decréscimo de € 1.226,6 milhões (-37,7%) face ao ano anterior, maioritariamente explicado pela redução significativa dos custos variáveis, em função da rápida decisão da Empresa em ajustar a sua capacidade, resultado também das negociações com fornecedores e das medidas laborais (máxime, da não renovação de cerca de 1.450 contratos de trabalho a termo certo e da adesão a medidas de apoio à retoma ao longo de 2020 e início de 2021).

54. Das diversas negociações com fornecedores, destaca-se o acordo alcançado com a ..., que alterou as datas de entrega de 15 ..., permitindo reduzir o CAPEX nos anos 2020-2022 em aproximadamente 1.000 milhões de dólares.

55. Em termos de Resultado Operacional (EBIT), a ... registou uma diminuição de € 1.011,9 milhões, tendo passado de cerca de € 47 milhões em 2019 para € -964,8 milhões em 2020; quando ajustado de itens não recorrentes e custos de reestruturação, o EBIT recorrente seria de € -858,4 milhões e o EBITDA recorrente seria de € -273,7 milhões.

56. Se atendermos apenas ao quarto trimestre de 2020, o Resultado Operacional (EBIT) registou um valor negativo de €354,6 milhões, que compara com €3,6 milhões no período homólogo de 2019.

57. Do mesmo modo, o EBITDA recorrente da ... registou um valor negativo de € 100,8 milhões no último trimestre de 2020, o que representa uma variação relativamente ao trimestre anterior de cerca de € 52,1 milhões e de € 240,5 milhões em relação ao período homólogo de 2019.

58. Não obstante os esforços realizados, o resultado líquido foi, ainda assim, negativo, em 2020, na ordem dos € 1.230,3 milhões; com impacto negativo assinalam-se os custos de ..., no montante de € 165,3 milhões, em resultado da quebra de atividade sofrida pela pandemia de COVID-19.

59. De referir, também, que se atendermos, apenas, ao quarto trimestre de 2020, o resultado líquido da ... foi de -€ 529,6 milhões.

60. Em termos de liquidez, e apesar dos constrangimentos, a ... atuou com agilidade e rapidez às restrições de mobilidade e fronteiras que foram sendo impostas e revistas ao longo do ano, o que lhe permitiu manter liquidez suficiente até à formalização do Auxílio de Estado.

61. Esse financiamento concedido pelo Estado Português à ... no valor de € 1.200,0 milhões foi recebido até 31 de dezembro de 2020, com impacto em balanço.

62. Mais recentemente, no trading update do primeiro trimestre de 2021, é possível observar que os resultados da ... continuaram a ser significativamente afetados pelo impacto da COVID-19, com a capacidade e os rendimentos operacionais a caírem significativamente, com a informação remetida à CMVM em 30 de maio de 2021:

- Tabela que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

63. Os rendimentos operacionais diminuíram 74% YoY (-32% QoQ) para € 150,0 milhões, enquanto os rendimentos de passagens diminuíram 83% YoY (-42% QoQ). O segmento da carga manteve a sua tendência positiva e continuou a ter um bom desempenho no 1T21, com as receitas de carga a aumentarem 36% YoY

64. A rápida redução de capacidade, em conjunto com a implementação de iniciativas de redução de custos, permitiram uma diminuição dos custos operacionais de 49% YoY (-34% QoQ) para € 377,7 milhões no 1T21.

65. O EBITDA recorrente foi de € -104,1 milhões (queda de € 3,2 milhões QoQ), enquanto o Resultado Líquido foi de € -365,1 milhões no trimestre (aumento de € 164,6 milhões QoQ). Em 31 de março de 2021, a posição de caixa da ... era de € 237,6 milhões, o que compara com € 518,8 milhões em 31 de dezembro de 2020. A ... terminou o 1T21 com uma frota operacional de 93 ...

66. Tendo em conta a inevitável persistência de prejuízos, o Plano de Reestruturação afigurou-se o único instrumento disponível para assegurar a sobrevivência e sustentabilidade da ... e para permitir que a mesma venha a apresentar resultados positivos no futuro, garantindo, dessa forma, que a mesma continue a contribuir para a economia portuguesa.

67. Com efeito, o Plano de Reestruturação prevê que a ... atinja um resultado operacional equilibrado até 2023 e geração de caixa positiva até 2025, assegurando uma situação que lhe permita fazer face aos compromissos financeiros nas suas maturidades.

68. Nesta data, aguarda-se a conclusão das negociações em curso com a Comissão Europeia para aprovação do Plano de Reestruturação, o que deverá ocorrer brevemente.

V. MOTIVOS ESTRUTURAIS – REESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

69. O Plano de Reestruturação delineado pelo Conselho de Administração da ..., e submetido à Comissão Europeia, em 10 de dezembro de 2020, apresenta os pilares e as linhas estratégicas que visam assegurar a sustentabilidade e rentabilidade da ... em função do novo cenário de procura esperado, desde a adequação do plano de pessoal, ... e frota, assim como de adaptação do produto ... à realidade atual e pós COVID-19.

70. Com efeito, entre outros aspetos, o Plano de Reestruturação procura dar resposta à necessidade imperiosa de reestruturação e de racionalização dos recursos da ..., com vista à adequação da mesma à conjuntura fortemente recessiva e ao contexto globalmente adverso que se verificam e que previsivelmente se irão manter.

71. De facto, a estrutura de custos existente, em particular a estrutura e quadro de pessoal da Empresa, foi definida tendo por referência um modelo de negócio que se encontra ultrapassado e um nível de faturação e de atividade que já não existe e que, previsivelmente, não será retomado nos próximos anos.

72. *Aliás, como já referido, a ..., quando comparada com os seus pares, já se vinha revelando um player menos competitivo no que se reporta a custos com estrutura e eficiência, facto a que o Plano de Reestruturação também pretende dar resposta.*

73. *Com efeito, a ..., antes da pandemia, registava um número de ... e vencimentos superiores, para trabalhadores com função e antiguidade semelhantes, a vários dos seus concorrentes.*

74. *Similarmente, no que respeita aos trabalhadores alocados à Sede/ Áreas Administrativas, a ... revela-se também sobredimensionada face a concorrentes diretos.*

75. *Adicionalmente, a estrutura de custos laborais da ... tem uma forte componente fixa, não reduzindo de forma paralela com a queda da operação. Por isso, sem a reestruturação dos custos laborais, na sua evolução inercial, estes custos assumiriam uma percentagem muito elevada das receitas da ..., não permitindo que fossem alcançados os objetivos do Plano.*

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

de Reestruturação de resultado operacional equilibrado até 2023 e de geração de caixa positiva até 2025:

76. *Assim, e como forma de fazer face à situação de quebra de atividade, à redução da capacidade e do número de ... em operação, e ao desequilíbrio económico-financeiro que atravessa e que irá continuar a atravessar, a ... teve de definir no seu Plano de Reestruturação o objetivo de reduzir os seus custos laborais ao longo do período de 2021 a*

2025 em cerca de 1,3 mil milhões de euros, em comparação com a evolução inercial dos custos laborais da

77. *Para atingir esta expressiva redução de custos laborais, a ... identificou três alavancas chave: (i) a nível salarial, por via da redução de salários, congelamento de aumentos e suspensão de algumas rúbricas salariais; (ii) a nível da produtividade, identificando medidas que permitam aumentar a produtividade dos trabalhadores da ...; e (iii) a nível da dimensão da força de trabalho, através da redução do número de FTE (“Full-Time Equivalent”) da Empresa.*

78. Ao nível salarial e da produtividade foi fundamental para alcançar parte dos objetivos, a declaração da ... como “empresa em situação económica difícil” e subsequente negociação dos Acordos de Emergência, conforme se explanará, em maior detalhe, na secção seguinte.

79. A nível da dimensão da força de trabalho, e com base na projeção das necessidades da operação a futuro, a ... inscreveu no seu Plano de Reestruturação o objetivo de reduzir a sua força de trabalho em cerca de 1.950 FTEs, distribuídos por todas as principais áreas da ...:

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

80. Este objetivo de redução de cerca de 1.950 FTEs reporta-se, exclusivamente, aos trabalhadores a ... com contrato de trabalho por tempo indeterminado (comumente designados de “trabalhadores efetivos”), não abrangendo as situações de não renovação de contratos de trabalho a termo.

81. Esta redução da capacidade de trabalho e dos custos laborais associados é essencial para assegurar um futuro viável e sustentável para a ..., e atingir os objetivos do Plano de Reestruturação.

82. No sentido de cumprir com o objetivo de redução de pessoal constante do Plano de Reestruturação submetido a Bruxelas, a ... viu-se, assim, forçada a iniciar um complexo processo de reorganização e redimensionamento da respetiva estrutura de pessoal - claramente excedentária, desajustada e excessivamente onerosa no atual contexto económico - que implica uma redução e reestruturação transversal da referida estrutura, já que o decréscimo de atividade impacta, naturalmente, toda a organização, nos termos que adiante se descreverão.

V.I RESUMO DAS MEDIDAS VOLUNTÁRIAS ADOTADAS

83. Com o objetivo de mitigar o impacto na organização de uma medida unilateral, e em linha com os compromissos assumidos no Plano de Reestruturação submetido a Bruxelas, a ..., como decorrência da declaração de “empresa em situação económica difícil”, começou por negociar Acordos Temporários de Emergência, através de um processo de negociação conjunta, entre sindicatos, ... e o Governo Português, tendo em vista a celebração dos

referidos acordos temporários de emergência e a suspensão (parcial) dos Acordos de Empresa, incluindo reduções retributivas, medidas de aumento de produtividade e prestação de trabalho a tempo parcial.

84. Os Acordos Temporários de Emergência entraram em vigor a 1 de março de 2021, permitindo, sem prejudicar as métricas propostas no âmbito do Plano de Reestruturação, a proteção de um maior número de postos de trabalho, quando comparado com o regime sucedâneo que chegou a ser equacionado por parte da ... e que lhe permitiria aplicar, de modo unilateral, a fixação de condições de trabalho, nomeadamente, a suspensão unilateral, total ou parcial, das cláusulas dos Acordos de Empresa em vigor.

85. Foi também definido que os trabalhadores da ... não sindicalizados ficariam abrangidos por um regime sucedâneo em tudo igual aos Acordos de Emergência em vigor no grupo profissional respetivo.

86. Assim, foi definida uma redução salarial de 25% durante 3 anos e de 20% durante 1 ano para pessoal de ..., e uma redução salarial superior, de 50%, diminuindo progressivamente até 35% em 4 anos, para Pessoal ..., com o objetivo de os ..., por via da redução salarial acima dos 25% transversais, conseguirem “financiar” a manutenção adicional de postos de trabalho. As referidas reduções salariais são aplicáveis, em qualquer dos casos, apenas a rendimento acima de € 1.330.

87. Através destes Acordos Temporários de Emergência, que incluíam medidas de prestação de trabalho a tempo parcial, com redução do tempo normal de trabalho em 15% para todos os ... e associados do sindicato ..., e os cortes salariais acima de 25% dos ..., a ... alcançou uma importante redução de custos, correspondente ao que resultaria de uma diminuição do seu quadro de pessoal em cerca de 764 FTEs.

88. A par destes instrumentos, a ... lançou ainda um Programa de Candidaturas Voluntárias, colocando à disposição dos seus trabalhadores (dependendo, naturalmente, da situação concreta de cada um), a possibilidade de aderirem a um conjunto alargado de medidas de cariz voluntário, a saber:

- a) Acordos de revogação por mútuo acordo;*
- b) Passagem à situação de reforma antecipada;*

- c) *Acordos de pré-reforma;*
- d) *Acordos de licença sem retribuição;*
- e) *Acordos de trabalho a tempo parcial; e*
- f) *Admissão ...*

89. *Através da implementação deste Programa e por via das medidas voluntárias acima aludidas, a ... conseguiu reduzir o seu número de efectivos em cerca de 771 FTEs (estando incluídas neste número 67 situações de admissão na ...).*

90. *A ... tem estado, assim, a cumprir um complexo plano de reestruturação laboral e a seguir de forma rigorosa o plano financeiro definido pelo Governo, que terá, previsivelmente, um impacto em caixa similar ao do Plano de Reestruturação a ser aprovado (sem comprometer a manutenção da experiência e da capacidade de reação do quadro de pessoal da ..., num eventual cenário de recuperação a partir de 2023).*

91. *Num derradeiro esforço de reestruturação por via de soluções consensuais, e tendo em vista o cumprimento dos objetivos assumidos, a ... promoveu, ainda, a realização de reuniões com cerca de 450 trabalhadores, identificados com base em critérios de seleção transversais e objetivos (que se encontram indicados no Anexo III à presente comunicação), para lhes apresentar as medidas concretas equivalentes às do Programa de Candidaturas Voluntárias – tendo esta “vaga dirigida” conduzido a uma redução adicional de 197 FTEs.*

92. *Importa, ainda, salientar que face ao objetivo inicial de redução de cerca de 1.950 FTEs, a ... reveriu o objetivo em 94 FTEs, em virtude de (i) saídas que ocorreram antes do início do Programa de Candidaturas Voluntárias, (ii) trabalhadores retirados do processo após re-análise da respetiva situação e (iii) revisão do objetivo da ... para ter em conta as outstations.*

93. *Em particular, a ... ponderou a solicitação fundamentada de alguns trabalhadores para a sua retirada do processo após as reuniões individuais. Estas solicitações foram devidamente analisadas e ponderadas e, a título excecional e sem ferir a consistência e equidade do processo e dos critérios de seleção, a Empresa atendeu a certos casos ponderosos e quase sempre relacionados com situações extraordinariamente sensíveis do foro da saúde (doenças muito graves e deficiências) e da estrutura familiar, ponderando impactos irreversíveis que o desemprego poderia gerar nessas pessoas.*

94. *No entanto, o esforço de redução promovido pela ... não foi suficiente para obviar à*

aplicação de uma medida unilateral, o que obrigou a Empresa a iniciar o presente procedimento de despedimento coletivo

95. Para alcançar os Acordos Temporários de Emergência, para promover e incentivar as medidas voluntárias com compensações majoradas e superiores às legais, e para evitar maiores reduções do número de trabalhadores do que as inscritas no Plano de Reestruturação, a ... decidiu investir na sua força de trabalho, assumindo um custo fixo ligeiramente superior ao inicial previsto no Plano, mas sem margem para evitar o próximo passo do redimensionamento.

96. De facto, finda a fase das medidas e soluções voluntárias e consensuais acima descritas, subsistem, na presente data, 124 postos de trabalho que, no atual contexto, continuam a revelar-se desnecessários, redundantes ou excessivamente onerosos.

- Gráfico que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

97. A referida redução de 124 postos de trabalho representa uma redução para cerca de 6% face ao número inicial previsto e exigido pelo plano, distribuídos pelos principais grupos profissionais da ..., do seguinte modo:

- 35 ..., face ao número inicial de 458;*
- 28 ..., face ao número inicial de 747;*
- 38 trabalhadores da ..., face ao número inicial de 450;*
- 23 trabalhadores de HQ/Sede, face ao número inicial de 300.*

98. O número supramencionado foi definido no pressuposto essencial de que as medidas de cariz voluntário e/ou consensual, já adotadas no Plano de Reestruturação da ... serão mantidas, integralmente eficazes, pontualmente cumpridas e não revogadas (nomeadamente os Acordos Temporários de Emergência e os acordos individuais, qualquer que seja a sua natureza – designadamente os acordos de revogação de contrato de trabalho - celebrados com trabalhadores). Se, por qualquer motivo, as referidas medidas/acordos não forem mantidos e integralmente observados, forem revogados ou se revelarem ineficazes, total ou parcialmente, o número de trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento poderá ser ampliado.

V. II ORGANIZAÇÃO ATUAL E REESTRUTURAÇÃO | NOVO MODELO ORGANIZACIONAL

99. O processo de reestruturação e de reorganização da ..., determinantes, como referido, para que a Empresa possa fazer face ao contexto altamente adverso - de acentuada redução de atividade (a que se seguirá uma retoma demorada), de crescente competitividade, de grave desequilíbrio económico-financeiro e de urgente necessidade de redução de custos - envolveu o redimensionamento da estrutura de pessoal e a redefinição do modelo organizacional da Empresa, com impacto nas seguintes áreas e postos de trabalho.

100. Não obstante a natureza dinâmica do processo de reestruturação e a complexidade do mesmo, seguidamente procurar-se-á fazer o cotejo da nova estrutura organizacional face à anterior, tendo por referência uma data corte a 1 de março de 2021, muito embora todo o processo seja de execução continuada.

Estrutura Atual

101. Atualmente, a ... integra 4 (quatro) grandes Bolsas de Trabalhadores, cuja organização atual e prospetiva é a seguinte:

a) ... – Pessoal ...

b) ... – Pessoal ...

c) ... – Manutenção e Engenharia

A ... subdivide-se em duas áreas: a área de Suporte e área de Produção:

III. 1. Área de Suporte

III.1. a) Engenharia e ...

III.1.a) i. ...

III.1.a) ii. Documentação Técnica

III.1.a) iii. Gestão de ...

III.1.a) iv. Inovação

III. 1. b) Área de Logística

III. 1. b) i. Armazéns

III. 1. b) ii. Gestão de Materiais

III. 1. b) iii. Gestão de Rotáveis

III. 1. b) iv. Logística Operacional

III. 1. c) Vendas M&E

III. 1. d) Melhoria Continua

III. 1. e) Qualidade e Segurança

III. 1. e) i. ...

III. 1. e) ii. Compliance Monitoring

III. 1. e) iii. ...

III. 2. Área de Produção

III. 2. a) Manutenção de ...

III. 2. a) i. Engenharia e Qualidade

III. 2. a) ii. Manutenção de Base

III. 2. a) iii. Manutenção Operacional

III. 2. a) iv. Planeamento e Controlo

III. 2. b) Manutenção de ...

III. 2. b) i. Engenharia e Qualidade

III. 2. b) ii. Gestão Operacional

III. 2. b) iii. Máquinas e Tratamento

III. 2. b) iv. Planeamento e Controlo

III. 2. b) v. Produção ...

III. 2. c) Manutenção de Componentes

III. 2. c) i. Engenharia e Qualidade

III. 2. c) ii. Planeamento e Controlo

III. 2. c) iii. Produção HP

III. 2. c) iv. Produção HP / Produção IE

III. 2. c) v. Produção IE

d) Bolsa HQ – Sede / Áreas Administrativas

IV. 1. Auditoria Interna

IV. 2. Conselho de Administração

IV. 3. ...

IV. 3. a) Área de Receita:

IV. 3. b) Área Performance Operacional

IV. 3. c) Mercados

IV. 3. d) Mercados/ Vendas

IV. 3. e) Personal Assistant da Chefia

IV. 3. f) Produto e Serviço

IV. 4. Corporate Compliance & Support:

IV. 5. Finanças

IV. 5. a) Análise e Plan. Financeiro

IV. 5. b) Planeamento de ...

IV. 5. c) Reporting Financeiro/ Contab. IV. 5. d) Tesour. Geral / Finanças Corp.

IV. 6. Gabinete Jurídico

IV. 7. Information Technology

IV. 7. a) Business Partnership

IV. 7. b) Planeamento e Gestão de Recursos

IV. 7. c) Planeamento e Metodologias de TI

IV. 7. d) Soluções de Negócio e Sustentabilidade de TI IV. 7. e) Soluções e Serviços de TI

IV. 8. Marketing and Sales

IV. 8. a) Comunicação Corporativa

IV. 8. b) Cultura e Comunicação Interna

IV. 8. b) i. Museu ...

IV. 8. b) ii. Responsabilidade Social Corporativa

IV. 8. c) Loyalty/Cust. Intellig. V. Proativas

IV. 8. c) i. BO Loyalty

IV. 8. c) ii. Comunicação Loy. IV. 8. c) iii. Controle Financeiro IV. 8. c) iv. Customer Intelligence IV. 8. c) v. Des Produto Loy.

IV. 8. c) vi. Parcerias Loy. PT

IV. 8. c) vii. Pricing e Promoção Loy. IV. 8. c) viii. Programa Loy.

IV. 8. c) ix. Receita Loy.

IV. 8. c) x. Vendas e B.O. Loy. IV. 8. c) xi. Vendas Loy.

IV. 8. d) Marketing e Vendas

IV. 8. d) i. Advertising & Social Media

IV. 8. d) ii. ...

IV. 8. d) iii. Brand Activation & Licensing

IV. 8. d) iv. Commerc Performance & Strategy

IV. 8. d) v. Corporate Sales

IV. 8. d) vi. Digital & Innovation

IV. 8. d) vii. ...

IV. 8. d) viii. Help Desk Agências/Tick.Offices

IV. 8. d) ix. ...

IV. 8. d) x. Market Portugal

IV. 8. d) xi. Markets North Eur/ Leste

IV. 8. d) xii. Vendas Glob. – Business/Corporate

IV. 8. d) xiii. Vendas Globais - Leisure

IV. 8. e) Relacionamento com o Cliente

IV. 8. e) i. Contact Center

IV. 8. e) ii. Customer Experience

IV. 8. e) iii. Fale Connosco

IV. 8. e) iv. Qualidade de Serviço

IV. 8. f) ...

IV. 9. Operations

IV. 9. a) Compliance Monitoring

IV. 9. b) ... Control

IV. 9. c) ...

IV. 9. c) i. Base do ...

IV. 9. c) ii. Chief ...

IV. 9. c) iii. ... Services & Programs

IV. 9. c) iv. Economic Support

IV. 9. c) v. Innovation & Technical Support

IV. 9. c) vi. Ops Stand. & Regulatory Support

IV. 9. d) ...

IV. 9. d) i. Centro Treino Instrução

IV. 9. d) ii. Centro Treino Instrução SV LIS IV. 9. d) iii. Centro Treino Instrução SV TIR IV.

9. d) iv. ... Training Planning

IV. 9. e) IOCC

IV. 9. e) i. Centro de Coordenação de Operações a) Back-Office

b) Front Line

IV. 9. f) Operating Performance Team

IV. 9. g) Planeamento de ...

IV. 9. g) i. ... Planning

IV. 9. g) ii. Strategy ... Planning and B.I.

IV. 9. h) Serviços de ...

IV. 9. h) i. CCO-Controlo/Custos Operacionais

IV. 9. h) ii. ...

IV. 9. h) iii. HUB Lisboa

IV. 9. h) iv. Lounge – Lisboa IV. 9. h) v. Melhoria Contínua IV. 9. h) vi. Portugal

IV. 9. h) vii. Regulamentação e Formação

IV. 10. Procurement & Supply Chain

IV. 10. a) Campus Development:

IV. 10. b) Efficiency Technology Advantage

IV. 10. c) Infraestrutura

IV. 10. d) Procur. / Techn. & Payments Solut.

IV. 10. e) Procur. / Mainten. Eng. & Fleet Sup.

IV. 10. f) Procurement / Corporate Services

IV. 10. g) Procurement / ... Operations

IV. 10. h) Supply Chain

IV. 11. Projectos e Transformação

IV. 12. Recursos Humanos:

IV. 12. a) Organização de Pessoas e Prod

IV. 12. b) Perf. e Desenv. Organizacional

IV. 12. c) Relac. e Otimização de Pessoas

IV. 12. d) Universidade Corporativa ...

IV. 13. Relações Laborais

IV. 14. Revenue and Network

IV. 14. a) Admin

IV. 14. b) Ancillaries & Distribution

IV. 14. b) i. Ancillaries IV. 14. b) ii. Distribution IV. 14. b) iii. Fare Filing

IV. 14. b) iv. Special Serv. & Availability

IV. 14. c) Network, Schedules and Alliances

IV. 14. c) i. Alliances Manager

IV. 14. c) ii. Network Director

IV. 14. c) iii. Scheduling Director

IV. 14. d) Revenue Development

IV. 14. d) i. Analytics & Integrity

IV. 14. d) ii. Revenue Management ...

IV. 14. d) iii. Revenue Systems Planning

IV. 14. e) Revenue Management

IV. 14. e) i. R. Man. ...

IV. 14. e) ii. R. Manag. ...

IV. 14. e) iii. Revenue Management ...

IV. 15 Safety

IV. 15. a) Emergency Response Planning

IV. 15. b) Environment

IV. 15. c) Promotion and Safety Intelligence

IV. 15. d) Risk Management

IV. 15. e) Security Management

IV. 16. Projetos Especiais.

Reestruturação / Novo modelo organizacional

102. O novo modelo que foi definido e que deverá vigorar na ... com a implementação da reestruturação projetada teve em vista o ajustamento do quadro de pessoal da Empresa à dimensão da ... e às necessidades operacionais (atuais e prospetivas) da mesma, bem como a absoluta necessidade de redimensionamento e de reorganização do quadro de pessoal da Empresa como forma de se assegurar a respetiva viabilidade.

103. O ajustamento acima referido implica, inevitavelmente, a redução do quadro de Pessoal ..., sendo certo que se estende também ao quadro de pessoal de Manutenção e se repercute, ainda, na estrutura dos serviços de apoio à atividade principal da Empresa.

104. O novo modelo organizacional assenta, assim, nas seguintes alterações principais, sem prejuízo de eventuais ulteriores ajustes ou modificações:

I. ... – Pessoal ... Técnico

(i) A ... integra presentemente um total de 1254 trabalhadores da área de operações de ...:

– 618 trabalhadores com a categoria profissional de ...; e

– 636 trabalhadores com a categoria profissional de ...

(ii) Tendo em conta a diminuição da ... e as necessidades operacionais (atuais e prospetivas), bem como a necessidade absoluta de redimensionamento e de reorganização do respetivo quadro de pessoal como forma de se assegurar a viabilidade da Empresa, concluiu-se pela existência de:

– 8 postos de trabalho excedentários de ...; e

– 27 postos de trabalho excedentários de ...

(iii) A determinação dos titulares dos postos de trabalhadores a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-A e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

(iv) A ... deverá integrar, futuramente, um total de 1219 trabalhadores:

- 610 trabalhadores com a categoria profissional de ...; e
- 609 trabalhadores com a categoria profissional de ...

II. ... – Pessoal ... Comercial

(i) A ... integra presentemente um total de 2420 trabalhadores da área de ...:

- 731 trabalhadores com a categoria profissional de ...;
- 1570 trabalhadores com a categoria profissional de ...; e
- 119 trabalhadores com a categoria profissional de ...

(ii) Tendo em conta a diminuição da ... e as necessidades operacionais (atuais e prospetivas), bem como a necessidade absoluta de redimensionamento e de reorganização do respetivo quadro de pessoal e da possível fungibilidade dos trabalhadores das várias funções por assegurar a viabilidade da ..., concluiu-se pela existência de:

- 28 postos de trabalho excedentários.

(iii) A determinação dos titulares dos postos de trabalhadores a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-B e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

(iv) A ... deverá integrar, futuramente, um total de 2392 trabalhadores.

III. ... – Manutenção e Engenharia

A ... subdivide-se em duas áreas: a área de Suporte e área de Produção.

III. 1. Área de Suporte

(i) A área de Suporte integra atualmente 3 trabalhadores que não se encontram adstritos a

qualquer unidade específica e que não são impactados pela reestruturação projetada.

(ii) No que se refere às unidades específicas da área de Suporte (Engenharia e ..., Logística, Qualidade e Segurança e Marketing e Vendas) a organização atual e prospetiva é a seguinte:

III.1. a) Engenharia e ...

(i) A unidade de Engenharia e ... é composta por 4 sub-unidades.

(ii) Integram presentemente esta unidade, sem se encontrarem adstritos a qualquer sub-unidade, os seguintes 2 trabalhadores:

- 1 trabalhador com a categoria profissional de Engenheiro/Licenciado;*
- 1 trabalhador com a categoria profissional de Técnico Comercial.*

(iii) No que refere a cada uma das sub-unidades em concreto, regista-se o seguinte:

III.1.a) ii. Documentação Técnica

(i) A sub-unidade de Documentação Técnica integra um total de 6 trabalhadores e subdivide-se em três Equipas.

(ii) De entre estas, apenas a Equipa Documentação, que integra atualmente 3 trabalhadores, a saber:

- 1 trabalhador com a categoria profissional de Tecn.Organ./Administ*
- 2 trabalhadores com a categoria profissional de TPPC - Tec.Pr.PI/Compr.*

(iii) Após análise da estrutura e necessidades operacionais desta Equipa, concluiu-se ser excedentário:

- 1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de TPPC - Tec.Pr.PI/Compr, para o exercício das funções de Assistente Administrativo.*

(iv) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso

aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

(v) A sub-unidade de Documentação Técnica deverá integrar, futuramente, um total de 5 trabalhadores.

III. 1. b) Área de Logística

(i) A unidade de Logística é composta por 4 sub-unidades, e integra um total de 155 trabalhadores.

(ii) Integram presentemente esta unidade, sem se encontrarem adstritos a qualquer Equipa, um total de 15 trabalhadores, dos quais:

– 8 trabalhadores com a categoria profissional de Engenheiro/Licenciado; e,

– 7 trabalhadores com a categoria profissional de TPPC Chefia, dos quais:

(i) 3 trabalhadores com a categoria profissional de TPPC Chefe de Grupo;

(ii) 4 trabalhadores com a categoria profissional de TPPC Chefe de Secção.

(iii) No que refere a cada uma das sub-unidades em concreto, regista-se o seguinte:

III. 1. b) i. Armazéns

(i) A sub-unidade de Armazéns integra um total de 38 trabalhadores e subdivide-se em 4 Equipas.

(ii) Dos 38 trabalhadores, 7 encontram-se diretamente afetos à sub-unidade, dos quais:

– 1 trabalhador com a categoria profissional de Técnico Comercial;

– 6 trabalhadores com a categoria profissional de TAM – Chefe Grupo.

(iii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta sub-unidade, concluiu-se

ser excedentário:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de Técnico Comercial, para o exercício das funções de Assistente Administrativo.

(i) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

(iv) No que respeita às Equipas impactadas pela presente reestruturação assinala-se o seguinte:

(v) A Equipa Receção integra atualmente 20 trabalhadores dos quais:

- 14 trabalhadores com a categoria profissional de TAM-Tec.Apoio Manut.; e,*
- 6 trabalhadores com a categoria profissional de TPPC-Tec.Pr.PI/Compr;*

(vi) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta sub-unidade, concluiu-se ser excedentário:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TAM para o exercício das funções de Auxiliar de Armazém,

(vii) A Equipa Preparação integra atualmente 5 trabalhadores com a categoria profissional TPPC-Tec.Pr.PI/Compr .

(viii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta sub-unidade, concluiu-se ser excedentário:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TPPC- Tec.Pr.PI/Compr para o exercício das funções de Técnico de Gestão de Armazéns,

(ix) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 1. b) iii. Gestão de Rotáveis

(i) A sub-unidade de Gestão de Rotáveis integra um total de 18 trabalhadores e sub-divide-se em três Equipas, sendo impactadas pela presente reestruturação as seguintes:

(ii) Na Equipa B, C, D encontram-se, atualmente, 11 trabalhadores, dos quais:

- 8 trabalhadores com a categoria profissional TPPC-Tec.Pr.PI/Compr; e,*
- 3 trabalhadores com a categoria profissional TPPC – Chefe Grupo.*

(iii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta Equipa, concluiu-se serem excedentários:

- 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TPPC- Tec.Pr.PI/Compr, para o exercício das funções de Técnico de Controlo de Rotáveis;*

(iv) Por último, a Equipa E, que atualmente integra 6 com a categoria profissional TPPC.

(v) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta Equipa, concluiu-se serem excedentários:

- 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TPPC- Tec.Pr.PI/Compr, para o exercício das funções Técnico de ... (...).*

(vi) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 1. b) iv. Logística Operacional

(i) A sub-unidade de Logística Operacional integra um total de 75 trabalhadores e sub-divide-se em 8 Equipas.

(ii) A Equipa Equipamentos integra atualmente:

- 4 trabalhadores com a categoria profissional TAM-Tec.Apoio Manut.,*
- 2 trabalhadores com a categoria profissional ...; e*
- 1 trabalhadores com a categoria profissional TRTMA- Ch.Grupo .*

(iii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta Equipa, concluiu-se serem excedentários 3 postos de trabalho a saber:

- 2 postos de trabalho correspondentes com a categoria profissional de TAM- Tec.Apoio Manut, a desempenharem as funções de Auxiliar de Manutenção, e,*
- 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TRTMA- Tec.R.Tr.Mater, a desempenharem as funções de Carpinteiro de Material de ...*

(iv) A Equipa Ferramentaria integra atualmente 15 trabalhadores com a categoria profissional TAM.

(v) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta Equipa, concluiu-se serem excedentários:

- 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TAM- Tec.Apoio Manut,*

a desempenharem as funções de Auxiliar de Manutenção.

(vi) A Equipa de ..., Oficina integra atualmente 6 trabalhadores com a categoria profissional de TAM-Tec.Apoio Manut.

(vii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta Equipa, concluiu-se serem excedentários:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TAM- Tec.Apoio Manut, a desempenharem as funções de Auxiliar de Manutenção.

(viii) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 1. e) Qualidade e Segurança

(i) A unidade de Qualidade e Segurança integra atualmente 56 trabalhadores e divide-se em 3 sub-unidades.

(ii) Integram presentemente esta unidade, sem se encontrarem adstritos a qualquer sub-unidade, os seguintes 28 trabalhadores:

- 1 trabalhador com a categoria profissional de Bacharel;*
- 16 trabalhadores com a categoria profissional de Engenheiro/Licenciado;*
- 2 trabalhadores com a categoria profissional de TAM-Tec.Apoio Manut.*
- 3 trabalhadores com a categoria profissional de Tecn.Organ./Administ;*

– 2 trabalhadores com a categoria profissional de TMA-Ch.De Producao;

– 4 trabalhadores com a categoria profissional de TMA-Ch.Grupo.

(iii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta Unidade, concluiu-se serem excedentários:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TAM- Tec.Apoio Manut, a desempenharem as funções de Técnico de Laboratório NDT.

(iv) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 1. e) iii. Quality Labs

(i) A Sub-unidade de Quality Labs integra 18 trabalhadores, dos quais:

– 4 trabalhadores com a categoria profissional TMA-Tecn.Manut. ...;

– 14 trabalhadores com a categoria profissional ..., sendo que destes:

i. 3 trabalhadores se encontram integrados na Equipa de Físico-Química que não será impactada pela reestruturação projetada;

ii. 11 trabalhadores se encontram integrados na Equipa de ...

(ii) Analisada a estrutura, e em particular a equipa ..., e atendendo às necessidades operacionais desta sub-unidade, concluiu-se ser excedentário:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TRTMA- Tec.R.Tr.Mater, com as funções de Técnico de Calibração Eletromecânica,

(iii) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso

aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 2. Área de Produção

(i) A área de Produção, por seu turno, é composta pelas unidades de Manutenção de ..., Manutenção de ... e Manutenção de ..., que são compostas da seguinte forma:

III. 2. a) Manutenção de ...

(i) A unidade de Manutenção de ... integra atualmente 822 trabalhadores e é composta por 4 sub-unidades, sendo apenas uma particularmente impactada pelo presente procedimento.

III. 2. a) i. Engenharia e Qualidade

(i) A sub-unidade de Engenharia e Qualidade integra um total de 50 trabalhadores e sub-divide-se em 3 Equipas.

(ii) Integram presentemente esta sub-unidade, sem se encontrarem adstritos a qualquer Equipa, 7 trabalhadores, dos quais:

– 2 trabalhadores com a categoria profissional de TMA-Ch.De Producao;

– 5 trabalhadores com a categoria profissional TPPC-Tec.Pr.PI/Compr.

(iii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais deste núcleo, concluiu-se serem excedentários:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TPPC- Tec.Pr.PI/Compr, com as funções de Técnico de Equipamentos e Ferramentas.

(iv) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 2. a) ii. Manutenção de Base

(i) A sub-unidade de Manutenção de Base integra um total de 486 trabalhadores, e decompõe-se em 2 Equipas.

(ii) Integram diretamente esta sub-unidade, sem se encontrarem adstritos a qualquer Equipa, os seguintes 139 trabalhadores, dos quais:

- 31 trabalhadores com a categoria profissional TAM-Tec.Apoio Manut.,
- 3 trabalhadores com a categoria profissional TAM – Ch. Grupo,
- 10 trabalhadores com a categoria profissional TMA-Ch de Produção;
- 2 trabalhadores com a categoria profissional de TMA-Coord. Superior;
- 89 trabalhadores com a categoria profissional ...;
- 1 trabalhador com a categoria profissional de TRTMA-CH. Secção; e,
- 3 trabalhadores com a categoria profissional TRTMA -CH Grupo.

(iii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais deste núcleo, concluiu-se serem excedentários:

- 5 postos de trabalho, correspondentes à categoria profissional de TAM- Tec.Apoio Manut., com as funções de Auxiliar de Manutenção.

(iv) A Equipa Grande Manutenção integra atualmente um total de 232 trabalhadores e subdivide-se nas seguintes 2 sub-Equipas:

- ..., com 32 trabalhadores com a categoria profissional ...; e,*
- Estrutura de... e Oficina, com 48 trabalhadores com a categoria profissional ...*

(iv) Do total de 152 trabalhadores alocados diretamente à Equipa, concluiu-se serem excedentários:

- 2 postos de trabalho, correspondentes a categoria profissional de TMA- Tec.Apoio Manut., adstritos ao exercício das funções de Téc.Hidráulicos, Comandos e Trem da GM e de Técnico de ... e Ar Condicionado GM.*

(vi) No que se reporta especificamente à Sub-Equipa ..., que integra, como referido, 32 trabalhadores com a categoria profissional de ..., concluiu-se serem excedentários:

- 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de ..., com as funções de Técnico ... da GM,*

(vii) A Equipa Pequena Manutenção integra atualmente um total de 115 trabalhadores, dos quais 20 trabalhadores com a categoria profissional de ..., se encontram alocados à Sub-Equipa

(viii) Dos 95 trabalhadores alocados diretamente à Equipa, concluiu-se serem excedentários:

- 1 postos de trabalho correspondente à categoria profissional de ..., alocado ao exercício das funções de Técnico de ... e Ar Condicionado PM.*

(ix) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 2. a) iii. Manutenção Operacional

(i) A sub-unidade de Manutenção Operacional integra um total de 239 trabalhadores, e decompõe-se em 4 Equipas.

(ii) Integram diretamente esta sub-unidade, sem se encontrarem adstritos a qualquer Equipa, um total de 87 trabalhadores, dos quais:

- 16 trabalhadores com a categoria profissional TAM-Tec.Apoio Manut.;*
- 5 trabalhadores com a categoria profissional TAM Ch. Grupo;*
- 9 trabalhadores com a categoria profissional TMA-Ch.De Produção;*
- 16 trabalhadores com a categoria profissional de TMA-CH.Grupo;*
- 2 trabalhadores com a categoria profissional TRTMA- CH.Grupo;*
- 39 trabalhadores com a categoria profissional*

(iii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais deste núcleo, concluiu-se serem excedentários:

- 2 postos de trabalho, correspondentes à categoria profissional de TAM- Tec.Apoio Manut., alocados ao exercício das funções de Auxiliar de Manutenção,*
- 1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de TRTMA- Tec.R.Tr.Mater, alocados ao exercício das funções de Técnico de Melhoria Interiores de ...*

(iv) A Equipa Manutenção de Linha, que atualmente integra um total de 126 trabalhadores, subdivide-se ainda nas seguintes sub-Equipas:

- ..., com 19 trabalhadores com a categoria profissional de ...;
- ... - ..., com 2 trabalhadores com a categoria profissional ...;
- ..., com 3 trabalhadores com a categoria profissional ...;
- ..., com 8 trabalhadores com a categoria profissional ...;
- ... com 20 trabalhadores com a categoria profissional

(v) *Estão ainda alocados diretamente à Equipa 74 trabalhadores com a categoria profissional*

(vi) *Já no que se reporta à sub-equipa ..., com 20 trabalhadores com a categoria profissional de ..., concluiu-se serem excedentários:*

- 2 postos de trabalho correspondente à categoria profissional de ..., com as funções de Técnico de Manutenção de Linha;

(vii) *A Equipa TroubleShooting integra atualmente 13 trabalhadores, dos quais:*

- 2 trabalhadores com a categoria profissional TAM-Tec.Apoio Manut.;
- 10 trabalhadores com a categoria profissional de ... e,
- 1 trabalhador com a categoria profissional TPPC-Tec.Pr.PI/Compr.

(viii) *Analisada a estrutura e as necessidades operacionais desta Equipa, concluiu-se ser excedentário:*

- 1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de TPPC- Tec.Pr.PI/Compr com as funções de Auxiliar de TroubleShooting, suprimindo-se em absoluto este posto de trabalho.

(ix) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 2. a) iv. Planeamento e Controlo

(i) A sub-unidade de Planeamento e Controlo integra um total de 30 trabalhadores, e decompõe-se em 4 Equipas.

(ii) Estão ainda alocados diretamente à sub-unidade 3 trabalhadores, a saber:

– 1 trabalhador com a categoria profissional TMA-Ch.De Produção;

– 1 trabalhador com a categoria profissional TMA-Ch.Grupo; e,

– 1 trabalhador com a categoria profissional TPPC-Ch.Grupo.

(iii) Na Equipa de Controlo Documental, que atualmente integra um total de 15 trabalhadores com a categoria profissional ..., após análise, concluiu-se serem excedentários:

– 1 posto de trabalho correspondente à com a categoria profissional ..., para o exercício das funções de Técnico de Controlo de Produção;

(iv) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 2. b) Manutenção de ...

(i) A unidade de Manutenção de ... é composta por 5 sub-unidades, as quais são

particularmente impactadas pelo presente procedimento.

(ii) Integram diretamente esta unidade, sem se encontrarem adstritos a qualquer sub-unidade 40 trabalhadores, dos quais:

- 1 trabalhador com a categoria profissional Licenciado;*
- 10 trabalhadores com a categoria profissional TAM-Tec.Apoio Manut.;*
- 1 trabalhador com a categoria profissional Tecn.Organ./Administ;*
- 3 Trabalhadores com a categoria profissional TMA-Ch.De Producao;*
- 16 trabalhadores com a categoria profissional TMA-Ch.Grupo;*
- 1 trabalhador com a categoria profissional TMA-Coord.Superior;*
- 2 trabalhadores com a categoria profissional TMFP-Ch.Grupo;*
- 2 trabalhadores com a categoria profissional TPPC-Ch.Grupo;*
- 3 trabalhadores com a categoria profissional TRTMA-Ch.Grupo; e*
- 1 trabalhador com a categoria profissional TRTMA-Ch.Secção.*

(iii) Analisada a estrutura e as necessidades operacionais deste núcleo, concluiu-se serem excedentários:

- 1 posto de trabalho correspondente à com a categoria profissional TAM- Tec.Apoio Manut., com as funções de Auxiliar de Manutenção.*

(iv) A determinação do titular dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

(v) No que refere às sub-unidades em concreto, regista-se o seguinte:

III. 2. b) iii. Máquinas e Tratamento

(i) A Sub-unidade de Máquinas e Tratamento integra 25 trabalhadores, dos quais:

- 1 trabalhadores com a categoria profissional Licenciado,*
- 2 trabalhadores com a categoria profissional de TAM-Tec.Apoio Manut.*
- 17 trabalhadores com a categoria profissional TMFP-Tec.MaQ.Ferr.Pr ,*
- 2 trabalhadores com a categoria profissional TPPC-Tec.Pr.PI/Compr e*
- 3 trabalhadores com a categoria profissional*

(ii) No entanto, analisada esta sub-unidade, concluiu-se serem excedentários:

- 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TRTMA- Tec.R.Tr.Mater, para o exercício das funções de Técnico de Tratamento Eletrolítico;*

(iii) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 2. b) vi. Produção ...

(i) A sub-unidade de Produção ... integra um total de 146 trabalhadores e decompõe-se em 6 Equipas.

(ii) Associados diretamente a esta Sub-unidade, e, portanto, sem se encontrarem adstritos a qualquer Equipa, encontram-se um total de 10 trabalhadores, dos quais:

- 1 trabalhador com a categoria profissional Engenheiro;*
- 1 trabalhador com a categoria profissional TMFP-Tec.MaQ.Ferr.Pr;*

– 8 trabalhadores com a categoria profissional TPPC-Tec.Pr.PI/Compr.

(iii) Nenhuma destas posições será afetada pela reestruturação projetada.

(iv) No entanto, o mesmo não sucede nas seguintes Equipas que integram esta sub- unidade:

(v) Na Equipa de Peças e ... encontram-se atualmente integrados um total de 100 trabalhadores.

(vi) Analisada esta Equipa, concluiu-se serem excedentários:

– 1 postos de trabalho correspondente à categoria profissional de ..., com as funções de Técnico de Manutenção de ...;

(vii) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 2. c) Manutenção de Componentes

(i) A unidade de Manutenção de Componentes é composta por 5 sub-unidades, sendo particularmente impactadas pelo presente procedimento.

(ii) Associados diretamente a esta Unidade, e, portanto, sem se encontrarem adstritos a qualquer Equipa, encontram-se um total de 22 trabalhadores, dos quais:

– 5 trabalhadores com a categoria profissional Engenheiro/Licenciado;

– 11 trabalhadores com a categoria profissional TAM-Tec.Apoio Manut.;

- 2 trabalhadores com a categoria profissional *Tecn.Organ./Administ*;
- 3 trabalhadores com a categoria profissional *TMFP-Tec.Maq.Ferr.Pr*; e,
- 1 trabalhadores com a categoria profissional *TMFP-Ch.Seccão*.

(iii) No que refere às sub-unidades em concreto, regista-se o seguinte:

III. 2. c) ii. Planeamento e Controlo

(i) A Sub-unidade de Planeamento e Controlo integra 10 trabalhadores e tendo sido analisada esta sub-unidade, concluiu-se serem excedentários:

- 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de *TPPC-Tec.Pr.PI/Compr* com as funções de Técnico de Planeamento e Controlo.

(ii) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 2. c) iii. Produção HP

(i) A sub-unidade de Produção HP integra um total de 67 trabalhadores, e decompõe-se em 4 Equipas.

(ii) Associados diretamente a esta sub-unidade, e, portanto, sem se encontrarem adstritos a qualquer Equipa, encontram-se um total de 39 trabalhadores com a categoria profissional ...

(iii) No entanto, analisada esta sub-unidade, concluiu-se serem excedentários:

- 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de ..., com as funções de Técnico de Manutenção de Componentes.

(iv) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

(v) Na Equipa de Equipamento Emergência, atualmente estão integrados um total de 9 trabalhadores, todos com a categoria profissional de TRTMA- Tec.R.Tr.Mater;

(vi) Analisada esta Equipa, concluiu-se serem excedentários:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de TRTMA- Tec.R.Tr.Mater, com as funções de Técnico de Equipamento de Emergência;

(vii) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

III. 2. c) v. Produção IE

(i) A sub-unidade de Produção IE integra um total de 50 trabalhadores, e decompõe-se em 3 Equipas.

(ii) Na Equipa de Eletromecânica, atualmente estão integrados um total de 21 trabalhadores:

– 17 trabalhadores com a categoria profissional ...;

– 3 trabalhadores com a categoria profissional TMA Ch. Grupo; e,

– 1 trabalhador com a categoria profissional TMA-Ch. De Produção.

(iii) Analisada esta Equipa, concluiu-se serem excedentários:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de ..., com as funções de Técnico de Manutenção de Componentes

(iv) Na Equipa de Electronica-Rádio que atualmente integra um total de 22 trabalhadores, dos quais:

–18 trabalhadores com a categoria profissional ...;

– 3 trabalhadores com a categoria profissional TMA Ch. Grupo; e,

– 1 trabalhador com a categoria profissional TMA-Ch. De Produção.

(v)

Analisada esta Equipa, concluiu-se serem excedentários:

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de ..., com as funções de Técnico de Manutenção de Componentes.

(vi) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-C e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

IV. Bolsa HQ – Sede / Áreas Administrativas

(i) A Bolsa HQ subdivide-se em 16 Unidades: Auditoria Interna; Conselho de Administração; ...; Corporate Compliance & Support; Finanças; Gabinete Jurídico; Information Technology; Marketing e Vendas; Operations; Procurement & Supply Chain; Projectos e Transformação; Projetos Especiais; Recursos Humanos; Relações Laborais; Revenue and Network; e, Safety.

IV. 3. ...

(i) A Unidade de ... integra atualmente 40 trabalhadores e encontra-se dividida em 6 Sub-unidades, a saber: Área de Receita; Área Performance Operacional; Mercados; Mercados/Vendas; Personal Assistant da Chefia; e, Produto e Serviço

IV. 3. f) Produto e Serviço

(i) A sub-unidade de Produto e Serviço, ocupa atualmente 11 trabalhadores, dos quais 1 trabalhador ocupa o posto de trabalho de Gestor de Produto e Serviço.

(ii) Assim, os 10 trabalhadores remanescentes encontram-se adstritos às seguintes Equipas e do seguinte modo:

- Call-Center LIS: 4 trabalhadores*
- Controller: 1 trabalhador;*
- Correio: 2 trabalhadores;*
- Documentação /Call-Center LIS: 1 trabalhador; e*
- SPA: 2 trabalhadores.*

(iii) Analisada esta sub-unidade, concluiu-se ser excedentário:

- 1 posto de trabalho correspondente à categoria de Tecn.Comercial, para o exercício das funções de Gestor Comercial de ..., na Equipa de ...*

(iv) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-D e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

IV. 7. Information Technology

(i) A Unidade Information Technology integra atualmente 194 trabalhadores, dos quais 1 ocupa o posto de trabalho de Diretor Sénior de Information Technology, e encontra-se diretamente alocado a esta Unidade.

(ii) Os demais 193 trabalhadores encontram-se adstritos às seguintes sub-unidades e do seguinte modo:

- Business Partnership: 6 trabalhadores;*
- Planeamento e Gestão de Recursos: 8 trabalhadores;*
- Planeamento e Metodologias de TI: 4 trabalhadores;*
- Soluções de Negócio e Sustentabilidade de TI: 114 trabalhadores;*
- Soluções e Serviços de TI: 61 trabalhadores.*

IV. 7. d) Soluções de Negócio e Sustentabilidade de TI

(i) A sub-unidade Soluções de Negócio e Sustentabilidade de TI. integra atualmente 114 trabalhadores, que se encontram adstritos as seguintes Equipas e do seguinte modo:

- Arquitetura Empresarial: 3 trabalhadores;*
- BI e Analítica: 6 trabalhadores;*
- Design Experiência do Utilizador: 3 trabalhadores;*
- Garantia de Qualidade de Software: 2 trabalhadores;*
- Gestão de Conteúdos: 4 trabalhador;*

- *Integração Sistemas da Empresa: 7 trabalhadores;*
- *Portais, APPS e Colaboração: 4 trabalhadores;*
- *Projetos Transversais: 3 trabalhadores;*
- *Segurança da Informação: 3 trabalhadores;*
- *Soluções Comerciais: 36 trabalhador;*
- *Soluções Corporativas: 8 trabalhador;*
- *Soluções de MRO: 12 trabalhadores;*
- *Soluções de Negócio e Sustentabilidade de TI: 1 trabalhador;*
- *Soluções de Operações: 19 trabalhadores;*
- *Soluções de Tripulação: 3 trabalhadores*

(ii) Analisada esta sub-unidade, concluiu-se serem excedentários:

- *1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de Analista Programador, com as funções de Analista de Testes na Equipa Garantia de Qualidade de Software;*
- *1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de Analista Programador, com as funções de Analista Funcional, na Equipa Integração Sistemas da Empresa;*
- *1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de Analista Programador, com as funções de Analista Programador, na Equipa Soluções Comerciais, sub-equipa de Soluções de Rede e Gestão de Receita;*
- *2 postos de trabalho, correspondentes à categoria profissional de Analista Programador, com as funções de Programador (1) e de Analista Funcional (1), na Equipa Soluções de MRO, sub-equipa de Soluções de MRO Cosmos;*
- *1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de Analista Programador, com as funções de Analista Programador, na Equipa Soluções de Operações, sub-equipa de Soluções de DCS;*

– 1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de Técnico Superior, com as funções de Gestor de produto/Coordenador, na Equipa Soluções de Operações, na sub-equipa de Soluções de Operações de ...;

– 1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de Analista Programador, com as funções de Analista Funcional, na Equipa Soluções de Operações, na sub-equipa Soluções de Operações Reporting, que deixa de existir enquanto sub-equipa autónoma;

(iii) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-D e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

IV. 7. e) Soluções e Serviços de TI

(i) A sub-unidade Soluções e Serviços de TI integra atualmente 61 trabalhadores, que se encontram adstritos às seguintes Equipas e do seguinte modo:

- Computação Empresarial, com 5 trabalhadores;
- Gestão de Serviços, com 9 trabalhadores;
- Middleware Empresarial, com 7 trabalhadores;
- Plataf. Empres. de Dados, com 6 trabalhadores;
- Proj. Tecnológ./Processos, com 2 trabalhadores;
- Service Desk, com 20 trabalhadores
- Soluções e Serviços de TI, com 1 trabalhador;
- Suporte Técnico, com 11 trabalhadores.

(ii) Analisada esta sub-unidade, concluiu-se serem excedentários:

– 1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de Analista Programador, com as funções de Operador de Sistemas, na Equipa de Service Desk e na sub-equipa Help Desk;

– 1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de Techn. Oper. Sist. Infor, com as funções de Operador de Sistemas, na equipa de Service Desk, sub-equipa de Operação TI.

(iii) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-D e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

IV. 8. Marketing and Sales

(i) A Unidade de Marketing and Sales integra atualmente 315 trabalhadores e encontra-se dividida em 6 sub-unidades, a saber:

- Comunicação Corporativa, com 10 trabalhadores;*
- Cultura e Comunicação Interna, com 7 trabalhadores*
- Loyalty/Cust.Intellig. V.Proativas, com 21 trabalhadores;*
- Marketing e Vendas, com 106 trabalhadores;*
- Relacionamento com o Cliente, com 166 trabalhadores; e,*
- ..., com 5 trabalhadores.*

(ii) No que respeita às mencionadas cinco unidades desta área respeita, regista-se o seguinte:

IV. 8. e) Relacionamento com o Cliente

(i) A sub-unidade Relacionamento com o Cliente integra atualmente 166 trabalhadores, que se encontram adstritos às seguintes equipas e do seguinte modo:

- Contact Center, com 107 trabalhadores;*
- Customer Experience, com 4 trabalhadores;*
- Fale Conosco, com 47 trabalhadores; e,*
- Qualidade de Serviço; com 8 trabalhadores.*

IV. 8. e) i. Contact Center

(i) A Equipa Contact Center, integra atualmente 107 trabalhadores;

(ii) Analisada esta sub-unidade, concluiu-se serem excedentários:

- 2 postos de trabalho, correspondente à categoria profissional de Técnico Comercial, com as funções de Assistente Vendas - Contact Center.*

(iii) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-D e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

IV. 9. Operations

(i) A Unidade de Operations integra atualmente 325 trabalhadores e encontra-se dividida em 8 sub-unidades, a saber:

- Compliance Monitoring, com 9 trabalhadores;*
- ... Control, com 22 trabalhadores;*
- ... Operations, com 104 trabalhadores;*
- ... Operations Training, com 36 trabalhadores;*
- IOCC, com 28 trabalhadores;*
- Operating Performance Team, com 3 trabalhadores;*
- Planeamento de ..., com 12 trabalhadores; e,*
- Serviços de ..., com 110 trabalhadores.*

(ii) Dos 325 trabalhadores mencionados, 1 trabalhador ocupa um posto de trabalho de Netline ... Administrator, que se encontra diretamente afecto à Unidade de Operations, e a respectiva posição não será afectada pela reestruturação projectada;

(iii) No que respeita às mencionadas 8 sub-unidades desta área, serão impactadas pela reestruturação projectada as seguintes:

IV. 9. c) ... Operations

(i) A sub-unidade ... Operations, integra atualmente 104 trabalhadores e divide-se em 6 Equipas, a saber:

- Base do ..., com 9 trabalhadores;*
- Chief ..., com 8 trabalhadores;*
- ... Services & Programs, com 1 trabalhador;*

- *Economic Support, com 1 trabalhador;*
- *Innovation & Technical Support, com 81 trabalhadores; e,*
- *Ops Stand.& Regulatory Support, com 4 trabalhadores.*

IV. 9. c) v. Innovation & Technical Support

(i) A Equipa Innovation & Technical Support, integra atualmente 81 trabalhadores, que se encontram distribuídos da seguinte forma, pelas seguintes sub-equipas:

- *Edition & Publications, com 1 trabalhador;*
- *Edition & Publications | Folders, com 1 trabalhador;*
- *Edition & Publications | Publications BackOffice, com 6 trabalhadores;*
- *Edition & Publications | Publications Shifts, com 3 trabalhadores;*
- *Edition & Publications | Technical Edition, com 4 trabalhadores;*
- *Edition & Publications | TTA, com 11 trabalhadores;*
- *e-Operations, com 2 trabalhadores;*
- *... Dispatch & Operational Control, com 43 trabalhadores;*
- *Innovation, com 1 trabalhador;*
- *Innovation & Technical Support, com 1 trabalhador; e,*
- *Operations Engineering, com 8 trabalhadores.*

(ii) Analisada esta Equipa, concluiu-se ser excedentário:

- *1 posto de trabalho, correspondente à Categoria profissional de Técn. Organ./Administ., com as funções de Assistente Administrativo, na sub- equipa de Edition & Publications | TTA.*

(iii) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-D e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

IV. 9. g) Planeamento de ...

(i) A sub-unidade Planeamento de ..., integra atualmente 12 trabalhadores, integrados em duas equipas, da seguinte forma:

- ... Planning, com 11 trabalhadores; e,*
- Strategy ... Planning and BI, com 1 trabalhador.*

IV. 9. g) i. ... Planning

(i) A Equipa de ... Planning, integra atualmente 11 trabalhadores;

(ii) Analisada esta Equipa, concluiu-se serem excedentários:

- 1 posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de Contr/Plan.Esc.Trip, com as funções de Assistente Planeamento de*

(iii) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-D e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

IV. 12. Recursos Humanos:

(i) A Unidade de Recursos Humanos integra atualmente 70 trabalhadores, dos quais 1 trabalhador ocupa o posto de trabalho de Diretor Sénior de Rec. Humanos Grupo ..., e encontra-se dividida em 4 Sub-unidades, a saber: Organização de Pessoas e Prod, Perf.e Desenv.Organizacional, Relac.e Otimização de Pessoas, e, Universidade Corporativa

IV. 12. d) Universidade Corporativa ...

(i) A sub-unidade Universidade Corporativa ... integra atualmente 16 trabalhadores, dos quais 3 trabalhadores estão diretamente alocados à sub- unidade, e os 13 trabalhadores remanescentes adstritos às seguintes Equipas e do seguinte modo:

- Digital Training: 2 trabalhadores;*
- Esc.Basics & Fundamentals: 2 trabalhadores;*
- Esc.Manutenção & Engenharia: 2 trabalhadores;*
- Esc.Operações e Comercial: 2 trabalhadores;*
- Training Compliance: 1 trabalhador; e,*
- Training Operations: 4 trabalhadores.*

(ii) Analisada esta sub-unidade, concluiu-se ser excedentário:

- 1 posto de trabalho correspondente à categoria profissional de Economista, com as funções de Economista, na Equipa Esc.Operações e Comercial;*

(iii) A determinação do titular do posto de trabalho a suprimir foi efetuada com recurso aos critérios enunciados no Anexo III, concretizados no Anexo III-D e especificados no Anexo IV à presente comunicação.

IV. 16. Projetos Especiais:

(i) A acrescer às unidades integrantes da Bolsa HQ, a ... contém ainda uma estrutura interna de imputação de custos, denominada Projetos Especiais, a que se encontram afetos, atualmente, 11 trabalhadores, nas seguintes situações:

– 3 trabalhadores que se encontram a prestar serviço em benefício de outras

Empresas do Grupo ...; e,

– 8 trabalhadores afetos diretamente a este centro de custos.

(ii) Os trabalhadores que se encontram diretamente afetos a este centro de custos, tratam-se de trabalhadores que, apesar de manterem o seu vínculo contratual em vigor, se encontram numa situação de inatividade, e que, pontualmente, prestam atividade ao abrigo de um projeto ou são afetos a uma task-force, consoante eventuais necessidades de serviço, de acordo com a respetiva categoria profissional e funções. Atendendo a que as referidas task-forces e/ou projetos consistem em situações concretas e temporalmente definidas, findo o período de colocação temporária, os trabalhadores em causa regressam à situação de inatividade.

(iii) Assim, atendendo à reestruturação iniciada na ... e à transversalidade da necessidade de redução de custos e quadro de pessoal, foi decidida a supressão em absoluto deste centro de custos, tendo 7 trabalhadores a ele afetos sido abrangidos no presente procedimento de despedimento coletivo, a saber:

– 1 posto de trabalho, correspondente à categoria de Licenciado, para o exercício das funções de Assistente Administrativo;

– 2 postos de trabalho, correspondentes à categoria de técnico comercial, para o exercício das funções de Auxiliar Administrativo;

– 1 posto de trabalho, corresponder à categoria de técnico comercial, para o exercício das funções de Assistente Administrativo;

– 1 posto de trabalho, corresponder à categoria de Tecn.Organ./Administ, para o exercício

das funções de Auxiliar Administrativo;

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria de TAM-Tec.Apoio Manut., para

o exercício das funções de Auxiliar de Planeamento de Materiais; e,

– 1 posto de trabalho correspondente à categoria de ..., para o exercício das funções de ...

(iv) A determinação dos titulares dos postos de trabalho a suprimir teve por fundamento a supressão da área de Projetos Especiais, só não tendo sido incluídos no procedimento os trabalhadores que se encontram a prestar serviço em benefício de outras empresas do Grupo ... e cuja atividade continua a ser pretendida pelas referidas empresas.

VI. CONCLUSÕES

105. Em face do exposto, e atentas as evidentes razões económicas de mercado e estruturais acima mencionadas, a ... necessita de redefinir o seu modelo de negócio e de reestruturar a sua organização, o que, entre outros aspetos, implica a redução e adaptação do seu quadro de pessoal, o qual, no atual contexto se mostra manifestamente desajustado e sobredimensionado.

106. As medidas planeadas permitirão, previsivelmente, reduzir custos e alcançar o equilíbrio dos indicadores e rácios económico-financeiros da Empresa.

107. Se a ... não tomar medidas de carácter estrutural, nomeadamente as ora previstas, que reconduzam, adaptem e ajustem a sua estrutura de custos e de pessoal para patamares compatíveis com o volume de negócios atual e previsional, existe o risco de os indicadores económico-financeiros se agravarem, pondo em causa o equilíbrio da Empresa e, consequentemente, a sua viabilidade e continuidade.

108. O despedimento coletivo tem, assim, por fundamento motivos de mercado e estruturais.

109. Em face do exposto, o processo de despedimento coletivo realiza-se ao abrigo do artigo 359.º, número 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.

**ANEXO II QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SECTORES
ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA**

Que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

**- Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa –
Bolsas HQ – Sede/Áreas Administrativas**

- Que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete para todos os
efeitos legais.

**ANEXO III - INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE PARA A SELEÇÃO
DOS TRABALHADORES ABRANGIDOS NO PROCESSO DE DESPEDITAMENTO**

1. FUNDAMENTOS DE INTEGRAÇÃO E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO:

Por forma a adaptar a estrutura de recursos humanos aos objetivos visados pelo presente procedimento de despedimento coletivo, e dada a transversalidade da redução de efetivos a realizar, houve necessidade de recorrer a diversos fundamentos de integração e critérios de seleção, a saber:

**A. SUPRESSÃO DE FUNÇÕES OU DO POSTO DE TRABALHO / EXTINÇÃO DA ÁREA
OU CATEGORIA**

Sempre que no departamento, área ou bolsa de trabalhadores fungíveis visado pela reestruturação, o(s) posto(s) de trabalho afetado(s) é(são) único(s), isto é, não existe(m) outro(s) posto(s) de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o(s) respetivo(s) titular(es) foi(foram) integrado(s) no presente procedimento, sem necessidade de adoção de critérios de comparação.

De igual forma, sempre que determinadas áreas ou níveis são suprimidos por se revelarem desnecessários no atual contexto, os respetivos trabalhadores foram incluídos no presente procedimento, sem necessidade de adoção de critérios de comparação.

B. PLURALIDADE DE POSTOS DE TRABALHO DE CONTEÚDO FUNCIONAL IDÊNTICO

Sempre que no departamento, área ou bolsa de trabalhadores fungíveis visado pela reestruturação, os postos de trabalho afetados são múltiplos e apenas se pretende suprir uma parte, a ... socorreu-se dos critérios de seleção abaixo indicados, aos quais foi atribuído o peso relativo também indicado infra.

Com efeito, relativamente a cada um dos critérios abaixo referidos, foi atribuída ao trabalhador uma pontuação que pode ir de -12 a 10 pontos. Posteriormente, foi aplicada a cada uma das pontuações obtidas, o fator de ponderação correspondente ao critério em causa, após o que se somou cada um dos resultados obtidos, alcançando-se, assim, o resultado final da aplicação dos critérios.

Finalmente, os trabalhadores afetos a postos de trabalho a impactar pela reestruturação foram graduados consoante a pontuação final obtida na aplicação dos critérios infra indicados, sendo que os trabalhadores com pontuação superior tiveram preferência na manutenção do seu posto trabalho.

2. MODELO MULTI-CRITÉRIO

2.1 CRITÉRIOS DE SELECÇÃO

A determinação dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento nas situações referidas em 1.B foi efetuada com base num modelo multi-critério, assente em parâmetros objetivos e não discriminatórios, alinhados com os objetivos e necessidades da reestruturação, a saber:

A. PRODUTIVIDADE / ABSENTISMO;

O objetivo subjacente a este parâmetro é o de procurar reter e incrementar a produtividade na ..., tendo sido considerados para este critério as situações de aplicação da sanção disciplinar de suspensão, de absentismo injustificado e os níveis de absentismo justificado.

Não relevou para o absentismo justificado as ausências decorrentes do exercício de atividade sindical, greve, parentalidade e apoio à família, acidente de trabalho, regime do trabalhador-estudante, falecimento de familiares, cumprimento de obrigações legais e cumprimento de deveres cívicos (ex. dadores de sangue, bombeiros, etc.)

B. EXPERIÊNCIA / ANTIGUIDADE

O objetivo subjacente a este parâmetro é o de salvaguardar a capacidade de operar em segurança, valorizando a experiência.

As métricas assentam, consoante os grupos profissionais, nos anos de experiência na função ou categoria, no ..., na área e/ou na empresa.

C. CONTRIBUTO / HABILITAÇÕES / QUALIFICAÇÕES / AVALIAÇÕES

O objetivo subjacente a este parâmetro é o de reter os trabalhadores mais qualificados e com menos limitações nas funções que desempenham.

As métricas incluem habilitações literárias, avaliação de desempenho e certificações/formações,

bem como, a existência de processo disciplinares com repreensões registadas e a existência de limitações na progressão.

D. CUSTO / REMUNERAÇÃO FIXA

O objetivo subjacente a este parâmetro é o de otimizar os custos estruturais da As métricas assentam na distância à mediana da remuneração fixa dos trabalhadores.

2.2 FATORES DE PONDERAÇÃO E DE DESEMPATE

Dada a transversalidade da redução de efetivos a realizar, bem como a diversidade de elementos objetivos suscetíveis de serem mensurados (métricas) e a variação da relevância dos critérios acima referidos dentro de cada área abrangida, atenta a diferente especificidade funcional, foram aplicados fatores de ponderação, pesos relativos e/ou fatores de desempate distintos em função da bolsa e/ou sub-bolsa de trabalhadores.

2.3 BOLSAS (E SUB-BOLSAS)

Os critérios acima identificados, bem como os ponderadores e/ou pesos relativos supra referidos, foram aplicados por bolsas e/ou sub-bolsas, tendo estas sido definidas com base na estrutura da organização e tendo em conta as funções/atividades específicas de cada área/sub-área (assegurando o princípio da (in)fungibilidade dos trabalhadores dentro de cada bolsa e/ou sub-bolsa e, conseqüentemente, a comparação entre postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico) e encontram-se densificados nos seguintes Anexos:

- Anexo III-A – ...;*
- Anexo III-B – ...;*
- Anexo III-C – ...; e*
- Anexo III-D – Bolsa HQ.*

3. FUNDAMENTAÇÃO

A ... tomou em consideração, como referido na Secção 1.A supra., as situações de supressão em absoluto do posto de trabalho ou função, bem como de supressão de áreas ou níveis, que constituíram fundamento de integração na lista dos trabalhadores abrangidos, sem necessidade de recurso a critérios de comparabilidade.

De facto, sempre que uma determinada função, posto de trabalho, nível ou área, atenta a reestruturação efetuada, é suprimida em absoluto, os trabalhadores que as exerciam e/ou integravam ficaram abrangidos no despedimento.

Nas demais situações procedeu-se a uma comparação e seleção com base nos critérios e fatores referidos na Secção 1.B, identificados na Secção 2. e melhor desenvolvidos no Anexo III-A, Anexo III- B, Anexo III-C e Anexo III-D tendo os trabalhadores com menor pontuação sido incluídos no presente procedimento, por forma a se preservar na Empresa aqueles que, conjugadamente, apresentem menor absentismo, detenham maior experiência/antiguidade, estejam melhor qualificados/habilitados e revelem um maior potencial de contributo para organização e, finalmente, envolvam um menor custo salarial quando comparados com trabalhadores que exerçam funções idênticas/fungíveis.

4. FACTORES DE EXCLUSÃO

Não foram incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo os trabalhadores que se encontram em circunstâncias específicas que os colocam em situação de extraordinária vulnerabilidade pessoal e/ou social.

Com efeito, a título excepcional e sem ferir a consistência e equidade do processo e dos critérios de seleção, a ... atendeu a certos casos ponderosos e/ou relacionados com situações extraordinariamente sensíveis do foro da saúde (doenças muito graves e deficiências) e da estrutura familiar, ponderando impactos irreversíveis que o desemprego poderia gerar nestas pessoas.

A não inclusão destes trabalhadores não conduziu à integração adicional de outros

trabalhadores em substituição dos mesmos.

5. CONCRETIZAÇÃO DOS CRITÉRIOS

No Anexo IV – A está expressamente referido, na última coluna, qual a razão ou critério de integração/seleção (de entre os mencionados na Secção 1.) que conduziu à inclusão do trabalhador do presente procedimento.

ANEXO III-A

- ... -

1. CRITÉRIOS DE SELECÇÃO

A. PRODUTIVIDADE / ABSENTISMO

*Com o objetivo de **recuperar/fomentar a produtividade** na ..., foram considerados para este critério os níveis de absentismo justificado, as situações de faltas injustificadas e as situações de aplicação da sanção disciplinar de suspensão, a saber:*

✓ Média do número de ocorrências de absentismo justificado de 2017 a 2019;

✓ Média do número de dias de absentismo justificado (em %) de 2017 a 2019;

✓ Aplicação da sanção disciplinar de suspensão (desde 2006 até à presente data);

✓ Faltas injustificadas de 2017 a 2019.

Na aplicação deste critério, os fatores supra elencados foram conjugados num modelo cumulativo, tendo sido atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete, para todos os efeitos legais.

Influenciaram negativamente a pontuação obtida nos parâmetros anteriores, as seguintes

condicionantes, do seguinte modo:

- Quadro que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete, para todos os efeitos legais.

Não relevam para o absentismo justificado as ausências decorrentes do exercício de atividade sindical, greve, parentalidade e apoio à família, acidente de trabalho, regime do trabalhador- estudante, falecimento de familiares, cumprimento de obrigações legais e cumprimento de deveres

cívicos (ex. dadores de sangue, bombeiros, etc.).

¹ *Nas métricas plurianuais, no critério Produtividade, na vertente do Absentismo, as pontuações foram atribuídas ano a ano e só depois foi apurada a média da pontuação dos 3 anos – podendo esta pontuação ter sofrido redução(ões) por força de dias de suspensão disciplinar e/ou de faltas injustificadas, nos moldes e períodos temporais indicados.*

Bolsa HQ – Sede / Áreas Administrativas Bolsa HQ – Sede / Áreas Administrativas

B. EXPERIÊNCIA / ANTIGUIDADE

*Com o objetivo de **preservar a capacidade de operar em segurança**, valorizando a experiência nas várias categorias da profissão de ..., foram considerados neste critério:*

✓ Anos de experiência na função; e

✓ Anos de experiência no ... como

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional, considerando como referência o tempo de serviço na ... até 1 de março de 2021:

- Quadro que consta do Processo remetido à CITE, para o qual se remete, para todos os efeitos legais.

C. CONTRIBUTO / QUALIFICAÇÕES / LIMITAÇÕES

Com o objetivo de **reter os trabalhadores mais qualificados / habilitados** para as funções que desempenham, bem como aqueles que revelam maior potencial e versatilidade, foram considerados:

✓ O exercício de funções de Terra e Instrução;

✓ A ocorrência de processos disciplinares com repreensão registada; e

✓ A verificação de alguma limitação na progressão.

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação conjugada, obtida de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

² Nos casos dos PNT que têm várias funções, foi atribuída a pontuação da função a que correspondem mais pontos

- Quadro que consta no processo remetido à CITE, para o qual se remete.

D. CUSTO / REMUNERAÇÃO FIXA

Com o objetivo de **otimizar os custos estruturais da ...**, foi considerada a distância à mediana da remuneração fixa da categoria profissional antes das reduções salariais

relacionadas com os Acordos Temporários de Emergência ou de medidas voluntárias com impacto na remuneração (ex. passagem a um regime de trabalho a tempo parcial). Adicionalmente, foram excluídas das remunerações fixas, os pagamentos relacionados com funções no solo.

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta do Processo remetido à CITE, para o qual se remete.

2. FATORES DE PONDERAÇÃO

Relativamente aos trabalhadores integrados na ..., atento o impacto e disrupção que as respetivas ausências provocam na operação, bem como a relevância da experiência para o exercício das funções em causa, e a necessidade de racionalização e redução de custos da Empresa, foram aplicados os seguintes ponderadores, com atribuição de maior relevância aos critérios da Produtividade/Absentismo e Experiência/Antiguidade, nos moldes que se seguem:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

3. FATORES DE DESEMPATE

Nos casos em que os trabalhadores obtiveram igual pontuação, foi considerado como fator de desempate, de forma sequencial:

- 1º pontuação no critério Experiência / Antiguidade;
- 2º pontuação no critério Produtividade / Absentismo;
- 3º inexistência de faltas injustificadas ou dias de suspensão;

- 4º pontuação no critério *Custo / Remuneração Fixa*;
- 5º pontuação no critério *Contributo / Qualificações / Limitações*; e
- 6º maior antiguidade na empresa.

ANEXO III-B

— ... —

1. CRITÉRIOS DE SELECÇÃO

A. PRODUTIVIDADE / ABSENTISMO

Com o objetivo de **recuperar/fomentar a produtividade** na ..., foram considerados para este critério os níveis de **absentismo justificado**, as **situações de faltas injustificadas** e as **situações de aplicação da sanção disciplinar de suspensão**, a saber:

- ✓ Média do número de ocorrências de **absentismo justificado** de 2017 a 2019;
- ✓ Média do número de dias de **absentismo justificado (em %)** de 2017 a 2019;
- ✓ **Aplicação da sanção disciplinar de suspensão (desde 2006 até à presente data)**;
- ✓ **Faltas injustificadas** de 2017 a 2019.

Na aplicação deste critério, os fatores supra elencados foram conjugados num modelo cumulativo, tendo sido atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional:

Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete

Influenciaram negativamente a pontuação obtida nos parâmetros anteriores, as seguintes condicionantes, do seguinte modo:

Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

Não relevam para o absentismo justificado as ausências decorrentes do exercício de atividade sindical, greve, parentalidade e apoio à família, acidente de trabalho, regime do trabalhador- estudante, falecimento de familiares, cumprimento de obrigações legais e cumprimento de deveres cívicos (ex. dadores de sangue, bombeiros, etc.).

³ *Nas métricas plurianuais, no critério Produtividade, na vertente do Absentismo, as pontuações foram atribuídas ano a ano e só depois foi apurada a média da pontuação dos 3 anos – podendo esta pontuação ter sofrido redução(ões) por força de dias de suspensão disciplinar e/ou de faltas injustificadas, nos moldes e períodos temporais indicados*

B. EXPERIÊNCIA / ANTIGUIDADE

*Com o objetivo de **preservar a capacidade de operar em segurança**, valorizando a manutenção da experiência na profissão de ..., mas considerando a maior polivalência de funções nas respetivas categorias, foram considerados, neste critério, os anos de experiência no*

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional, considerando como referência o tempo de serviço na ... até 1 de março de 2021:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

C. CONTRIBUTO / QUALIFICAÇÕES / LIMITAÇÕES

Com o objetivo de **reter os trabalhadores mais qualificados e habilitados** para as funções que desempenham, bem como aqueles que revelam maior potencial e versatilidade, foram considerados:

✓ O exercício de funções de ... e Instrução, e

✓ A eventual ocorrência de processos disciplinares com repreensão registada.

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação conjugada, obtida de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

D. CUSTO / REMUNERAÇÃO FIXA

⁴ Nos casos dos PNC que têm várias funções, foi atribuída a pontuação da função a que correspondem mais pontos.

Com o objetivo de **otimizar os custos estruturais da ...**, foi considerada a distância à mediana da remuneração fixa dos ..., antes das reduções salariais relacionadas com os Acordos Temporários de Emergência ou de medidas voluntárias com impacto na remuneração (ex. passagem a regime de trabalho a tempo parcial). Adicionalmente, foram excluídas das remunerações fixas, os pagamentos relacionados com funções no solo.

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

2. FATORES DE PONDERAÇÃO

Relativamente aos trabalhadores integrados na ..., atento o impacto e disrupção que as respetivas ausências provocam na operação, bem como a relevância da experiência para o exercício das funções em causa e a necessidade de racionalização e de redução de custos da Empresa, foram aplicados os seguintes ponderadores:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

3. FATORES DE DESEMPATE

Nos casos em que os trabalhadores obtiveram igual pontuação, foi considerado como fator de desempate, de forma sequencial:

- 1º pontuação no critério *Experiência / Antiguidade*;
- 2º pontuação no critério *Produtividade / Absentismo*;
- 3º *inexistência de faltas injustificadas ou dias de suspensão*;
- 4º pontuação no critério *Custo / Remuneração Fixa*;
- 5º pontuação no critério *Contributo / Habilitações / Limitações*; e
- 6º *maior antiguidade na empresa*

ANEXO III-C

- ... -

1. CRITÉRIOS DE SELECÇÃO

A. PRODUTIVIDADE / ABSENTISMO

Com o objetivo de **recuperar/fomentar a produtividade** na ..., foram considerados para este critério os níveis de absentismo justificado, as situações de faltas injustificadas e as situações de aplicação da sanção disciplinar de suspensão, a saber:

✓ Média do número de ocorrências de absentismo justificado de 2017 a 2019;

✓ Média do número de dias de absentismo justificado (em %) de 2017 a 2019;

✓ Número de dias de faltas injustificadas de 2017 a 2019; e

✓ Aplicação da sanção disciplinar de suspensão (desde 2006 até à presente data).

Na aplicação deste critério, os fatores supra elencados foram conjugados num modelo cumulativo, tendo sido atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete

Influenciou negativamente a pontuação obtida nos parâmetros anteriores, a seguinte condicionante, do seguinte modo:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

Não relevam para o absentismo justificado as ausências decorrentes do exercício de atividade sindical, greve, parentalidade e apoio à família, acidente de trabalho, regime do trabalhador- estudante, falecimento de familiares, cumprimento de obrigações legais e cumprimento de deveres cívicos (ex. dadores de sangue, bombeiros, etc.).

⁵ Nas métricas plurianuais, no critério Produtividade, na vertente do Absentismo, as pontuações foram atribuídas ano a ano e só depois foi apurada a média da pontuação dos 3 anos – podendo esta pontuação ter sofrido redução(ões) por força de dias de suspensão disciplinar e/ou de faltas injustificadas, nos moldes e períodos temporais indicados

B. EXPERIÊNCIA / ANTIGUIDADE

Com o objetivo de **preservar o nível de proficiência**, valorizando a manutenção da experiência em geral e nas várias categorias e áreas, e tendo em conta a extraordinária especialização desta bolsa, foram considerados, neste critério:

✓ Anos de experiência/antiguidade na ...;

✓ Anos de experiência na área; e

✓ Anos de experiência na categoria.

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete

C. HABILITAÇÕES / QUALIFICAÇÕES

Com o objetivo de **reter os trabalhadores mais qualificados** para as funções que desempenham, foram considerados:

✓ Habilitações literárias;

✓ Número de certificações;

✓ Número de autorizações; e

✓ *Número de formações realizadas*

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação conjugada, obtida de acordo com o seguinte racional:

- Quadros (3) que constam do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

D. CONTRIBUTO / AVALIAÇÕES

*Com o objetivo de **reduzir limitações à operação** num clima de incerteza e **otimizar a performance**, foram considerados:*

✓ *As avaliações de desempenho de 2017 a 2019; e*

✓ *A eventual ocorrência de processos disciplinares com repreensão registada.*

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação conjugada, obtida de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

Influenciou negativamente a pontuação obtida nos requisitos anteriores, a seguinte condicionante:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

E. CUSTO / REMUNERAÇÃO FIXA

Com o objetivo de **otimizar os custos estruturais da ...**, foi considerada a distância à mediana da remuneração fixa da bolsa ou sub-bolsa, antes das reduções salariais relacionadas com os Acordos Temporários de Emergência ou de medidas voluntárias com impacto na remuneração (ex. passagem a regime de trabalho a tempo parcial).

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete

2. FATORES DE PONDERAÇÃO

Tendo em conta a extraordinária diversidade e especialização de áreas e funções integradas na ..., bem como a variação da relevância dos critérios dentro de cada uma delas, atentas as respetivas especificidades, houve necessidade de diferenciar os ponderadores aplicáveis (continuando o critério da produtividade / absentismo, em virtude da disrupção e impacto causado pelas ausências, a ter um peso preponderante), nos moldes que se seguem:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

3. FATORES DE DESEMPATE

Nos casos em que os trabalhadores obtiveram igual pontuação, foi considerado como fator de desempate, de forma sequencial:

- 1º pontuação no critério Produtividade / Absentismo;
- 2º pontuação no critério Custo / Remuneração Fixa;

- 3º pontuação no critério *Habilitações / Qualificações*; e
- 4º pontuação no critério *Experiência / Antiguidade*.

ANEXO III-D

- BOLSA HQ -

1. CRITÉRIOS DE SELECÇÃO

A. PRODUTIVIDADE / ABSENTISMO

Com o objetivo de **recuperar/fomentar a produtividade** na ..., foram considerados para este critério os níveis de **absentismo justificado**, as situações de **faltas injustificadas** e as situações de aplicação da **sanção disciplinar de suspensão**, a saber:

✓ Média do número de ocorrências de **absentismo justificado** de 2017 a 2019;

✓ Média do número de dias de **absentismo justificado** (em %) de 2017 a 2019;

✓ Número de dias de **faltas injustificadas** de 2017 a 2019; e

✓ Aplicação da **sanção disciplinar de suspensão** (desde 2006 até à presente data).

Na aplicação deste critério, os fatores supra elencados foram conjugados num modelo **cumulativo**, tendo sido atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte **racional**:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

Influenciou negativamente a pontuação obtida nos parâmetros anteriores, a seguinte condicionante, do seguinte modo:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

Não relevam para o absentismo justificado as ausências decorrentes do exercício de atividade sindical, greve, parentalidade e apoio à família, acidente de trabalho, regime do trabalhador-estudante, falecimento de familiares, cumprimento de obrigações legais e cumprimento de deveres cívicos (ex. dadores de sangue, bombeiros, etc.).

⁶ *Nas métricas plurianuais, no critério Produtividade, na vertente do Absentismo, as pontuações foram atribuídas ano a ano e só depois foi apurada a média da pontuação dos 3 anos – podendo esta pontuação ter sofrido redução(ões) por força de dias de suspensão disciplinar e/ou de faltas injustificadas, nos moldes e períodos temporais indicados*

B. EXPERIÊNCIA / ANTIGUIDADE

*Com o objetivo de **preservar o nível de proficiência**, valorizando a preservação de experiência na empresa, e tendo presente a maior polivalência das funções em causa, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com os anos de experiência/antiguidade na ..., nos seguintes moldes*

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

C. HABILITAÇÕES / QUALIFICAÇÕES

Com o objetivo de **reter os trabalhadores mais qualificados** para as funções que desempenham, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com as respetivas habilitações literárias, nos seguintes moldes:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

D. CONTRIBUTO / AVALIAÇÕES

Com o objetivo de **reduzir limitações à operação** num clima de incerteza e **otimizar a performance**, foram considerados:

✓ As avaliações de desempenho de 2017 a 2019; e

✓ A eventual ocorrência de processos disciplinares com repreensão registada.

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação conjugada, obtida de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete

Influenciou negativamente a pontuação obtida nos requisitos anteriores, a seguinte condicionante:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

E. CUSTO / REMUNERAÇÃO FIXA

Com o objetivo de **otimizar os custos estruturais da ...**, foi considerada a distância à mediana da remuneração fixa da bolsa ou sub-bolsa, antes das reduções salariais relacionadas com os Acordos Temporários de Emergência ou de medidas voluntárias com impacto na remuneração (ex. passagem a regime de trabalho a tempo parcial).

Na aplicação deste critério, foi atribuída a cada trabalhador uma pontuação de acordo com o seguinte racional:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

2. FATORES DE PONDERAÇÃO

Tendo em conta a diversidade de áreas integradas na Bolsa HQ, bem como a variação da relevância dos critérios dentro de cada uma delas, atentas as respetivas especificidades, houve necessidade de diferenciar os ponderadores aplicáveis (continuando o critério da produtividade/absentismo, em virtude da disrupção e impacto causado pelas ausências, a ter um peso preponderante), nos moldes que se seguem:

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

3. FATORES DE DESEMPATE

Nos casos em que os trabalhadores obtiveram igual pontuação, foi considerado como fator de desempate, de forma sequencial:

- 1º pontuação no critério Produtividade / Absentismo;*
- 2º pontuação no critério Custo / Remuneração Fixa;*
- 3º pontuação no critério Habilitações / Qualificações; e*
- 4º pontuação no critério Experiência / Antiguidade*

ANEXO IV - INDICAÇÃO DOS TRABALHADORES ABRANGIDOS NO PROCESSO DE DESPEDITO E DAS RESPETIVAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

- Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete

O número de trabalhadores supra indicado foi definido no pressuposto essencial de que as medidas de cariz voluntário e consensual já adotadas no Plano de Reestruturação da ... serão mantidas, integralmente eficazes e pontualmente cumpridas e não revogadas, nomeadamente os Acordos Temporários de Emergência celebrados com os sindicatos representativos de grupos profissionais da Empresa

e, bem assim, os acordos individuais, qualquer que seja a sua natureza – designadamente os acordos de revogação de contrato de trabalho, celebrados com trabalhadores.

Se, por qualquer motivo, as referidas medidas/ acordos não forem mantidos e integralmente observados, forem revogados ou se revelarem ineficazes, total ou parcialmente, o número de trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento poderá ser ampliado.

ANEXO IV - INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E AS CATEGORIAS ABRANGIDAS

O número de trabalhadores supra indicado foi definido no pressuposto essencial de que as medidas de cariz voluntário e consensual já adotadas no Plano de Reestruturação da ... serão mantidas, integralmente eficazes e pontualmente cumpridas e não revogadas, nomeadamente os Acordos Temporários de Emergência celebrados com os sindicatos representativos de grupos profissionais da Empresa e, bem assim, os acordos individuais, qualquer que seja a sua natureza – designadamente os acordos de revogação de contrato de trabalho, celebrados com trabalhadores. Se, por qualquer motivo, as referidas medidas/ acordos não forem mantidos e integralmente observados, forem revogados ou se revelarem ineficazes, total ou parcialmente, o número de trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento poderá ser ampliado.

ANEXO V - INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO

O procedimento tem, nos termos da lei, a duração estimada de 15 dias, ao qual acrescerão os seguintes prazos de aviso prévio de decisão de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores envolvidos, para efeitos do disposto no artigo 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho:

- i. 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- ii. 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- iii. 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;*
- iv. 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.*

Em todo o caso, poderá a ... acordar com os Trabalhadores a supressão total ou parcial do período de aviso prévio, mediante o pagamento do período em falta.

Paralelamente, sempre que tal se mostrar necessário, a ... poderá, nos termos da lei, estender e ampliar os aludidos prazos de aviso prévio.

O prazo estimado de duração do procedimento poderá vir a ser estendido se, entre outras vicissitudes, se mostrar necessário adicionar e abranger novos trabalhadores, no contexto referido no ponto 98 do Anexo I.

ANEXO VI - INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE QUALQUER EVENTUAL COMPENSAÇÃO GENÉRICA A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR, PARA ALÉM DA COMPENSAÇÃO REFERIDA NO ARTIGO 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO

1. Para os contratos de trabalho iniciados antes de 1 de novembro de 2011, o montante da compensação corresponde a:

- i. um mês de remuneração base (e diuturnidades, se aplicável), até 31 de outubro de 2012;*
- ii. 20 dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável), após aquela data e até 30 de setembro de 2013; e*
- iii. 18 e/ou 12 dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) após aquela data,*
por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor correspondente à fração de ano calculado proporcionalmente, tendo como limites máximos, a partir de 31 de outubro de 2012, os valores

correspondentes a 12 vezes a retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) e a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

2. Para os contratos de trabalho iniciados entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013 o montante da compensação corresponde a:

i. 20 dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável), entre 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013; e,

ii. 18 e/ou 12 dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) após aquela data.

por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor correspondente à fração de ano calculado proporcionalmente, tendo como limites máximos os valores correspondentes a 12 vezes a retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) e a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

3. Para os contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de outubro de 2013, o montante da compensação corresponde a:

i. 18 dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável), nos primeiros 3 anos de vigência dos contratos a termo;

ii. 12 dias de retribuição base (e diuturnidades, se aplicável), nos demais casos,

por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor correspondente à fração de ano calculado proporcionalmente, tendo como limites máximos os valores correspondentes a 12 vezes a retribuição base (e diuturnidades, se aplicável) e a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

4. Para efeitos de cálculo do montante compensatório acima referido, o valor da retribuição base e diuturnidades a considerar em 1. ii. e iii., 2.i. e ii. e 3. i. e ii:

i. não poderá ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

ii. é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades auferidas pelo trabalhador.

5. Sem prejuízo do acima exposto, e desde que, entre outros pressupostos e condições, os trabalhadores venham a formalizar a aceitação da proposta da ... e da cessação do respetivo contrato de trabalho até ao termo da fase de informações e negociação do presente

procedimento e/ou outra que vier a ser fixada para o efeito, a Empresa mostra-se disponível para:

i. Atribuir uma compensação majorada e conceder benefícios adicionais, nos seguintes termos:

a) Incremento da compensação prevista na lei em 25, com um limite de € 250.000;

b) Manutenção do Seguro de Saúde por um período de 24 meses; e

c) Manutenção das Facilidades de Viagem por um período de 60 meses.

ii. Em articulação com a ..., viabilizar a admissão nesta empresa, de trabalhadores que reúnam condições para o efeito, mediante:

a) Cessação definitiva do contrato de trabalho com a ..., recebendo um montante compensatório correspondente a 50% da compensação majorada referida em i. a) supra;

b) Celebração de novo contrato de trabalho com a ..., sujeito à condição de

aprovação na formação ...;

c) Pagamento de valor adicional equivalente ao referido em a), caso o vínculo laboral com a ... não se venha a concretizar ou não se venha a manter por facto não imputável ao trabalhador.

ANEXO VII - INDICAÇÃO DOS TRABALHADORES QUE, SEM PREJUÍZO DA MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL ATÉ AO TERMO DO PROCESSO, FICAM DESDE JÁ DESOBRIGADOS DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO SEM PERDA DE REMUNERAÇÃO

Os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, indicados no Anexo IV, ficarão, salvo ulterior indicação da ... em sentido diverso, desobrigados do dever de assiduidade e de prestar serviço, sem perda de retribuição, até à data da comunicação da decisão final.

A referida dispensa visa, designadamente, conferir aos trabalhadores abrangidos maior

disponibilidade para acompanhar o procedimento de despedimento coletivo e, bem assim, preservar a estabilidade e segurança da operação, obviando também a situações indesejáveis de desgaste psicológico e de tensão para os trabalhadores e para a organização.

Relativamente aos trabalhadores que se encontrem ou se venham a encontrar em situação de baixa médica, licença, férias ou suspensão do contrato de trabalho, a referida dispensa só produzirá efeitos fora do referido período de incapacidade, licença, férias ou suspensão.

ANEXO VIII - INDICAÇÃO DOS TRABALHADORES QUE, NOS TERMOS E PARA OS EFEITOS DO ART.º 63.º DO CÓDIGO DO TRABALHO, BENEFICIAM DE PROTEÇÃO ESPECIAL EM CASO DE DESPEDIMENTO

Por aplicação objetiva dos critérios que serviram de base para a integração e seleção dos trabalhadores abrangidos no presente processo de despedimento coletivo (cfr. Anexo III e Anexos III- A, III-B, III-C e III-D supra) foram identificados os seguintes trabalhadores que, nos termos do disposto no artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, gozam de proteção especial:

Nome	Motivo de proteção especial
...	<i>Trabalhadora em gozo de licença de parental</i>
...	<i>Trabalhador em gozo de licença de parental</i>
...	<i>Trabalhadora lactante</i>
...	<i>Trabalhadora lactante</i>
...	<i>Trabalhador em gozo de licença de parental</i>

Saliente-se que o aludido artigo 63.º do Código do Trabalho não proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhadores no gozo de licença parental (mas os despedimentos desses trabalhadores pela circunstância de se encontrarem nessas situações, o que não é o caso).

Sem prejuízo do acima exposto, a ... decidiu não incluir no presente processo de despedimento coletivo, trabalhadoras grávidas, motivo pelo qual as trabalhadoras que se encontram nessa situação/condição e que, por aplicação objetiva dos critérios de integração e seleção anteriormente identificados, seriam abrangidas pelo presente processo de despedimento coletivo não constam da tabela de trabalhadores protegidos supra. Trata-se de uma medida de discriminação positiva relativamente aos demais trabalhadores

abrangidos, incluindo face a outros trabalhadores protegidos, que encontra justificação na situação especial de vulnerabilidade em que se encontram as trabalhadoras grávidas (em termos de bem-estar psicológico, emocional e físico) e nos valores a proteger (neste caso, o valor da vida). Assinale-se que a não inclusão das referidas trabalhadoras não levou à inclusão adicional de outros trabalhadores em substituição das mesmas.

1.4. Por carta datada de 09.07.2021 foi remetida errata sobre a comunicação da intenção de despedimento coletivo à Comissão de Trabalhadores, nos termos a seguir transcritos:

“Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho / Errata

Exmos. Senhores,

A ... (doravante designada abreviadamente por "Empresa" ou "...") iniciou, no passado dia 8 de julho de 2021, um procedimento de despedimento coletivo conforme comunicação inicial de intenção de despedimento coletivo entregue a V. Exas. nessa data.

*Como **anexo VIII** a referida comunicação inicial, a ... indicou os trabalhadores abrangidos que, nos termos e para os efeitos do art.º 63.º do Código do Trabalho, beneficiam de proteção especial em caso de despedimento.*

Ora, revista a aludida comunicação, constata-se ter ocorrido um lapso, que pela presente se irá corrigir, aproveitando-se ainda para prestar alguns esclarecimentos adicionais, o que tudo se faz nos seguintes termos:

(i) Foi identificado, par lapso, como "Trabalhador em gozo de Licença Parental", o trabalhador ..., quando deveria ter sido indicado o trabalhador ...

No que respeita a este trabalhador ..., mais se informa que a respetiva Licença Parental Exclusiva do Pai, exercida nos termos do art.º 43.º do Código do Trabalho, terminara no

próximo dia 19 de julho de 2021.

(ii) Relativamente ao trabalhador ..., o mesmo foi referenciado como trabalhador em gozo de Licença Parental.

No que respeita a este trabalhador, a Licença Parental Exclusiva do Pai, exercida nos termos do art.º 43.º do Código do Trabalho, terminou a 25 de junho de 2021, ou seja, em data anterior à do início do presente procedimento de despedimento coletivo.”

Muito embora as referidas situações possam estar excluídas da previsão do art.º 63.º do Código do Trabalho, a ..., relativamente a ambos os supramencionados trabalhadores, ponderará se, no momento oportuno, irá solicitar emissão de parecer à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos da mencionada disposição legal.

Face ao exposto, reenvia-se, em substituição integral do anterior, novo Anexo VIII a Comunicação de intenção de despedimento coletivo, refletindo as alterações supra mencionadas.

Mais se informa que na presente data será remetida cópia desta comunicação à Direcção-Geral de Emprego e das Relações do Trabalho, serviço do ministério responsável pela área laboral com competência nesta matéria.

Advertem-se os destinatários da presente comunicação que a mesma, em particular os seus anexos, contem informação confidencial, cuja divulgação a terceiros, total ou parcial, não está autorizada, sendo apta a causar um elevado dano à Empresa.

Assim, ressalvando a partilha de informação com eventuais consultores, peritos ou com outros terceiros que participem licitamente neste processo, os destinatários da presente comunicação, incluindo trabalhadores e membros da Comissão de Trabalhadores, ficam sujeitos a um dever de estrita confidencialidade. Em caso de duvida acerca da possibilidade de transmitir a terceiros a informação contida neste documento, deverá previamente ser obtida autorização da Empresa. Em qualquer caso, previamente à transmissão de qualquer informação a terceiros, ainda que lícita, deverão os destinatários desta comunicação obter dos mesmos idêntico compromisso de confidencialidade.”

ANEXO VIII - INDICAÇÃO DOS TRABALHADORES QUE, NOS TERMOS E PARA OS EFEITOS DO ART.º 63.º DO CÓDIGO DO TRABALHO, BENEFICIAM DE PROTECÇÃO ESPECIAL EM CASO DE DESPEDIMENTO

Por aplicação objetiva dos critérios que serviram de base para a integração e seleção dos trabalhadores abrangidos no presente processo de despedimento coletivo (cfr. Anexo III e Anexos 111-A, 111-B, 111-C e 111-D supra) foram identificados os seguintes trabalhadores que, nos termos do disposto no artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, são aptos a beneficiar de proteção especial sem prejuízo das ressalvas mencionadas:

Nome	Motivo Especial de proteção
...	<i>Trabalhadora em gozo de licença parental</i>
...	<i>Trabalhadora em gozo de licença parental</i>
...	<i>Trabalhadora lactante</i>
...	<i>Trabalhadora lactante</i>
... (2) (3)	<i>Trabalhador em gozo de licença parental</i>

(1) *Este trabalhador ... está a gozar Licença Parental Exclusiva do Pai, exercida nos termos do art.º 43.º do Código do Trabalho, que terminará no próximo dia 19 de julho de 2021;*

(2) *Este trabalhador ... terminou o gozo de Licença Parental Exclusiva do Pai, exercida nos termos do art.º 43.º do Código do Trabalho, em 25 de junho de 2021, ou seja, e m data anterior à do início do presente procedimento de despedimento coletivo;*

(3) *A ... ponderará se, no momento oportuno, irá solicitar emissão de parecer à CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos da mencionada disposição legal.*

Saliente-se que o aludido artigo 63.º do Código do Trabalho não proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhadores no gozo de licença parental (mas os despedimentos desses trabalhadores pela circunstância de se encontrarem nessas situações o que não é o caso).

Sem prejuízo do acima e xposto, a ... decidiu não incluir no presente processo de despedimento coletivo trabalhadoras grávidas, motivo pelo qual as trabalhadoras que se encontram nessa situação/condição e que por aplicação objetiva dos critérios de integração e seleção anteriormente identificados, seriam abrangidas pelo presente processo de despedimento coletivo não constam da tabela de trabalhadores protegidos supra. Trata-se de uma medida de discriminação positiva relativamente aos demais trabalhadores abrangidos, incluindo face a outros trabalhadores protegidos, que encontra justificação na situação especial de vulnerabilidade em que se encontram as trabalhadoras grávidas (em termos de bem-estar psicológico, emocional e físico) e nos valores a proteger (neste caso, o valor da vida). Assinale-se que a não inclusão das referidas trabalhadoras não levou à inclusão adicional de outros trabalhadores em substituição das mesmas.”

1.5. Por carta datada de 08.07.2021 foi efetuada a comunicação à DGERT, para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

1.6. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

1.7. Consta ainda, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a indicação e identificação dos trabalhadores/as a despedir, as respetivas categorias profissionais.

1.8. Foram indicados quais os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.

1.9. Em 12.07.2021 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

No dia doze de julho de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, teve lugar, por meios telemáticos, via Microsoft Teams, atento o atual contexto pandémico decorrente da doença Covid – 19, reunião de informações e negociação, para efeitos dos artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho, no âmbito de despedimento coletivo, iniciado, em oito de julho de dois mil e vinte um, pela ... (adiante abreviadamente designada por “...” ou “Empresa”).

Estavam também presentes, em representação da ..., ..., na qualidade de Directora de Pessoas e Cultura do Grupo ..., e ..., na qualidade de Manager Jurídico-Laboral, bem como ..., ... e ..., também mandatados pela ... para participar nas reuniões de negociação como seus representantes, conforme credenciais já juntas ao processo.

Como membros da Comissão de Trabalhadores da ... (doravante abreviadamente designada por CT), estavam presentes:

- ..., coordenadora da CT;

- ...; e,

- ...

Estava também presente o Dr. ..., Mui Ilustre Representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, que participou nos termos e para os efeitos dos artºs. 361.º e 362.º do Código do Trabalho.

Iniciada a reunião, foi questionada a CT acerca do fundamento para o pedido de participação nesta reunião de um conjunto de pessoas que não são membros desta

estrutura representativa dos trabalhadores, designadamente:

- ...;
- ...;
- ...;
- ...; e
- ...

Em resposta, a CT esclareceu que o Dr. ... é o assessor jurídico designado pela CT; entendeu-se, por sugestão do ..., ser útil que cada sindicato designasse um perito, tendo sido assim designados:

- ..., do ...;
- ..., pelo ...;
- ..., pelo ...;
- ..., do

Tomada a palavra pela Empresa foi referido que, não obstante o pedido não ter total sustentação legal, já que a lei fala de um perito (art.º 361.º, n.º 3, do Cód. do Trabalho), ainda assim, desde que sejam juntas as necessárias credenciais emitidas pela Comissão de Trabalhadores, nada tem a opor, a fim de ser maximizada a representação de todos os grupos profissionais representados na lista de trabalhadores abrangidos neste procedimento.

Tomada a palavra pelo Dr. ..., referiu o mesmo nada ter a opor. Mais referiu que o papel da DGERT no processo, e de acordo com o previsto no Cód. do Trabalho, se trata do acompanhamento com vista a promover a regularidade da instrução substantiva e procedimental do processo, alertando as partes para qualquer correção que se mostre necessária no seu decurso, para além da vertente da conciliação.

Em tempo, a Empresa referiu que o teor das reuniões a realizar nesta fase de informações e negociação ficará sujeito ao dever de confidencialidade, previsto na Comunicação Inicial do procedimento de despedimento coletivo, além de que, fica

vedada a possibilidade de qualquer registo vídeo, áudio ou fotográfico das reuniões.

A Empresa referiu ainda que, na manhã de hoje, foi veiculado pelo ... um pedido de admissão, nesta fase de uma Comissão de Representativa de Trabalhadores, subscrito por um grupo de vinte e um trabalhadores.

A Empresa já respondeu, opondo-se a esta solicitação, tendo para o efeito referido o seguinte:

(i) Estando constituída na empresa uma Comissão de Trabalhadores, à qual foram oportunamente remetidos os elementos previstos no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho, caberá a esta estrutura representativa participar na fase de informações e negociação a que se reporta o artigo 361.º do mesmo diploma, não se mostrando necessária e legalmente admissível a constituição da requerida comissão representativa ad hoc;

(ii) Acresce que, e sem conceder, o pedido sempre estaria prejudicado e afastado, tendo em conta que a referida Comissão de Trabalhadores solicitou, entretanto, à ... que o Sr. ..., representante do ..., participasse na fase de informações e negociação acima mencionada, pedido que não teve oposição da empresa.

Por ..., do ..., foi solicitada uma retificação, no sentido de indicar que o ... foi um veículo utilizado para divulgar a intenção dos trabalhadores em formar uma Comissão Representativa ad hoc, presumindo-se que os trabalhadores irão contestar a decisão, o que foi registado pela Empresa, que solicitou que a decisão da ... fosse transmitida aos trabalhadores signatários do pedido.

Tomada a palavra pela CT, foi referido que:

- Considera triste ter chegado a esta situação, não entendendo a necessidade de iniciar um processo com 124 trabalhadores. De acordo com as projeções efetuadas, as mesmas consideraram uma realidade de 2020, que já não é a realidade atual, pelo que a CT entende que a situação vivida pela ..., e outras ..., é contextual e que teve a sua evolução de acordo com a evolução social. Entende, por isso, que as previsões já não são atuais, uma vez que 75% da população já tem, pelo menos, a primeira dose da vacinação e que, por isso, se prevê que a retoma seja verificada mais cedo que o previsto, sendo estes trabalhadores

necessários para garantir a operação.

Em dois ou três meses, de acordo com a CT, registar-se-á um aumento significativo do negócio que irá necessitar destes trabalhadores. Ademais, o PNC está já a ser contactado pelas chefias, para trabalhar em folgas e férias, o que acontece, em circunstâncias normais, quando o quadro de pessoal não é suficiente. Quando existe um decréscimo da operação, esta situação não se justifica, o que leva a concluir que o quadro de pessoal não chega para suprir as necessidades da operação.

- Quanto à realidade dos Outsourcings, a CT referiu que a ... tem vários contratos com serviços em terra, nomeadamente na Informática, onde se encontram trabalhadores que desempenham as mesmas funções que trabalhadores ...; no entanto, há trabalhadores de IT que são incluídos na lista de trabalhadores abrangidos pelo procedimento, em Headquarters. Se são necessários trabalhadores de outsourcing, não entende a CT a necessidade de dispensar trabalhadores da ... a exercer as mesmas funções.

- Para além disso, no entender da CT, há também um desvio de trabalho para a ..., que normalmente seria desenvolvido pela ..., incrementando a actividade daquela em detrimento desta, o que entendem que não deveria acontecer.

- Por fim, apresentados estes argumentos, questionam ainda o impacto financeiro dos vencimentos destes 124 trabalhadores nas contas da ..., que justifique o facto de serem dispensados, em detrimento de encontrar outra colocação dentro da ..., quando existem 10 membros na administração.

- De acordo com a CT, em termos de matéria e motivos de mercado ou estruturais, a mesma não está provada, e o presente procedimento não é estritamente necessário.

- A CT manifestou ainda reservas quanto ao modo de selecção dos trabalhadores abrangidos e quanto aos critérios utilizados. Foi questionado o facto de a ... ter mencionado, no início do processo de Reestruturação, que não incluiria trabalhadores casados, entre si, quando nesta lista existem casais, trabalhadores com famílias monoparentais e trabalhadores com doenças graves, não se notando

o critério de escolha utilizado pela Foi ainda referida a utilização do critério absentismo, com a consideração de trabalhadores com ausências por razões de parentalidade.

- Ainda, no documento enviado pela ..., foi solicitada a informação pela CT sobre se foi solicitado parecer prévio à CITE sobre as situações especiais relacionadas com a parentalidade.

Pela Empresa, foi preliminarmente referido o seguinte, relativamente à intervenção da CT:

- A Empresa entende que grande parte das questões e dúvidas suscitadas pela CT já tem resposta na fundamentação económica e demais elementos que integram a comunicação inicial deste procedimento. A necessidade de redimensionamento da sua estrutura de pessoal e, em particular, o presente procedimento, está devidamente fundamentado no dossier económico que foi entregue à CT, por ocasião da comunicação inicial. Mais foi referido que, se o número de trabalhadores abrangidos no presente procedimento é de 124, apenas, decorre da circunstância de o plano de reestruturação ter sido desenhado e executado privilegiando a prévia promoção de medidas voluntárias ou consensuais, o que permitiu reduzir o número de postos de trabalho em excesso para os atuais 124.

Mais referiu a Empresa que está obrigada a implementar o plano de reestruturação com rigor e, portanto, independentemente do número de trabalhadores abrangidos o redimensionamento tem que ser concretizado. Acresce que, por uma questão de justiça e coerência relativamente a todos os trabalhadores que já saíram nas fases prévias deste processo de reestruturação, a Empresa não pode deixar de concluir o processo; há que ter presente que os trabalhadores que já saíram o fizeram conscientes de que, não aderindo a medidas voluntárias ou consensuais, estariam a contribuir para o aumento do número de trabalhadores abrangidos neste procedimento. A Empresa mencionou ainda que, desde que se iniciou o processo, já três trabalhadores optaram por sair através de acordo de revogação.

- No que respeita a questões mais concretas, como é o caso das colocadas pela CT a propósito do PNC, designadamente de chamadas de trabalhadores em

folga ou férias, a Empresa reitera que o redimensionamento que está a ser feito é o adequado, não significando que não possa haver situações imprevistas da operação (faltas imprevistas de trabalhadores escalados), que conduzam àquelas situações.

- No que se refere ao tema do Outsourcing, a Empresa adiantou estarem em causa prestações de serviço que podem, nalguns casos, envolver a colocação de colaboradores no Cliente ..., não significando que estejam em causa postos de trabalho da Empresa;

- No que respeita ao tema dos critérios, o modelo foi desenhado e concretizado com toda a seriedade, conforme resulta do comunicado e de toda a informação partilhada. Os critérios constam dessa informação e foi da sua aplicação que resultaram escolhidos os trabalhadores selecionados no presente procedimento, sendo sempre inevitável que, corridos os critérios, sejam incluídas pessoas que, na sua perspetiva pessoal, tenham vulnerabilidades.

- No que respeita ao Absentismo, foi explicado pela Empresa que, entre outras, as ausências decorrentes de acidentes de trabalho ou as relativas à parentalidade não foram consideradas, conforme decorre da página 46 da comunicação inicial entregue à CT;

- Por último, relativamente aos trabalhadores protegidos, a e...a para solicitação do parecer à CITE ocorre no fim da fase de informações e negociação, o que é necessário para avançar com a decisão de despedimento. Existem duas situações relativamente às quais persistem dúvidas sobre se o parecer é obrigatório, no entanto, e a seu tempo, disso a Empresa informará a CT.

Tomada a palavra pela CT, e pese embora exista a menção as ausências que seriam protegidas, regista que há trabalhadores, que vivem em união de facto registada, situação de que a Empresa tem conhecimento, abrangidos pelo presente procedimento e que são os trabalhadores da Manutenção: ... e ..., situação que a CT irá enviar por e-mail para as representantes da

Seguidamente, foi dada a palavra aos senhores representantes dos sindicatos, iniciando-se a intervenção pelo ..., que leu uma exposição que irá remeter para

que fique anexa à presente Acta.

Tomada a palavra pela Empresa, foi assumido o compromisso de fazer chegar os comentários e as respostas aos elementos solicitados, por escrito. Foi ainda esclarecido, no que respeita ao trabalhador protegido, o Anexo da Comunicação Inicial foi oportunamente corrigido passando do mesmo a constar o trabalhador ...

Seguidamente tomou a palavra o Prof. Dr. ..., em representação do ..., que antecipou nove questões, as quais constarão de documento que irá enviar, para que fique junto a presente acta.

A Empresa informou que a resposta a estas questões, entrará no conjunto de esclarecimentos que a ... irá enviar aos participantes da presente reunião.

Foi dada a palavra à Dra. ..., em representação do ..., que antecipou seis questões, as quais constarão de documento que irá enviar, para que fique junto a presente acta, tendo antes, sugerido a convocação, para a presente fase de informações e negociação, de um representante dos serviços regionais de Emprego e Formação Profissional e da Segurança Social, nos termos do art.º 362.º, n.º 3 do Cód. do Trabalho. Mais solicitou esclarecimentos acerca da inclusão de um casal de PNC's, ... e ..., no presente procedimento.

A Empresa informou que a resposta a estas questões, quanto aos ..., entrará no conjunto de esclarecimentos que a ... irá enviar aos participantes da presente reunião.

Tomada a palavra pelo Dr. ..., em representação do ..., foi pelo mesmo referido o seguinte:

(i) Dois trabalhadores que foram referidos pela CT são associados do ..., José Isidoro e ..., que vivem em união de facto há muitos anos;

(ii) Quanto ao tema em apreço, foi já referido pela CT ou pelo ..., ser lamentável que hoje estejamos nesta situação, pela primeira vez na ..., uma vez que em momentos de crise a resposta dos trabalhadores sempre foi a de mais trabalho;

(iii) A fundamentação da ... do ponto de vista económico, tem as insuficiências que já foram sublinhadas, nomeadamente pelo Prof. ..., e que não permitem avaliar

cabalmente o que se passa na empresa. Ao longo dos últimos meses, a informação solicitada pelo ... à Administração da ..., foi recusada;

(iv) Foi referido por todos os intervenientes, a questão dos critérios elegidos pela ... como fundamentação para a sua proposta de despedimento colectivo, sobressaindo a referência a questão do absentismo. No entender do ..., a questão do absentismo, bem como da legalidade ou ilegalidade do mesmo, deve ser avaliada pela DGERT, atento os conceitos de falta justificada e injustificada, resultantes do Código do Trabalho. A ... tratou de forma igual todos os tipos de absentismo, considerando-se que continuar a trilhar o mesmo caminho, consubstancia uma ilegalidade, por violação das regras do Cód. Trabalho a respeito desta matéria;

(v) Foi também referido que, quando os sindicatos subscreveram os Acordos de Emergência, aceitaram um esforço suplementar nas suas penalizações, em termos de condições remuneratórias, a troco do que se enuncia na cláusula 7.^a do Acordo subscrito pelo ... – salvaguarda dos postos de trabalho dos trabalhadores associados do ... – o que não é exclusivo dos TMA's. A ... ignorou o acordo celebrado, e que é Lei, e que deveria respeitar, pelo que o ... tudo fará para que seja respeitado em sede própria, pelo que não deixará de percorrer todas as e...as que tem ao seu alcance, nomeadamente a judicial.

Seguindo a mesma metodologia, a ... informou que a resposta a estas questões e pedidos de esclarecimentos serão prestadas por escrito.

Foi tomada a palavra pelo Dr. ..., relativamente às questões levantadas pelo ... e pelo ..., tendo referido que:

- A solicitação da intervenção dos serviços regionais de Emprego e Formação Profissional e da Segurança Social, cabe à DGERT a pedido das partes, pelo que se nisso tiverem interesse deverão manifestá-lo;

- Quanto ao pedido de pronuncia sobre a legalidade do critério Absentismo, a DGERT refere que essa competência cabe aos tribunais, sem prejuízo de poder alertar a empresa sobre a possibilidade de estar a aplicar critérios irregulares, se for esse o caso.

Debatida a intervenção do IEFP e dos serviços da Seg. Social, foi decidido, por

acordo entre todas as partes, a solicitação da sua participação, na próxima reunião.

Foi tomada a palavra pelo Dr. ..., assessor jurídico da CT, que referiu o seguinte relativamente a algumas das questões colocadas:

(i) Quanto ao tema do Outsourcing, solicitou que a ... ao prestar informação sobre esta matéria, inclua as categorias profissionais dos trabalhadores em Outsourcing;

(ii) No que respeita ao algoritmo, entende que está em causa um critério que distingue trabalhadores em função do exercício dos seus direitos, o que é profundamente discriminatório, uma vez que os trabalhadores não podem ser penalizados pelo exercício do seu direito à falta, previsto na Lei.

A Empresa clarificou que, no que respeita ao alegado conceito de “Algoritmo”, inexistente uma perseguição automática de trabalhadores. Terá sido difundido erradamente que a seleção de trabalhadores tinha por base um mecanismo de inteligência artificial, o que não é verdade. A ... socorreu-se a um modelo multicritério assente em parâmetros definidos, e recolhidas as necessárias informações dos sistemas da Empresa.

A Empresa referiu ainda que, sem prejuízo de ulterior informação por escrito, a ... teve a preocupação de obter um modelo com uma pluralidade de critérios conjugados. A ponderação do absentismo injustificado, nos critérios de seleção, é superior ao do absentismo justificado, tendo-se dado um peso superior à recorrência das ausências. Refere a Lei que os critérios devem ser objetivos e não discriminatórios e alinhados com os objetivos da reestruturação, e foi o que a ... aplicou na seleção dos trabalhadores a abranger e que não tem necessariamente que ver com a censura às suas condutas.

Foi dada a palavra ao Prof. Dr. ..., que referiu a propósito do tema do Outsourcing, que irá incluir questão adicional no documento a remeter, que se prende, no seu entender, com uma passagem de atividade da ... para a ...

Foi dada também a palavra ao Sr. ... do ..., que referiu que nesta fase se esperava saber a pontuação de todos os 124 trabalhadores abrangidos para efeitos de comparação. Mais referiu que, quando a ... escolhe o critério Avaliação tem noção que nem todos os trabalhadores foram avaliados nos últimos anos e que a avaliação não é transversal em todas as áreas da empresa, nem objetiva, motivo

pelo qual não deveria ter sido considerado. Mais referiu que a escala de avaliação é diversa, nalgumas áreas.

Foi tomada a palavra pelo Dr. ..., que relativamente às questões levantadas, mencionou o seguinte:

(i) Quanto ao tema da produtividade, não fica claro o impacto objetivo, a apreciar caso a caso, do absentismo na produtividade. Seria necessário demonstrar uma medição da produtividade ao longo do tempo e que a sua seleção é feita em função dessa medição que nem sempre foi feita, ou não foi feita em relação a todos, motivo pelo qual se pode questionar a objetividade desse critério;

(ii) No que respeita ao que entende ser uma transferência de operações para a ..., questionou o impacto dessa circunstância no negócio da ... e na decisão de avançar com o presente despedimento.

Relativamente aos temas suscitados na reunião, foi pela ... referido que irá apresentar resposta aos esclarecimentos e elementos solicitados por escrito, à CT, até ao final da manhã de quinta-feira, dia 15 de Julho.

As partes acordaram em suspender os trabalhos, agendando a continuação dos mesmos para o próximo dia 16 de Julho, sexta-feira, pelas catorze horas.

A presente acta foi lida em voz alta e, após verificada e aprovada por todos, foi dispensada a sua assinatura, atenta a circunstância de a reunião ter sido realizada por meios telemáticos.

(...)"

1.10. Em 19.07.2021 foi efetuada segunda reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

No dia dezanove de julho de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas, teve lugar, por meios telemáticos, via Microsoft Teams, atento o atual contexto pandémico decorrente da doença

Covid – 19, reunião de informações e negociação de continuação da fase iniciada no passado dia doze de julho de 2021, para efeitos dos artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho, no âmbito de despedimento coletivo iniciado em oito de julho de dois mil e vinte um, pela ... (adiante abreviadamente designada por “...” ou “Empresa”).

Estavam também presentes, em representação da ..., ..., na qualidade de Directora de Pessoas e Cultura do Grupo ..., e ..., na qualidade de Manager Jurídico-Laboral, bem como ..., ... e ..., também mandatados pela ... para participar nas reuniões de negociação como seus representantes, conforme credenciais já juntas ao processo.

Como membros da Comissão de Trabalhadores da ... (doravante abreviadamente designada por CT), estavam presentes:

- ...;

-

Na qualidade de peritos/assessores nomeados pela CT ou pelos Sindicatos, conforme credenciais já juntas, estavam também presentes:

- ..., designado pela CT;

- ..., designado pelo ...;

- ..., designado pelo ...;

- ..., designado pelo ...;

- ..., designado pelo

Estava também presente o Dr. ..., Mui Ilustre Representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, que participou nos termos e para os efeitos dos artºs 361.º e 362.º do Código do Trabalho.

Conforme requerido pelo Perito/ Assessor nomeado pela CT, em representação do ..., nos termos e para os efeitos do art.º 362.º, n.º 3 do Código do Trabalho, com a aceitação dos demais participantes na anterior reunião, participaram ainda na presente reunião a Dra. ... e a Dra. ..., na qualidade de representantes dos serviços regionais da Segurança Social, e o Dr. ..., na qualidade de representante dos serviços regionais do Instituto do Emprego e da Formação Profissional.

Tomada a palavra pela Empresa, foi reiterado que o teor das reuniões a realizar nesta fase de informações e negociação ficará sujeito ao dever de confidencialidade, previsto na Comunicação Inicial do procedimento de despedimento coletivo, além de que, fica vedada a possibilidade de qualquer registo vídeo, áudio ou fotográfico das reuniões.

Dada a palavra à Dra. ..., Perita/Assessora designada pelo ..., foi esclarecido, a propósito da solicitação da intervenção dos serviços da segurança social e do instituto do emprego e da formação profissional que, esta intervenção se destinava à avaliação de medidas alternativas e que a CT tem ainda questões a clarificar, pelo que entende que seria mais célere clarificar previamente os temas ainda pendentes.

A Empresa, em resposta, mencionou que está a avaliar a viabilidade da extensa lista de pedidos enviada posteriormente. Os pedidos inicialmente formulados foram respondidos. No entanto, tendo em conta a extensão e diversidade das solicitações, posteriormente apresentadas, a Empresa reiterou que está/irá avaliar a viabilidade dos pedidos, à luz das finalidades inerentes à fase de informações e negociação em curso, nos termos da lei (art.º 361.º, n.º 1, do Cód. do Trabalho), e/ou da eventual natureza confidencial de alguns elementos e/ou da viabilidade de agregar algumas das análises pretendidas em tempo útil, procurando responder ao que se mostrar pertinente no decurso da presente semana. Foi ainda referido, que nesta fase, e a fim de cumprir e finalizar a fase de informações e negociação se deveria prosseguir para a discussão de um eventual acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, das medidas alternativas já avançadas pela Empresa, designadamente, rescisões por mútuo acordo com compensações majoradas e candidaturas à ..., no que respeita às vagas disponíveis, conforme avançado no Anexo VI da comunicação inicial.

Tomada a palavra pela CT, esta agradeceu as informações já prestadas, aguardando ainda as demais. A CT refere que as informações prestadas constituem “respostas ligeiras” e não têm o aprofundamento que a CT esperava. A ... avaliou os seus trabalhadores, as metas financeiras necessárias para cumprir o seu plano, efetuou uma avaliação dos trabalhadores dispensáveis e a CT não tem elementos necessários para fazer esta avaliação, sentido não estar em igualdade com a Empresa, para conseguir propor situações alternativas.

A CT entende que cabe clarificar:

- Saber exatamente o que está em causa: o Grupo ..., ..., ou a ..., Inicialmente foi referido estar em causa o Grupo, e posteriormente apenas a ...;

- Quanto aos Outsourcings entendeu-se que a resposta foi pouco aprofundada: onde estão colocadas as pessoas, desde quando vigoram os contratos e qual o custo associado;
- Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores, não conseguem aferir o apuramento dos 124 trabalhadores em detrimento de outros;
- O impacto financeiro que o despedimento dos 124 trabalhadores tem nos custos laborais da ..., que não ficou claro. Pretendem saber, no período entre 2021 e 2025, qual será o impacto destes trabalhadores nos custos;
- Transferência de operações para a ... – entendem que, tendo por base a informação prestada, não conseguem perceber a necessidade de transferência de atividade para a ...
- Quanto ao aditamento enviado, gostariam de pedir um quadro idêntico ao apresentado para o PNC, aplicado ao PNT.

Pelo Perito/Assessor do ..., relativamente à Ata da reunião passada, foi mencionado que os documentos mencionados na Acta anterior deveriam constar em anexo à mesma.

A Empresa respondeu indicando que, num modelo presencial, a possibilidade de anexar documentos, em circunstâncias normais, é mais evidente; no entanto, tendo em conta que a Ata foi enviada posteriormente a conclusão da última reunião, a ... ainda não tinha os documentos que deveriam ficar em anexo. A Empresa disponibilizou-se ainda a enviar novamente a Ata, com a documentação recebida.

Pelo Perito/Assessor do ..., foi lida uma declaração para Ata, a qual deverá ficar anexa à presente, com documentos adicionais, agradecendo a documentação enviada e saudando o adiamento da reunião para o dia de hoje.

A Empresa referiu, em resposta, que discordar dos esclarecimentos prestados não significa ausência de resposta. No entanto, a Empresa está disponível para analisar e, no que considerar pertinente e compatível com as finalidades da presente fase de informações e negociação, responder, no período que ficar estipulado, idealmente até quarta-feira, ou mais tardar até quinta-feira, de manhã, aos esclarecimentos solicitados, para se poder concluir a fase de informações e negociação, até 23 de julho.

Relativamente à aplicação e concretização dos critérios de seleção, a Empresa, se a CT assim o desejar, está disponível para entregar quadro/tabela com a classificação dos trabalhadores de cada área/sub-área/ bolsa, em que, havendo excesso de postos de

trabalho/trabalhadores, houve necessidade de identificar os trabalhadores não retidos.

Os nomes/identificação dos trabalhadores que, por terem tido uma pontuação/classificação superior, não foram abrangidos no presente procedimento, serão anonimizados, sem que, no entanto, tal impeça a compreensão e comprovação do exercício de seleção, com base nos referidos critérios.

A CT confirma e agradece o envio da mencionada informação, nos moldes indicados.

Pelo Perito/Assessor da CT foi referido ter chegado ao seu conhecimento situações em que a ... está a solicitar aos trabalhadores, que estão em folgas ou tempos de descanso, que prestem trabalho.

A ... mencionou que o tema já tinha sido colocado e já foi respondido, nomeadamente, a propósito do PNC.

Pelo Perito/ Assessor designado pelo ... foi esclarecido, a propósito da solicitação da intervenção dos serviços da Segurança Social e do Instituto Emprego e da Formação Profissional que, agradecendo a sua presença, entendem que neste tipo de procedimento a participação dos serviços é importante para determinar as ações que se justifiquem para manter a empregabilidade e permitir o regresso ao trabalho dos trabalhadores despedidos.

Em matéria do IEF, pelo Perito/ Assessor designado pelo ..., foi colocada à consideração a elaboração de um plano de formação que assegurasse a manutenção das qualificações para os equipamentos a operar. Reveste em função dos grupos profissionais em causa, especificidades, como é o caso dos ... ou trabalhadores da Manutenção, que necessitam de qualificação especial, que seria importante manter após o despedimento, em condições a definir. O mesmo se aplicaria no caso dos PNC, que deveriam manter uma qualificação que permita operar nos diferentes equipamentos. Foi proposta a criação de um plano de formação em conjunto com o IEF e Seg. Social, para manter as qualificações técnicas, e garantir uma reintrodução mais rápida no mercado de trabalho, bem como, incluir uma vertente de proficiência linguística, essencial para este grupo de trabalhadores.

Como medidas alternativas, o ... referiu ainda que as medidas de part-time e licença sem vencimento não foram consideradas, até à data, no âmbito deste procedimento de despedimento colectivo e gostariam de perceber em que medida a ... estaria disponível para as retomar. É um ponto particularmente importante porque alguns dos trabalhadores abrangidos já se encontravam nestes regimes, que foram unilateralmente revogados, para

poder integrar os trabalhadores neste despedimento. Quanto aos PNC em concreto, gostariam de pôr à consideração, relativamente a um grupo de 21 ..., com 62 ou mais anos de idade, a possibilidade de acesso a RMA's – nenhum destes trabalhadores está abrangido pelo presente procedimento. Este grupo sempre manifestou o seu interesse em aderir a estas medidas, em condições idênticas às dos demais colegas, opção que segundo o ..., não estava contemplada no âmbito das medidas voluntárias.

Olhando aos FTE's e à massa salarial, segundo o ..., esta opção permitiria uma poupança muito superior do que a que estaria em causa, com a manutenção destes 19 ... abrangidos pelo procedimento.

Irá ser junta, pelo ..., à presente ata um documento contendo um estudo económico que fundamenta esta proposta, demonstrativa de dois cenários: (i) reversão do despedimento coletivo ou (ii) despedimento coletivo de 19 ... – uma vez que, de acordo com a informação obtida na sexta-feira passada, já alguns teriam saído por RMA.

A Empresa clarificou que atualmente estariam ainda abrangidos pelo procedimento 23 trabalhadores ..., uma vez que dos 28 inicialmente abrangidos, apenas 5 já optaram por aceitar um RMA.

O Perito/ Assessor designado pelo ... enviará também a lista dos vinte e um trabalhadores com idade igual ou superior a 62 anos, disponíveis para aceder a uma proposta de RMA, tendo esclarecido que na lista dos PNC's abrangidos pelo presente procedimento apenas 19 serão filiados do sindicato.

Tomada a palavra pela Empresa, foi referido ser de difícil concretização a passagem a um regime de licença sem vencimento ou a regime de tempo parcial, sendo certo que, por razões de equidade e por aplicação objetiva dos critérios de seleção, é possível que trabalhadores que tenham aderido ao regime de tempo parcial estejam identificados no despedimento coletivo.

Pela Empresa, foi ainda mencionado, que as medidas disponíveis são as de celebração de RMA e de possibilidade de cessação do contrato de trabalho e subsequente candidatura ao processo de recrutamento da ..., tendo como data-limite, o fim da fase de informações e negociação.

Quanto à passagem para a ..., a CT referiu que a disponibilidade dos trabalhadores seria maior, caso se pudesse simplificar o procedimento de recrutamento. Outro tema levantado, será o

da categoria na admissão da ..., como é o exemplo dos TMA's, uma vez que o facto de retrocederem na carreira, comparativamente ao nível que atualmente detém na ..., não é aliciente, pelo que sugerem a atribuição de um grau superior ao grau zero.

A Empresa referiu que existiu um número significativo de trabalhadores que optou por celebrar novo contrato na ..., para os postos de trabalho disponíveis, com uma categoria de ingresso. Reafirmou ainda que ao cessar a relação laboral com a ..., os trabalhadores recebem uma compensação, resgatando a sua antiguidade, sem o pagamento de qualquer qualificação, como é o caso dos

Mais referiu a Empresa registar a proposta do ... a respeito do grupo de 21 trabalhadores, com idade igual ou superior a 62 anos, tendo o ... referido que se tratam de tripulantes altamente penalizados na carreira contributiva, em virtude dos acordos de emergência, pelo que, entrando numa situação de desemprego terão um registo de remunerações por equivalência, e, caso assim validamente se mantenham, um menor impacto na situação de reforma.

O Perito do ... quanto a ... e ao pessoal ..., referiu ainda a discussão inicial da possibilidade de passagem de 150 ... da ... para a ... Com surpresa registaram o facto de terem que ingressar na ..., na primeira categoria de CAB's, sobretudo atendendo a que alguns desses trabalhadores detêm uma categoria profissional, ao serviço da ..., superior, como acontece, nomeadamente, com os Esta medida, segundo o ..., e pelos motivos invocados, não teve qualquer adesão. O ... referiu admitir algum downgrade funcional, mas não um corte e discrepância salarial tão elevado, como os apresentados. Mais referiu que, no entender do ..., as admissões na ... não deveriam estar sujeitas a processo de seleção já que, no seu entender, os ... da ... já estão legalmente habilitados e capacitados para voar na ... Estariam disponíveis para retomar esta medida, mas de modo sério e eficiente e não para cumprir calendário.

A CT, relativamente à intervenção do ..., quis adicionar que relativamente aos trabalhadores que ingressem na ... com prévia cessação do vínculo na ..., faria sentido que os mesmos beneficiassem de um direito de preferência numa futura readmissão na ..., só depois, se recorrendo a recrutamentos fora do Grupo ..., entendendo que esta medida poderia ser um estímulo para a passagem para a ... sobretudo quanto a ... e a TMA's. A CT sugere ainda, quanto aos trabalhadores da Sede, a possibilidade de, para além do RMA, e reconhecendo não ser possível a passagem para a ..., acederem a licenças sem vencimento, ou a regimes de trabalho a tempo parcial, atendendo a que, segundo referiu, inexistem trabalhadores com

possibilidade de aceder a uma reforma antecipada.

A CT insistiu na mobilidade dos trabalhadores, que poderiam ser deslocados para, por exemplo, o Hub, ainda que temporariamente, para fazer face às necessidades que a empresa eventualmente possa ter.

Pelo Perito/Assessor do SPAC, foi solicitada a palavra, para referir que, atendendo a que se entrou no tema da formação e qualificações profissionais, existe a preocupação dos ... abrangidos pelo processo, que estão sem atividade, a qual se mostra necessária para a manutenção das respetivas qualificações e conseqüente empregabilidade. Referiu que a formação profissional é muito específica para os ..., deixando à consideração da Empresa a possibilidade de os mesmos manterem acesso aos simuladores; embora reconhecendo que essa possibilidade implica um custo elevado para a Empresa, entende que a mesma se justifica já que os trabalhadores abrangidos por este processo continuam vinculados à

Quanto à ..., questionou o ..., quanto aos 8 ... abrangidos pelo procedimento, se para os mesmos existe alguma possibilidade de passagem para aquela empresa.

A Empresa respondeu que, em tese, essa possibilidade não está vedada, mas implicaria um ingresso, na ..., pelo início da carreira, ao que o ... referiu que, a ser assim, não via nesta opção um real interesse para os

O perito do ... referiu ainda que, no entender do Sindicato, causa grande estranheza, a circunstância de o número de co-... e ..., depois do despedimento coletivo, ser equivalente, o que, no entender do ..., não se mostra possível em qualquer ..., tendo solicitado esclarecimentos relativamente a esta questão técnica.

A Empresa comprometeu-se a clarificar como foi apurado o excesso, nesta fase.

Pelo IEFP, o Dr. ... pretendeu clarificar o tema dos trabalhadores com mais de 62 anos e a compatibilização do regime de desemprego com a reforma. Quando colocado à consideração dos trabalhadores, importa clarificar que o subsídio de desemprego não é uma antecâmara ou um mero proforma para antecipar a situação de reforma, uma vez que implica que os trabalhadores se mantenham disponíveis para o trabalho, devendo cumprir obrigações perante o IEFP e a Seg. Social, recomendando que seja transmitido aos trabalhadores a necessidade de cumprir os requisitos de acesso e de manutenção da concessão do apoio – nomeadamente, a aceitação das propostas, que estejam relacionadas com o Emprego Conveniente, bem como a solicitação de participação em situações de informação coletiva,

reuniões individuais, oferta formativa e posterior participação em ações de formação.

No que à formação respeita, o IEFP referiu não ter formações por catálogo, e que vão ao encontro das questões formuladas, contudo, propõe-se que seja enviado ao representante do IEFP uma proposta de como a formação deveria ser disponibilizada aos trabalhadores, após a cessação do respetivo contrato de trabalho, incluindo a carga horária necessária e os perfis a quem as formações serão dirigidas. Foi ainda informada a existência de uma medida, que visa permitir a requalificação dos trabalhadores, tendo em vista a manutenção do vínculo laboral, alterando o posto de trabalho, e que é o Cheque Formação – apoio financeiro dado pelo IEFP a quem tem necessidade de formação muito específica e que não encontram formações na rede de formação do IEFP. Por exemplo, o sindicato dos ... desenvolve uma formação destinada aos ..., com um determinado custo; o trabalhador deverá apresentar a sua candidatura ao Cheque Formação, para que a mesma seja financiada pelo IEFP. Sem excluir, o IEFP tem ainda disponível outras áreas de formação, nomeadamente, para reconversão profissional, podendo recorrer às demais medidas do IEFP – formação na área de línguas, por exemplo – sem necessidade de construir um modelo formativo à medida. Poderão, os trabalhadores, ainda aceder aos estágios profissionais, quando tenham qualificações recentes, devendo ainda verificar-se as respetivas condições de acesso em função das necessidades, em concreto, de cada trabalhador.

Foi ainda referido pelo IEFP que, quando o despedimento se concentra numa determinada área geográfica, é possível agendar atendimentos em articulação com sindicatos, CT ou Empresa, para evitar que os trabalhadores se desloquem em bloco e evitar concentrações nos serviços.

Pela Dra. ..., representante dos serviços de Segurança Social, foi ainda clarificada a possibilidade de se verificar a suspensão total do subsídio de desemprego, durante o período de duração do curso de formação, sempre que o valor da bolsa for superior ou igual ao valor do subsídio, retomando o subsídio de desemprego, após o termo do curso, e pelo período que faltava aquando do início do curso. Nas situações em que o valor da bolsa for inferior ao valor do subsídio de desemprego, há lugar à suspensão parcial do subsídio de desemprego, ou seja, o beneficiário durante a duração do curso de formação recebe a diferença entre o valor do subsídio e o valor da bolsa.

O IEFP clarificou em resposta que toda a formação dada pelo IEFP não determina a suspensão das prestações, não recebendo, os trabalhadores, bolsa de formação, havendo lugar apenas ao pagamento de subsídio de almoço. Se ministrada por entidades privadas,

certificadas pela DGERT, foi clarificado que poderá haver a suspensão total ou parcial do pagamento do subsídio de desemprego.

Pela Dra. ..., representante dos serviços de segurança social, foi ainda em complemento referido a respeito do regime de flexibilização entre a situação de desemprego e a situação de reforma que, tendo em conta as obrigações dos trabalhadores perante o centro de emprego, durante o pagamento do subsídio, se existir falta injustificada, por parte do trabalhador, esta pode determinar a cessação do pagamento de subsídio de desemprego.

Pelo IEFP, o Dr. ..., reafirmou a necessidade de informar os trabalhadores, corretamente, sobre o regime de flexibilização, e a necessidade de o trabalhador manter a disponibilidade para o trabalho e comparecer e cumprir com as obrigações perante o IEFP.

Pelo Dr. ..., foi pedida a palavra, para em resposta aos temas expostos pela Seg. Social e pelo IEFP, questionar a Empresa sobre os objetivos da presente reunião, nomeadamente os que se encontram previstos nos art.º 361.º e 362.º do Código do Trabalho, e se todas estas possibilidades estão afastadas pela ..., sem possibilidade de abordar as outras alternativas.

Pela Empresa foi, em resposta, referido que as medidas alternativas enunciadas na lei já foram percorridas na fase anterior ao despedimento coletivo, nomeadamente, situações de reforma, licença sem vencimento, revogações com propostas majoradas, e ainda o próprio lay off, que aliás continua a ser aplicado, relativamente aos trabalhadores não abrangidos no presente procedimento. Em sede do despedimento coletivo mantém-se a possibilidade de revogação por mútuo acordo e a possibilidade de candidatura à ..., medidas que a empresa já avançou e está disponível para aplicar, desde que as manifestações de interesse, ocorram até ao fim da fase de informações e negociação.

Tomada a palavra pelo ..., foi referido que relativamente a um grande número de pessoas abrangidas não houve alternativa – ou RMA ou nada – uma vez que a alguns foram permitidas medidas alternativas e depois foram abrangidos no procedimento, não sendo verdadeiramente uma via alternativa, que não a de cessar o respetivo contrato de trabalho.

Pela Dra. ..., representante dos serviços de Segurança Social, foi ainda solicitada a palavra para clarificar o tema da impossibilidade de acumulação do subsídio de desemprego com outros rendimentos, proveniente do exercício de trabalho ou actividade a qualquer título, em empresa com o qual o beneficiário manteve relação laboral cuja cessação tenha dado origem ao reconhecimento do direito àquele subsídio, ou em empresa, ou grupo empresarial, que tenha relação de domínio ou grupo com aquela.

A Empresa clarificou que, na circunstância de os trabalhadores optarem por celebrar um novo contrato de trabalho com a ..., não haverá um hiato temporal entre a cessação do contrato com a ... e um novo contrato com a ...

Inexistindo mais questões, pela Empresa foi sugerido definir um calendário para conclusão da fase de informações e negociação, tendo ficado agendada, com o acordo de todos, uma nova reunião para a próxima sexta-feira, dia vinte e três de Julho, às dez horas, assumindo a Empresa o compromisso de envio gradual da informação que reputa por pertinente, à CT, e à medida do que for possível recolher, com preferência para as respostas às medidas alternativas avançadas pelos representantes dos trabalhadores. Ficou acordado que não seria necessária a participação dos representantes da Segurança Social e do IEFP na próxima reunião de informações e negociação.

Pelo Perito do ..., foi clarificada a necessidade de operacionalizar o plano de formação em articulação com o IEFP, já dispondo de algumas guidelines que gostariam de partilhar, tendo as partes acordado que a gestão desse processo seria operacionalizada diretamente entre os Sindicatos e a CT e o IEFP, tendo para o efeito o Dr. ..., autorizado a partilha dos seus contactos. A este propósito, o Dr. ... clarificou que a definição de um plano de formação à medida das necessidades dos trabalhadores da ... ficará sempre dependente da apreciação prévia do Conselho Diretivo do IEFP.

Seguidamente, foi decidido suspender a presente reunião, a qual prosseguirá na data supra indicada.

A presente ata foi lida em voz alta e, após verificada e aprovada por todos, foi dispensada a sua assinatura, atenta a circunstância de a reunião ter sido realizada por meios telemáticos.

(...)"

1.9. *Em 23.07.2021 foi efetuada segunda reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:*

"No dia vinte e três de julho de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, teve lugar, por meios telemáticos, via Microsoft Teams, atento o atual contexto pandémico decorrente da doença Covid-19, reunião de conclusão da fase de informações e negociação iniciada no passado dia doze de julho de 2021, para efeitos dos artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho, no âmbito de despedimento coletivo iniciado em oito de julho de dois mil e vinte um, pela ...

(adiante abreviadamente designada por “...” ou “Empresa”).

Estavam também presentes, em representação da ..., ..., na qualidade de Directora de Pessoas e Cultura do Grupo ..., e ..., na qualidade de Manager Jurídico-Laboral, bem como ..., ... e ..., também mandatados pela ... para participar nas reuniões de negociação como seus representantes, conforme credenciais já juntas ao processo.

Como membros da Comissão de Trabalhadores da ... (doravante abreviadamente designada por CT), estavam presentes:

- ...;
- ...; e,
-

Na qualidade de peritos/assessores nomeados pela CT ou pelos Sindicatos, conforme credenciais já juntas, estavam também presentes:

- ..., designado pela CT;
- ..., designado pelo ...;
- ..., designado pelo ...;
- ..., designado pelo ...;
- ..., designado pelo

Estava também presente o Dr. ..., Mui Ilustre Representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, que participou nos termos e para os efeitos dos artºs 361.º e 362.º do Código do Trabalho.

Retomados os trabalhos, tomou a palavra a Empresa que começou por referir terem sido enviados, no decurso da presente semana, e à medida da sua obtenção, os documentos com os esclarecimentos e as respostas às medidas alternativas apresentadas pela Comissão de Trabalhadores e/ou pelos Peritos designados pelos sindicatos.

Foi ainda clarificado que, no presente momento, dos 124 trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, saíram do mesmo 13 trabalhadores, em virtude da celebração de

RMA's com a ..., sendo que os 111 que permanecem se distribuem da seguinte forma:

- *HQ – 21 trabalhadores;*
- *M&E – 33 trabalhadores (dos quais 11 são TMA's);*
- *PNC – 23 trabalhadores;*
- *PNT – 34 trabalhadores.*

Pela Empresa, mais foi referido, no que respeita às medidas alternativas, que, de modo complementar a estas, designadamente à medida de saída e cessação do contrato com a ... e candidatura e admissão na ..., S.A., a ..., acolhendo a sugestão anteriormente formulada pela CT, aceita fixar uma preferência numa futura oportunidade de abertura de vagas nesta empresa nos seguintes termos:

- 1. Os trabalhadores da ... que, no âmbito do processo de reestruturação em curso, no corrente ano de 2021, tenham já cessado por acordo de revogação o respetivo contrato de trabalho com a ..., ou venham a fazê-lo até 31 de julho de 2021 e tenham já sido contratados pela ..., ou venham a sê-lo, na sequência e por efeito desse acordo de revogação, e se mantenham ininterruptamente em funções na ..., beneficiarão de um fator de valorização da experiência pelo exercício de funções na ..., em futuros processos de admissão nesta empresa;*
- 2. A valorização dos trabalhadores referidos no número anterior será feita através da inclusão em futuros processos de recrutamento da ..., de um fator de valorização que pondere positivamente estes candidatos oriundos da ...;*
- 3. Os candidatos beneficiários do fator de valorização previsto nos números anteriores terão a garantia de que, em igualdade de circunstâncias com outros candidatos que não estejam abrangidos pela definição do número 1, beneficiarão de preferência na admissão na ...;*
- 4. Os candidatos beneficiários do fator de valorização, que venham a ser admitidos na ..., ficarão sujeitos aos mesmos termos e condições de contratação definidos em cada processo de admissão para os restantes candidatos, sem reconhecimento de antiguidade, incluindo a adquirida na relação laboral com a ...;*
- 5. O desempate entre candidatos abrangidos pelo presente compromisso será, quando*

necessário, feito pela data do acordo de revogação do contrato com a ..., referido no número 1, prevalecendo o acordo de revogação mais antigo;

6. O compromisso constante dos números anteriores vigorará até 31 de julho de 2024.

7. O compromisso constante dos números anteriores poderá, relativamente a certas profissões, ser objeto de regulamentação específica, a definir com os respetivos sindicatos.

A Empresa aproveitou para referir que a preferência prevista nos números anteriores já foi objeto de regulamentação específica com o

Pela Empresa foi também transmitido que, transcorrido o prazo de 15 dias a que alude o art.º 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a ... irá, a partir da próxima segunda-feira, dia 26 de julho de 2021, promover a emissão das decisões individuais de despedimento relativamente a cada trabalhador abrangido, com exceção daqueles cinco trabalhadores, já devidamente identificados, relativamente aos quais, nos termos e para os efeitos do art.º 63.º do Código do Trabalho, se verifique a necessidade de pedido de parecer prévio à CITE, e de entre estes, relativamente a dois trabalhadores a ... fá-lo-á cautelarmente, já que, em rigor, entende que não seria necessário.

A Empresa entendeu ainda dever prolongar, até 31 de julho de 2021, a possibilidade de, aos trabalhadores que nisso tenham interesse, permitir a adesão às medidas alternativas avançadas pela Empresa, a saber celebração de RMA e, relativamente às vagas disponíveis, candidaturas à ...

Tomada a palavra pela CT, esta informou estar disponível para comunicar esta decisão relativa a passagem para a ... e dos Acordos de Revogação, aos trabalhadores, mas que deveria ser a Empresa a informar da manutenção destas condições até 31 de julho de 2021, tendo a Empresa referido que o irá fazer.

A CT lamentou que as demais medidas alternativas propostas não tenham sido acolhidas e, quanto ao tema da mobilidade, a CT lamentou também a resposta da ..., dado que, segundo a mesma, haverá serviços que estão neste momento com défice de trabalhadores, pelo que têm dificuldade em entender que inexista uma posição na estrutura para os trabalhadores.

Referiu ainda a CT, relativamente a este processo, bem como a todos os despedimentos que segundo a CT já aconteceram, nomeadamente, a não renovação de contratos a termo e

outros acordos de revogação, que mais não foram do que despedimentos, pelo que entendem que esta situação não se justifica. Não obstante dizer-se que o que se pretende é a viabilidade da Empresa e a sua importância na economia nacional, entende a CT que a ... está a ser transformada numa "...", com dimensão muito inferior ao que deveria ter, mesmo em contexto de pandemia, e referem que esta reestruturação poderá ser uma preparação para uma futura integração noutra ..., como a ..., como tem sido referido, sendo certo que segundo a CT estes negócios não têm corrido bem. Reforçou a CT a importância que a ... tem para o País, diáspora e clientes.

Tomada a palavra pelo Dr. ..., questionou se as medidas alternativas se aplicavam apenas aos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, uma vez que há trabalhadores que poderiam estar interessados em celebrar acordos de revogação, tendo a Empresa, em resposta, referido que, efetivamente, as medidas alternativas, são apenas para os trabalhadores abrangidos pelo procedimento.

Retomando a palavra, foi pelo Dr. ... referido que, não obstante ter tomado conhecimento das respostas dadas a propósito da proposta do ..., entende que a aplicação dos critérios de seleção pela ... não foi rigorosa. Mais referiu que, atualmente, existem situações de atraso na manutenção, devidamente documentadas, designadamente com referência a 27 de junho e 19 de julho, em que as ... têm reportado a inexistência/falta de staff disponível. Referiu que a ... deveria ter em atenção estas situações, uma vez que, segundo o ..., existe falta de trabalhadores que compromete as manutenções, exceto se a intenção da ... for pretender continuar a promover despedimentos coletivos. Mais informou ainda que, caso na segunda-feira os trabalhadores TMA's recebam as suas decisões de despedimento, na terça-feira seguinte, serão desencadeados os procedimentos de impugnação. Entende que a ... não se importa com as consequências deste processo, relegando a decisão sobre o mesmo para os tribunais. O ... lamenta que se tenha chegado a este ponto, tendo declarado que irá fazer os possíveis e impossíveis para reverter esta situação quanto aos seus associados.

Tomada a palavra pelo Perito/Assessor do ..., começou por questionar se, para além dos RMA's, também as candidaturas à ... poderiam ocorrer até 31 de julho, independentemente do facto de os trabalhadores já terem recebido as comunicações de despedimento, o que foi confirmado pela Empresa. Pretendeu ainda o ... clarificar que fez um acordo sobre o critério de preferência, quando os quadros da ... venham a ser abertos a este grupo profissional, no entanto, refere que tal não significa que o ... concorde com a violação claríssima das garantias dos trabalhadores, nomeadamente as que decorrem da limitação do despedimento e subsequente admissão de trabalhadores. Em segundo lugar, referiu que

havendo lugares para 80 ... na ..., e que a ... não tem atividade própria, tal significa que está a ... a despedir trabalhadores para transferir atividade para a ..., inexistindo fundamento económico e financeiro para o despedimento dos trabalhadores. Mais referiu também que a resposta facultada a respeito da formação, é absolutamente ilegal, uma vez que dela se pode depreender que a ... não a faculta porque tal lhe custa dinheiro, o que considera inaceitável, por não permitir garantir a empregabilidade dos seus trabalhadores.

Tomada a palavra pela Empresa, e no que respeita a formação, nomeadamente pelos ..., foi clarificado que para além do custo, está em causa ainda a circunstância de os trabalhadores se encontrarem dispensados de prestar serviço, sendo certo que, de acordo com o conhecimento da Empresa, o ... já terá colocado essa questão à apreciação da ACT, o que, tudo conjugado, permite concluir que se trata de um tema lateral ao presente procedimento de despedimento coletivo.

Em resposta o ... referiu que no seu entender está em causa a garantia de empregabilidade aos trabalhadores, uma vez que estão a perder qualificações ao serviço do Empregador, sendo, portanto, violadas as obrigações do empregador decorrentes dos Acordos de Empresa e, nessa medida, o tema relaciona-se com o despedimento coletivo.

Tomada a palavra pelo ..., foi questionada a transferência para a ... e se as condições de admissão e seleção na ..., aplicadas ao PNT, serão iguais às do PNC.

A Empresa respondeu que as condições de admissão e seleção da ... serão aquelas que estejam em vigor na ..., para o respetivo grupo profissional.

A Perita do ... a respeito da resposta da ... à proposta apresentada por este sindicato, questionou se foram apurados os custos concretos associados às indemnizações dos trabalhadores com mais de 62 anos, tendo a empresa referido que essa análise foi efetuada.

Mais referiu a ..., que da análise efetuada aos pretendentes a RMA indicados pelo ..., se conclui, à luz do modelo multicritério, que os mesmos apresentam resultados notoriamente melhores, do que os PNC's incluídos no presente procedimento, a que acresce a circunstância de que os candidatos indicados pelo ..., sempre levariam à necessidade de a ... suportar um custo indemnizatório superior atenta a maior senioridade na Empresa.

Pelo ... foi referido que as pessoas com mais idade, terão ainda possibilidade de ter um período de absentismo mais elevado, e que o período de absentismo considerado relevante para o modelo é curto, e que o critério do custo, apenas, é insuficiente.

A Empresa clarificou que a assiduidade foi apurada com referência a um período de três anos e, conforme referido, foi possível concluir que os trabalhadores com mais senioridade têm níveis de assiduidade muito superiores, por comparação aos trabalhadores que estão abrangidos neste procedimento, não podendo a empresa discriminá-los em função da idade.

Por fim, o ..., questionou se a Empresa iria cumprir com os períodos de aviso prévio, ao que a Empresa respondeu que a ... irá cumprir o período de aviso prévio decorrente da Lei, onde será incluído o gozo de férias pendente e descansos compensatórios.

O ... referiu discordar em absoluto que o procedimento esteja nesta fase, em conclusão, porque a empresa continua a precisar de tripulantes, e o impacto de 19 pessoas é diminuto, sendo a necessidade de tripulantes crescente, e não se perspetivando um retrocesso. Referem que irão avançar com os meios legais ao dispor para disputar a licitude do despedimento.

Tomada a palavra pelo Perito/Assessor indicado pelo ..., foi referido que por imposição da Empresa termina hoje a fase de informações e negociação no âmbito do presente procedimento, e durante esta fase foram colocadas questões sobre as dúvidas do ..., nomeadamente a respeito do Outsourcing e dos que considera serem duvidosos critérios para a seleção dos trabalhadores. A propósito do documento com o ranking dos trabalhadores foi referido que o mesmo não era perceptível, que não terá sido feito pela ..., apresenta-se com letras muito pequenas, constituindo, no entender do ..., uma verdadeira “salganhada”, sendo um documento surreal. Tendo sido também questionada a racionalidade económica a propósito do PDC, o aforro com o PDC é de menos de 1%. Conclui o ... que o processo é economicamente irrelevante, eticamente imoral e ilícito à luz dos ATE's celebrados. Irão acompanhar juridicamente as impugnações das decisões de despedimento de que os trabalhadores seja vítimas e reiteram o pedido de indicação do IBAN para devolução das compensações. Mais referiu que poderão existir situações em que, havendo dados mal carregados, poderão ter influência nas decisões finais a emitir, situações que já foram expostas à empresa. Foi ainda mencionado um caso em particular de uma trabalhadora, ..., cônjuge de um outro trabalhador da ..., que para além do corte salarial tem ainda a redução do part-time.

Tomada a palavra pela Comissão de Trabalhadores, foi sugerida a investigação de duas situações, e que são, incluir casais na lista de trabalhadores abrangidos pelo presente

procedimento e a ponderação da manutenção de pelo menos um dos trabalhadores do casal, na ..., e a outra situação que é a de haver trabalhadores que têm pontuações assentes em pressupostos errados – trabalhadores a quem foram contabilizadas situações de baixa quando estavam a trabalhar, tendo a própria secretaria já admitido o erro. Solicita a CT que a ... reveja estas situações, por ocasião das decisões finais.

Tomada a palavra pelo Dr. ..., foi renovado o pedido de informação atempada do IBAN, e pretende o compromisso da empresa em cumprir este pedido, e, bem assim, uma situação que envolve dois TMA's, casal.

Pela Empresa foi informado, a propósito da informação do IBAN, que por ocasião das comunicações da decisão final, irá ser indicado o IBAN para que os trabalhadores ao receberam a compensação, o que ocorrerá no termo do período de aviso prévio, caso queiram, a possam devolver. A propósito do tema dos casais, a empresa reiterou a resposta anteriormente prestada e que foi a de que, no procedimento em curso, não foi assumido o compromisso de manutenção de um dos elementos do casal, uma vez que tal afetaria a consistência dos critérios, já que poderia conduzir a que um trabalhador, com melhor pontuação, pudesse ser injustamente incluído no procedimento, não podendo esse elemento de discriminação ser considerado neste processo.

Pelo Perito do ..., foi referido e alertada a DGERT, para a explicação dada pela Empresa a propósito dos casais, e qual a lógica e justificação para os casos sociais, cuja exclusão alegadamente não implicava a substituição de trabalhadores abrangidos.

A Empresa clarificou que, quando foi preparado o processo, foi aplicado o modelo multicritério, tendo sido definido os trabalhadores a abranger tendo em conta o excedente identificado, não tendo sido considerado qualquer discriminação em favor de casais. A avaliação dos casos sociais foi feita, na sequência de exposições pelos trabalhadores, após os mesmos terem recebido a comunicação de retirada de lay-off. Na sequência dessas exposições, a empresa ponderou os casos sociais mais gravosos e cujo despedimento colocaria os trabalhadores em situação de grande vulnerabilidade, tendo comunicado, nas situações que assim entendeu justificadas, que esses trabalhadores se manteriam na empresa, e não iriam ser incluídos no procedimento de despedimento coletivo. Os trabalhadores excluídos pelos referidos critérios sociais não foram incluídos no procedimento de despedimento coletivo, nem substituídos.

O Perito do ... quis deixar a nota de que não se sabe qual é o número inicial de trabalhadores

que deveria ter sido abrangido, só sabe o final. Dizem ainda que os casos sociais foram retirados, sem que nenhum trabalhador tenha sido incluído em substituição. Não sabendo qual era o target inicial de número de trabalhadores abrangidos ou o resultado, não é possível confirmar a veracidade das afirmações da Empresa.

O ... questionou se houve casos sociais salvos no âmbito do despedimento coletivo, tendo a Empresa remetido para o anteriormente referido.

O ... referiu ter sido informado de que teriam recebido a comunicação inicial do procedimento, mas que no âmbito da apresentação/exposição de casos sociais, teriam sido excluídos. O ... questionou ainda qual era o critério para a não inclusão dos casos sociais.

A Empresa informou que a análise dos casos sociais foi prévia à comunicação inicial do despedimento coletivo, e assentou numa análise ponderada e casuística de cada situação apresentada.

Tomada a palavra pelo Ilustre Representante da DGERT, o mesmo sinalizou que não recebeu cópia das respostas enviadas pela Empresa, após a última reunião, tendo a Empresa se comprometido a fazê-lo de imediato.

Quanto aos casais, a DGERT alerta ainda a Empresa para o tema dos avisos prévios a cumprir. Agradecendo o alerta feito a propósito dos números de trabalhadores incluídos, não cabe a DGERT pronunciar-se, recomendando que as partes recorram as instâncias que entendam necessárias.

A DGERT mencionou ter feito a sua advertência em tempo, a propósito das respostas dadas pela Empresa, e que, com a conclusão desta fase, e perante os elementos constantes do processo a que o conciliador teve acesso, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 362.º do Código do Trabalho, não foi observada qualquer irregularidade no presente processo.

Em tempo, a Empresa questionou se, durante o período de preparação da acta, a DGERT já recebeu cópia das respostas/informações enviadas pela Empresa para a CT, no período que mediou a última e a presente reunião, tendo o Dr. ... confirmado a receção.

Em tempo, a Empresa afirmou ainda que, relativamente ao trabalhador ..., marido da trabalhadora ..., já foi dispensado do regime de tempo parcial, estando atualmente a tempo completo.

Seguidamente, foram terminados os trabalhos, dando-se aqui por encerrada a fase de informações e negociação a que alude o art.º 361.º do Código do Trabalho.

A presente ata foi lida em voz alta e, após verificada e aprovada por todos, foi dispensada a sua assinatura, atenta a circunstância de a reunião ter sido realizada por meios telemáticos.”

1.11. Em 25.08.2021 foram solicitados esclarecimentos à entidade empregadora sobre a inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora ...

1.12. Na mesma data, e por correio eletrónico, a entidade empregadora remeteu e-mail com o seguinte teor:

“(…)

Boa tarde,

A pedido da Dra ... segue RMA assinada entre a trabalhadora ... e a ... a pedido da mesma, que produziu efeitos no dia 27 de julho de 2021.

(…)”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que:

“1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

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

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do*

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *“que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.*

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: *“A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.*

2.6. Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece

uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

2.7. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.8. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.9. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do

processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

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

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

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

a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

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

2.11. Em conformidade com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

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

2.12. Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:

“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...).”

2.13. A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.

(...) ”.

2.14. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo é ilícito se o empregador não tiver feito a comunicação prevista

nos nºs 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no nº 1 do artigo 361º; não tiver observado o prazo para decidir o despedimento e não tiver posto à disposição do trabalhador/a despedido/a, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos em virtude da cessação do contrato de trabalho.

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

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

2.16. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e trabalhador no gozo de licença parental, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

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

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

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

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

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

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicat as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma

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

margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.18. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: *“I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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

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

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)

III – Análise

3.1. Questão prévia a ser analisada prende-se com o entendimento da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores que gozaram licença parental: ... e

3.2. Entende a entidade empregadora que nos termos do disposto da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho “o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres depois da fase de informações e negociação prevista no artigo

361.º, *no despedimento colectivo*”, sendo após a fase de informações e negociação o momento relevante para aferir a existência de trabalhadores protegidos e subsequentemente dar cumprimento ao disposto no artigo 63.º do CT.

3.3. A entidade empregadora terminou a fase de informações e negociação em 23.07.2021.

3.4. Informa a entidade empregadora que o trabalhador ... gozou uma licença parental exclusiva do pai até ao dia 25.06.2021 e o trabalhador ..., gozou de um período de licença parental exclusiva do pai durante parte do procedimento de despedimento coletivo, tendo, contudo, essa licença terminado no dia 19.07.2021, entendendo a entidade empregadora que o momento para verificação dos trabalhadores especialmente protegidos, seria a partir de 23.07.2021, data em que terminou a fase de informações e negociação.

3.5. Ora, salvo o devido respeito e melhor opinião, não acompanhamos a linha de raciocínio da entidade empregadora, porquanto, a efetivação do despedimento coletivo passa por um processo no qual intervêm os/as trabalhadores/as a abranger, as suas estruturas representativas e os serviços administrativos, sendo que tal processo é composto por várias fases, sendo uma delas, interna, durante o qual o empregador toma a decisão de proceder ao despedimento. É precisamente nesta fase que a entidade empregadora faz uma previsão da dimensão que afetará os recursos humanos, bem como a verificação da existência de trabalhadores/as excedentários, decidindo, conseqüentemente pela necessidade de reduzir o número de ativos. Tendo em conta a realidade empresarial, não é despropositado referir que é ainda nesta fase que são identificados os motivos que determinarão o despedimento, bem como os sectores e/ou trabalhadores/as que irão ser abrangidos pelo procedimento.

3.6. Assim, não obstante o facto de o procedimento de despedimento coletivo ter sido iniciado formalmente em 08.07.2021, a verdade é que é do conhecimento público que a fase “interna” que antecede ao previsto nos artigos 359.º e seguintes do CT, ocorreu muito antes daquela data, ou seja, em simultâneo com os períodos em que os trabalhadores gozaram dos direitos relacionados com a parentalidade. É precisamente por esse motivo, que entendemos que para salvaguarda dos direitos dos/as trabalhadores/as especialmente protegidos acima identificados, a data a ser tomada em consideração para efeitos do artigo 63.º do CT, é a da decisão de iniciar o procedimento do despedimento.

3.7. Quanto à trabalhadora ..., atenta a informação remetida a esta Comissão pela entidade empregadora, uma vez celebrado acordo entre as partes envolvidas, não será a mesma incluída no presente parecer.

3.8. O despedimento coletivo corresponde, assim, a um despedimento com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

3.9. No caso em análise, a entidade empregadora dedica a sua atividade à exploração de serviços públicos de ... e, ainda, ao exercício de quaisquer outras atividades consideradas convenientes aos interesses empresariais.

3.10. Face à crise pandémica mundial iniciada em 2020 e que perdura, o sector dos ... em geral, e a entidade empregadora em particular, registou uma redução drástica do seu volume de atividade, não se antevendo, que seja possível inverter a referida situação antes de 2025.

3.11. No ano de 2020, o número total de ... sofreu uma quebra de 72,7% (após 4 anos consecutivos de crescimento), o que se traduziu numa redução das receitas de passagens, que caíram 70,9% em 2020.

3.12. Não obstante os esforços realizados no ano de 2020 tendentes à minimização do impacto que a pandemia teve na área financeira da Empresa, o resultado líquido da entidade empregadora foi negativo.

3.13. A expectativa de retoma da procura para níveis de 2019 só está prevista, como referido, para 2025.

3.14. Verificando a situação particularmente difícil e gravosa da entidade empregadora, bem como a importância económica e estratégica da mesma, o Governo decidiu promover a alteração da estrutura acionista da ..., passando a deter a maioria do seu capital e concedendo um empréstimo de emergência, notificado à Comissão Europeia, e que obrigou à elaboração e submissão à aprovação pela Direção-Geral da Concorrência da Comissão Europeia (DG COMP), de um Plano de Reestruturação.

3.15. A elaboração do Plano de Reestruturação exigiu a adoção de medidas urgentes no sentido de reduzir a estrutura de custos do empregador em resposta ao novo contexto de procura.

3.16. Tal reestruturação passará particularmente pelo plano laboral, onde são necessárias medidas urgentes e extraordinárias, que levaram à declaração da

empregadora e demais empresas do grupo em “situação económica difícil”, estado em que, as empresas se enquadram, afigurando-se esta declaração crucial para o sucesso do Plano de Reestruturação e, bem assim, para ser possível alcançar os dois pilares fundamentais para demonstrar a viabilidade da empresa: a concretização do ponto de equilíbrio financeiro até 2023 e a geração de fluxo de caixa positivo até 2025.

3.17. O Plano de Reestruturação delineado pelo Conselho de Administração da entidade empregadora, e submetido à Comissão Europeia, procura dar resposta à necessidade imperiosa de reestruturação e de racionalização dos recursos da entidade empregadora, com vista à adequação da mesma à conjuntura fortemente recessiva e ao contexto globalmente adverso que se verificam e que previsivelmente se irão manter.

3.18. Assim, a entidade empregadora encontra-se atualmente numa situação particularmente difícil e gravosa, sendo os ganhos que gera expressivamente inferiores aos seus custos - o que conduz a uma situação estrutural de prejuízos e com significativas necessidades adicionais de financiamento para continuar a operar, conforme se infere dos diversos indicadores abaixo mencionados.

3.19. Compulsada a comunicação remetida à Comissão de Trabalhadores da qual constam os anexos referentes aos motivos invocados para o despedimento coletivo, os quadros de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, bem como do teor das atas juntas ao processo, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam dos documentos supra referidos e as razões invocadas consubstanciam

uma realidade que pode justificar uma intenção de despedimento coletivo quer pela redução da atividade da empresa, quer pela diminuição da sua atividade comercial, quer ainda, pelo desequilíbrio económico-financeiro existente na empresa.

3.20. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, afigura-se-nos que não se encontra suficientemente demonstrada a aplicação dos critérios aos/às trabalhadores/as especialmente protegidos/as e integrados/as no presente processo de despedimento coletivo.

Vejamos,

3.21. Indica a entidade empregadora que aos critérios “Produtividade/Absentismo”, “Experiência / Antiguidade”, “Contributo / Habilitações / Qualificações / Avaliações” e “Custo / Remuneração Fixa”, foi atribuído ao/à trabalhadora uma pontuação final que pode ir de -12 a 10 pontos e que posteriormente foi aplicada a cada uma das pontuações obtidas, o fator de ponderação, correspondente ao critério em causa, após o que se somou cada um dos resultados obtidos, alcançando-se, desta forma, o resultado final da aplicação dos critérios.

3.22. Finalmente, os/as trabalhadores/as afetos a postos de trabalho a impactar pela reestruturação foram graduados consoante a pontuação final obtida na aplicação dos critérios, sendo que os trabalhadores/as com pontuação mais elevada tiveram preferência na manutenção do posto de trabalho.

3.23. Ora, é precisamente no critério “produtividade/absentismo”, que surgem dúvidas, porquanto, da documentação junta, não é possível aferir se foram, ou não,

tidas em conta as ausências relacionadas com o gozo de direitos ligados à parentalidade.

3.24. Na realidade, não fica demonstrada a correta aplicação do referido critério, nem isso nos é permitido aferir, uma vez que dos documentos constantes no processo, não constam os elementos necessários de forma a confrontar o absentismo dos/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as, com os/as demais trabalhadores/as comparáveis.

3.25. Com efeito, apesar de a fundamentação utilizada ser objetiva e clara e se afigurar que a escolha dos critérios aplicados foi efetuada de forma transversal a todos/as os/as trabalhadores/as, a verdade é que dos elementos constantes do processo, não nos é possível confirmar a sua correta utilização, nomeadamente a eventual contabilização das ausências por parentalidade.

3.26. Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária. Aliás, a este propósito, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

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

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim

o despedimento cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

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

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

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

3.27. Ainda que tenha sido devidamente esclarecido aos/às trabalhadores/as quais os critérios de seleção com vista à sua inclusão no despedimento que lhes foram aplicados, bem como ter sido dado a conhecer o resultado da aplicação desse critério, salvo melhor opinião, não foram devidamente demonstrados os resultados da aplicação do critério absentismo.

3.28. Como tal, a comunicação prevista no artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual o empregador comunica a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a decisão do seu despedimento individual, deve conter a menção expressa do motivo da cessação do respetivo contrato, o que deve entender-se como constituindo uma referência quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do/a trabalhador/a visado/a, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele/a o/a atingido/a pelo despedimento coletivo e não qualquer outro/a trabalhador/a.

3.29. Ora, face ao descrito, nestes termos e salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro e inequívoco os motivos invocados para o despedimento, nem a escolha nem o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo dos/as trabalhadores/as especialmente protegidas, sob pena de tal despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se à inclusão das trabalhadoras lactantes e especialmente protegidas ... e ... e dos trabalhadores ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 01 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA

RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.