

PARECER N.º 237/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída 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
Processo n.º 1047 – DL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 9.11.2012, a CITE recebeu da administração da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de assistente administrativo de 2, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivo de mercado e de natureza estrutural na sequência da *cessação do contrato celebrado com a ..., S.A.*, abrangendo 6 trabalhadores afetos à prestação de serviços no Aeroporto ..., nos seguintes termos:

“..., 9 de novembro de 2012

Exmos Senhores,

Vimos por este meio enviar a V.Exas carta que nos foi devolvida por termos enviado no passado dia 7 de novembro 2012 para a vossa antiga morada.”

“..., 07 de novembro de 2012

*Assunto: Pedido de Parecer Prévio ao Despedimento da trabalhadora ...
(art.º 63.º do Código do Trabalho).*

Exmos. Senhores,

A ..., LDA, com sede na Rua ..., pessoa coletiva n.º ..., vem, nos termos e em cumprimento do disposto no art.º 63.º do Código de Trabalho, solicitar a emissão de Parecer Prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Técnica Trafégo e Assist. em Escala, residente em Rua ..., o que faz nos termos e com os fundamentos do requerimento que se junta e da documentação a ele anexa.”

**“PARECER PRÉVIO AO DESPEDIMENTO DE TRABALHADORA
GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE**

À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

1. A Gerência da ..., LDA, com sede na Rua ..., pessoa coletiva n.º ..., deu início no passado dia 14 de setembro de 2012, a um processo de despedimento coletivo dos seus trabalhadores afetos ao contrato de prestação de serviços com a ..., S.A no Aeroporto ...

2. A trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica Trafégo e Assist. em Escala, exerce a sua atividade no Aeroporto ...

3. *Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36.º do Código do Trabalho (CT), a referida trabalhadora encontra-se na situação de lactante.*

4. *O supra referido despedimento coletivo insere-se num processo de extinção das atividades, por cessação do supra referido contrato de prestação de serviços, conforme fundamentação e respetivos anexos que se juntam ao presente pedido de Parecer Prévio e que aqui se dão, por economia de espaço, por integralmente reproduzidos (doc. n.º 1), oportunamente comunicada à trabalhadora.*

5. *Na fase de informações e negociações realizaram-se três reuniões com os trabalhadores envolvidos e seus mandatários sendo que nas duas primeiras esteve presente o representante da DGERT.*

6. *Como se pode ler na fundamentação agora anexa, o despedimento coletivo em causa baseia-se no facto de a trabalhadora estar afeta à supra referida prestação de serviços que agora cessou.*

7. *Nos termos do disposto no art.º 63º ns.º 1 e 3 do CT, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da CITE, a quem deverá ser remetida cópia do respetivo processo, no caso concreto, depois da fase de informações e negociação prevista no art.º 361.º do CT.*

8. *Assim sendo, terminada a fase de informações e negociação, e nos termos e para os fins previstos no art.º 63.º do CT, deverá a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitir Parecer Prévio favorável ao despedimento de ..., trabalhadora n.º 0016, com a categoria de Técnica Tráfego e Assist. em Escala, o que se requer, uma vez que a mesma se encontra abrangida pelo despedimento coletivo em*

causa, de modo a que o processo possa prosseguir os seus ulteriores termos.

Junta: 1 documento”

- 1.2.** Em 14.09.2012, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, através de carta, cujo conteúdo se transcreve:

“..., 14 de setembro de 2012

Assunto: Comunicação a que alude o art.º 360.º n.º 3 do Código do Trabalho / Despedimento Coletivo

Exma. Senhora,

Como é do conhecimento de V. Exa., a ..., S.A. (...) denunciou o contrato de prestação de vários serviços de assistência em escala, no aeroporto

A impossibilidade de alocação dos trabalhadores afetos aquela prestação de serviços a outras atividades ou postos de trabalho, implicam a necessidade imperiosa de adequar os recursos humanos da empresa às atividades que atualmente desenvolve.

Dessa adequação depende a viabilidade económica e financeira da empresa e, conseqüentemente, a sua sobrevivência.

Tornou-se, por isso, inevitável iniciar um processo de redução dos recursos humanos no qual se insere o presente processo de despedimento coletivo, motivado pelas razões melhores expostas no Anexo A, que agora se inicia e tem como consequência a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores afetos às atividades desenvolvidas no Aeroporto ...

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 360.º do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a necessidade de proceder ao despedimento coletivo, em virtude da cessação do contrato celebrado



com a ..., S.A., de todos os trabalhadores afetos à prestação de serviços no Aeroporto ...

Em cumprimento do n.º 2 do citado art. 360.º juntam-se os seguintes documentos:

- Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento coletivo (Anexo A);*
- Quadro de Pessoal da ..., Lda, à data do início do processo, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo B);*
- Indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo C);*
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo (Anexo D);*
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Anexo E);*
- Indicação das medidas de cálculo da compensação a pagar pelo despedimento (Anexo E).*

Nos termos e para os efeitos do disposto no art. 362.º n.º 1 do Código do Trabalho, damos nesta data conhecimento do presente processo e de toda a documentação que dele consta, ao Ministério da Economia e do Emprego / Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Com a receção da presente comunicação considera-se iniciada a fase de informações e negociações prevista no n.º 1 do art. 361.º do Código do Trabalho, podendo V. Exa. e os restantes trabalhadores constituir uma comissão representativa (art.º 360.º n.º3 do Código do Trabalho, dispondo para o efeito de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação.

A cessação do vínculo laboral apenas se concretizará no termo deste processo, ou seja, com a comunicação da decisão final, que oportunamente será enviada, nos termos legais, a cada trabalhador



abrangido, e do qual constará, entre outros elementos exigidos pela lei, a data da cessação do contrato de trabalho.

Assim, e ainda nos termos legais, a cessação do contrato de trabalho ser-lhe-á formalmente comunicada, com a antecedência previstas no n.º 1 do art. 363.º do Código do Trabalho, relativamente à data da cessação, sendo sempre garantido o pagamento da retribuição correspondente ao período de pré-aviso.”

- 1.3.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são, resumidamente, os seguintes que se transcrevem:

“O despedimento coletivo dos trabalhadores:

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

da ..., LDA (adiante só “...”), decorre e justifica-se por motivos de mercado e de natureza estrutural, nos termos seguintes:

1. A “...” é uma sociedade comercial por quotas, com o capital social de €100.000,00 (cem mil euros), com sede em Rua ..

2. A “...” dedica-se exclusivamente a desenvolver a atividade de prestação de serviços de assistência em terra a passageiros em aeroportos, em particular em ... e ...

3. A “...” tem a sua atividade intimamente ligada ao setor da aviação comercial e depende exclusivamente dos contratos celebrados com as companhias aéreas, diretamente ou com os agentes de handling, no caso a ... , SA (...).

4. Os principais clientes da “...” são:

- ... que representa 10% da faturação, ... que representa 5% da Faturação, ... que representa 2,5% da faturação e ... que representa 2,5% da faturação, e ocupa 5 trabalhadores no aeroporto em ...;

- ..., SA (...), que representa 80% da faturação e ocupa 152 trabalhadores, no aeroporto de

5. Verifica-se, assim, que o maior cliente da “...” é a ..., S.A. que representa 80% da atividade desenvolvida.

6. A “...” celebrou com a ..., SA um contrato em 1 de junho de 2010, seguido em 1 de novembro de uma Adenda ao mesmo, para a prestação de serviços de assistência, nas seguintes áreas:

- Ground Care, Blue Lounge, Apoio ao Common-check in e apoio ao Lost & Found (Contrato de 1 de junho de 2010);

- Check In e Acolhimento (Adenda de 1 de novembro de 2010).

7. Com efeitos a 31 de maio de 2012, a ..., SA, denunciou o contrato de prestação de serviços para as áreas de Ground Care, Blue Lounge e Floor Walker, o que obrigou a “...” a fazer cessar os contratos de trabalho com os trabalhadores afetos aquelas áreas.

Mantendo a adenda para o Common-check in e apoio ao Lost & Found

8. Já em 11 de junho de 2012, a ..., SA veio a denunciar, com efeitos a 31 de outubro de 2012, o contrato de prestação de serviços relativamente às restantes áreas, ou seja, na área do Check in e Acolhimento.

9. A cessação da prestação de serviços referida no número anterior implica a cessação dos contratos de trabalho celebrados com 6 trabalhadores a tempo indeterminado, afetos à prestação daquelas áreas de Check in e Acolhimento.

10. Com a denúncia total do contrato celebrado com a ..., a “...” tem absoluta necessidade de fazer cessar os contratos de trabalho não só com os trabalhadores a termo afetos à prestação de serviços que agora termina, como com os trabalhadores a tempo indeterminado que de igual



modo asseguravam aqueles mesmos serviços (Check In e Acolhimento), no Aeroporto de ...

11. A empresa tem os restantes trabalhadores afetos a uma prestação de serviços direta a algumas companhias no Aeroporto de ..., conforme supra se referiu, atividade essa que é residual face aos serviços até agora prestados à ..., SA no Aeroporto de

12. Com o termo do contrato de prestação de serviços à ..., a “...” sofre de um grave problema estrutural de recursos humanos, dado que, tal como é normal neste setor de atividade, os custos com pessoal representarem a larga maioria dos custos totais (cerca de 70% da estrutura de custos da “...”). A perda de 80% da sua atividade como é aquela que resultará da perda definitiva da prestação de serviços em todas as áreas previstas no contrato e adenda com a ..., SA, agora denunciados, leva a “...” à inevitabilidade do recurso à redução de colaboradores através da cessação dos contratos de trabalho a termo com os trabalhadores afetos ao Aeroporto de ... e com o mecanismo do despedimento coletivo para os trabalhadores a tempo indeterminado igualmente afetos aquela prestação de serviços.

13. Com efeito, atenta a contração do mercado da aviação comercial e a crise económica que Portugal e a Europa em geral atravessa, não é de todo previsível que no curto / médio prazo seja possível à “...” retomar a atividade da prestação de serviços de handling através da celebração de novos contratos.

14. Recorde-se que para além das companhias aéreas que asseguram o seu próprio handling, nos Aeroportos nacionais apenas operam em todas as categorias de serviço dois handlers - a ..., SA e a ..., SA que por essa via possuem uma enorme vantagem competitiva sobre outros operadores de menor dimensão, como é o caso da «...», que apenas pode desenvolver a sua atividade nas categorias de serviço que se encontram liberalizadas.

15. *Por outro lado, verifica-se que a tendência do mercado de handling tem vindo a seguir uma linha de progressiva redução de preços, devido em grande parte aos efeitos da liberalização da atividade, à expansão das companhias aéreas low cost e ao efeito das alianças entre companhias aéreas na negociação e contratação de serviços aos handlers, o que necessariamente tem como consequência a redução de forma significativa da margem de lucro destes últimos e, por consequência das empresas sub - contratadas, como é o caso da “...”.*

16. *Conclui-se, assim, que se verifica uma redução acentuada da atividade da “...” provocada pela diminuição já anunciada da prestação dos serviços por si prestados, o que, a não serem adotadas as medidas necessárias, através da redução do número de trabalhadores, terá como consequência um desequilíbrio económico e financeiro da empresa que colocaria em causa a sua própria sobrevivência e a manutenção dos restantes postos de trabalho.*

..., 14 de setembro de 2012”

1.4. O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o seguinte, conforme se transcreve:

“Uma vez que o despedimento coletivo tem como fundamento a cessação da prestação de serviços à ..., S.A. no Aeroporto de ..., após esta empresa ter denunciado o contrato que havia celebrado com a ..., a seleção dos trabalhadores a despedir fez-se atendendo ao critério da prestação de serviços naquele Aeroporto. Assim, são extintos todos os postos de trabalho localizados nos serviços que integram a Escala de Lisboa. Tal conduzirá à cessação dos contratos de trabalho de 6 Trabalhadores.”

- 1.5. É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

“1. A ..., Lda, promoverá a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento em simultâneo e nos prazos mínimos previstos na lei.

2. Deste modo, prevê-se que o processo de negociações decorra no prazo legal e que, nessa medida, esteja concluído durante o mês de setembro / outubro do corrente ano.

3. Os contratos de trabalho deverão cessar tendo em conta a aplicação das antecedências mínimas previstas no art.º 363.º n.º 1 do Código do Trabalho contadas da comunicação da decisão final do despedimento coletivo, a emitir decorrido que esteja o prazo de negociações.”

- 1.6. A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

“1. A compensação a pagar aos trabalhadores pela cessão dos respetivos contratos de trabalho será calculada nos termos do art.º 366.º do Código do Trabalho, correspondendo a um mês de remuneração base e diuturnidades (anuidades) por cada ano completo de antiguidade (ou fração de ano), não podendo ser inferior ao correspondente a três remunerações base acrescidas das anuidades.

2. Deste modo não haverá lugar ao pagamento de qualquer compensação complementar.”

- 1.7. Da ata de reunião de informações e negociação n.º 1, datada de 28.09.2012, consta o que se transcreve:

“ATA Nº1

Aos 28 dias do mês de setembro de 2012, pelas 11.00 horas, no Hotel ... em ..., estiveram presentes em reunião, para discussão do Ponto Único da ordem de trabalhos:

Ponto Único: Cumprimento do disposto no art.º 361.º do Código do Trabalho,

As seguintes pessoas:

Representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT):

Dr. ...;

Representantes da ..., Lda: ... e Dr. ...;

Trabalhadores: ..., ..., ..., ..., ... e ...;

Perito e Mandatário das trabalhadoras ..., ... e ..., o Dr. ...;

A reunião foi secretariada pelo Dr.

A sessão foi aberta pelo representante da DGERT, Dr. ..., que deu nota de que estava presente por lhe ter sido comunicado que os trabalhadores abrangidos pelo processo tinham constituído uma comissão representativa, o que verifica não ter acontecido. Em qualquer caso, acompanhará o processo, tendo explicado que esta reunião contempla uma fase de informações e outra de negociações tendo em

vista verificar se existem alternativas à cessação dos contratos de trabalho.

Continuando no uso da palavra, o Dr. ... deu ainda nota que a função da DGERT é apenas a de verificar se são cumpridas as formalidades que a lei prevê, e não a fundamentação do processo de despedimento. Acrescentou que do ponto de vista formal o processo estava de acordo com o que a lei estabelece.

Deu então a palavra ao representante da empresa, Dr. ..., para querendo, prestar alguma informação, tendo este reiterado os fundamentos do despedimento coletivo que constam da documentação enviada aos trabalhadores envolvidos.

Tomou a palavra o Dr. ... que começando por dar nota de que apenas falará em nome das suas constituintes, disse que em termos de fundamentação do despedimento nada tinha a referir, estando cientes das causas do mesmo.

O trabalhador ... referiu então que quis estar presente na reunião, mas que como a empresa sabe, intentou uma ação judicial contra a mesma e que já tinha apresentado uma proposta global para entendimento, devendo o assunto ser tratado com a sua advogada. A representante da Empresa, ..., confirmou a situação e deu nota de que os advogados das partes estavam em contacto, e que poderia haver uma posição final na próxima segunda-feira.

Tendo a questão sido colocada, a trabalhadora ... informou que é trabalhadora lactante, referindo então o representante da DGERT a necessidade de ser pedido o parecer à CITE, ao que o representante da Empresa respondeu estar a mesma ciente dessa obrigação legal.



O Dr. ... deu então por encerrada a fase de informações, passando-se à fase da negociação de alternativas ao despedimento ou à redução do número de trabalhadores abrangidos.

Tomou então a palavra o Dr. ... que referiu não existirem alternativas ao despedimento, atentos os motivos invocados para o mesmo, não sendo aplicável qualquer das hipóteses previstas no art.º 361.º n.º 1 do Código do Trabalho.

No uso da palavra, o Dr. ... deu nota de que pretendia discutir as questões relacionadas com o cálculo das compensações e dos créditos salariais devidos aos trabalhadores. Retorquiu o representante da Empresa Dr. ... que esse não era o objeto desta reunião, como resulta claramente do regime previsto no art.º 361.º do Código do Trabalho. Retomando o uso da palavra, o Dr. ... insistiu que deveriam ser abordados os temas relativos ao reconhecimento das antiguidades antes de os contratos de trabalho terem sido formalizados e que, por exemplo em relação à trabalhadora ..., tal tinha já sido objeto de ação judicial com decisão condenatória que reconheceu a existência de contrato de trabalho com efeitos à data de início da relação baseada na prestação de serviços. De igual entende que devem ser tratadas as questões relacionadas com a inclusão no conceito de retribuição base, pela forma como são pagos, de um conjunto de subsídios pagos aos trabalhadores, como o de transporte, Kms, ajudas de custo, etc.. Continuou dizendo que estes aspetos têm também que ser contemplados nos créditos salariais vencidos, e porventura na compensação, tal como questões relacionadas com as diferenças dos subsídios de Natal e de férias, trabalho suplementar, eventuais diferenças salariais, que resultem das importâncias contabilizadas entre a retribuição base considerada nos

recibos de vencimento, e a importância total considerando os subsídios acima referidos mais a retribuição base.

Após troca de impressões, o representante da Empresa insistiu que esse não era o objeto legal desta reunião, mas que naturalmente a empresa iria efetuar os cálculos das compensações e dos créditos nos termos legais.

O representante da DGERT sugeriu então que os trabalhadores efetuassem os cálculos do que entendem ser-lhes devido, e que os enviassem para o representante da Empresa por forma a que esta os pudesse conciliar com os seus próprios registos, ao que todos anuíram, tendo o Dr. ... dito que no início da próxima semana faria chegar esses cálculos.

O Dr. ... pediu novamente a palavra, fazendo questão de salientar que gostaria de ver consignado em ata, o facto da entidade patronal, ter desde sempre considerado para efeitos do desconto diário em caso de faltas dos trabalhadores, determinado montante calculado por referência à retribuição base, acrescida dos subsídios acima referidos.

As trabalhadoras ... e ... informaram que tinham mandatado a Dra. ... para as representar neste processo, pelo que os contactos futuros deveriam ser efetuados com ela. A trabalhadora ... referiu ainda que tinha enviado uma carta para a Empresa a pedir algumas informações que ainda não lhe haviam sido prestadas.

Nada mais havendo a tratar por ora, ficou desde já designado o próximo dia 4.10.2012, pelas 14H00 e no mesmo local, para continuação dos trabalhos.

A reunião terminou pelas 12.30 horas, tendo sido lavrada a presente Ata que por todos os presentes vai ser assinada.”

- 1.8.** Da ata de reunião de informações e negociação n.º 2, datada de 4.10.2012, consta o que se transcreve:

“Aos 4 dias do mês de outubro de 2012, pelas 14.30 horas, no Hotel ..., estiveram presentes em reunião, para discussão do Ponto Único trabalhos:

Ponto Único: Cumprimento do disposto no art.º 361.º do Código do Trabalho (continuação),

As seguintes pessoas:

Representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT):

Dr. ...;

Representantes da ..., Lda: ..., Dr. ... e Eng.º ...;

Trabalhadores: ..., ..., ..., ... e ...;

Perito e Mandatário das trabalhadoras ..., ... e ..., o Dr. ...; Perita e Mandatária das trabalhadoras ... e ..., a Dra. ...;

Peritas e Mandatárias do trabalhador ..., as Dras. ... e ...

A reunião foi secretariada pelo Dr. A sessão foi aberta pelo representante da DGERT, Dr. ..., que recordou os assuntos debatidos na última reunião. O Dr. ... tomou a palavra e deu conta da troca de e-mails havida com a Dra. ... sobre o pedido de informações que a



trabalhadora ... havia apresentado por carta dirigida à empresa e datada de 21 de setembro de 2012, entendendo a Dra. ... que não podia considerar encerrada a fase de informações sem que aquelas informações fossem prestadas. Informou ainda o Dr. ... que havia dado conta à Dra. ... de que no seu entender a proposta de ata que fez circular refletia o que se havia passado na reunião, bem como que, atento o objetivo destas reuniões e o seu âmbito legal, a informação relativa às contas da empresa não tinha que ser fornecida e que os elementos relativos à formação seriam fornecidos em momento posterior.

A Dra. ... reafirmou que as informações pedidas eram relevantes e necessárias nesta fase para que as suas constituintes avaliassem todo o processo, e verificassem se os créditos salariais que lhes seriam disponibilizados estavam corretos.

O Dr. ... deu nota que a ata refletia o que se havia passado na reunião, e que por isso deveria ser assinada, sem prejuízo de considerar pertinentes as questões colocadas pela Dra. ... que podiam ser discutidas nesta reunião.

De seguida, e porque todos os presentes nisso anuíram, foi assinada a Ata da reunião de dia 24 de setembro de 2012.

Tomou então a palavra o Dr. ... que no uso da mesma prestou à Dra. ... informação sobre a cessação do contrato e adenda, relativa à prestação de serviços da ... à ..., fornecendo cópia da carta de denúncia desta última empresa, datada de 16 de fevereiro de 2012, denunciando aquele contrato e adenda; sobre as categorias dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, referiu que com exceção do Sr. ... que é Sub-Coordenador, todas as outras trabalhadoras são Técnicas de



Assistência em Escala (TTAE); que à ... não é diretamente aplicável nenhum Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, e que apenas por imposição de preenchimento de campo informático, e por lapso já corrigido junto da entidade competente, havia sido mencionado ser aplicável a Convenção Coletiva das Agências de Viagens; que a empresa estava a apurar as horas de formação ministradas e, por último, que no entender da empresa não havia qualquer obrigação ou necessidade de fornecer as suas contas. Pediu a palavra a Dra. ... que questionou a empresa se no contrato que tinha celebrado com a ..., agora denunciado, existia alguma obrigação de a ... aplicar aos seus trabalhadores que prestassem o serviço contratado, o regime aplicável aos trabalhadores da ..., e qual a razão porque os trabalhadores supra referidos tinham as categorias mencionadas.

Solicitou também a palavra a trabalhadora ... que sobre o tema das categorias perguntou à empresa porque é que os trabalhadores tinham a categoria de TTAE e desempenhavam as funções descritas nos contratos de trabalho, que correspondiam às mesmas categorias e funções dos trabalhadores da ... e se não tinha a ... alterado as categorias iniciais para as atuais exatamente para que fossem coincidentes com as da ...

Após troca de impressões entre vários dos presentes, o Dr. ... tomou a palavra para reafirmar que à ... não se aplicava nenhuma convenção coletiva de trabalho e que atentas as funções desempenhadas pelos trabalhadores era natural e normal que as categorias profissionais e o descritivo funcional constante dos contratos de trabalho fossem coincidentes com as que constam de algum Acordo de Empresa aplicável à ..., mas que tal não significava o cumprimento de qualquer

obrigação legal ou por via de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Tomou a palavra o Dr. ... para referir a este propósito que esta questão das categorias também acontece, por exemplo, na ..., que também presta serviços de handling mas não celebrou qualquer convenção coletiva de trabalho, pedindo que os presentes centrassem a discussão naquilo que é o objetivo desta reunião. Pediu novamente a palavra a Dra. ... para dar nota que as perguntas que colocara se prendiam com o facto de no seu entender a relação contratual entre a ... e a ... configurar uma cedência de pessoas por entidade que não estava legalmente habilitada a celebrar tal tipo de contrato.

O Dr. ... referiu que não é esta a sede para tais questões serem discutidas, uma vez que estamos numa fase de negociações e era disso que importava tratar. Mais adiantou que convinha que abordassem as questões que haviam ficado da reunião anterior, bem como a questão do aviso prévio.

Pedi então a palavra o Dr. ... para informar que não lhe tinha sido possível elaborar os mapas com os créditos que as suas constituintes entendiam ser-lhes devidos, designadamente porque não tinha sido possível obter a sentença proferida no processo judicial da trabalhadora ... a que havia feito referência na última reunião.

Continuou dizendo que apesar disso, era importante que a empresa se pronunciasse sobre a questão dos subsídios pagos aos trabalhadores e em que termos e condições eram pagos, por exemplo em relação aos subsídios de transportes se se referiam a deslocações ou não, uma vez que isso era relevante para efeitos da determinação da retribuição base e da compensação pelo despedimento.

Respondeu o Dr. ... informando que também ainda não tinha sido possível à empresa verificar todas as situações concretas de cada trabalhador, mas que tal será feito em breve.

O Dr. ... questionou a empresa sobre o facto de alguns trabalhadores não terem recebido as cartas de denúncia dos contratos de trabalho e de outros estarem a ser chamados por outras empresas, o que pode significar a continuação da atividade.

Acrescentou a trabalhadora ... que alguns trabalhadores tinham sido contactados por outras empresas, questionando se a ... tinha fornecido dados pessoais dos trabalhadores.

Tomou a palavra a D. ... que deu nota que a ... lançou um concurso para as atividades antes desenvolvidas pela ..., e que tanto quanto sabe foi ganho pela empresa

Acrescentou que é alheia à atuação dessa empresa e que só forneceu contactos com expressa autorização dos visados.

O Dr. ... solicitou à Dra. ... informação sobre o estado dos contactos relativos ao processo que corre em paralelo com o presente, tendo sido respondido que tinha recebido uma proposta que ainda estavam a analisar.

O Dr. ... perguntou então como se iriam processar os passos futuros no âmbito deste processo, designadamente a troca de impressões sobre as questões relativas ao cálculo dos créditos salariais.

O Dr. ... sugeriu então, uma vez que todos os trabalhadores estavam representados por advogado, que à semelhança do que havia sido acordado com o Dr. ..., as Dras. ... e ... enviassem os cálculos dos créditos salariais que entendem ser devidos aos seus constituintes, e que depois se estabelecessem contactos prévios entre advogados,

antes de se marcar nova reunião com todos os presentes, cuja proposta de agendamento poderá ser concertada por e-mail.

Todos os presentes acordaram com o proposto, ficando acordado que após os contactos referidos seria marcada a próxima reunião. Nada mais havendo a tratar por ora, a reunião terminou pelas 16.00 horas, tendo sido lavrada a presente Ata que por todos os presentes vai ser assinada.”

- 1.9.** Da ata de reunião de informações e negociação n.º 3, datada de 31.10.2012, consta o que se transcreve:

“Aos 31 dias do mês de outubro de 2012, pelas 14.30 horas, no Hotel ... em Lisboa, estiveram presentes em reunião, para discussão do Ponto Único da ordem de trabalhos:

Ponto Único: Cumprimento do disposto no art.º 361.º do Código do Trabalho (conclusão),

As seguintes pessoas:

Representantes da ..., Lda: Dr. ... e Eng.º ...; Trabalhadores: ..., ..., ... e ...;

Perito e Mandatário das trabalhadoras ..., ... e ..., o Dr. ...; Perita e Mandatária da trabalhadora ..., a Dra. ... acompanhada da Dra. ...; A reunião foi secretariada pelo Dr. ...

Sendo 15H00 e verificando-se que não estava presente o representante da DGERT, Dr. ..., apesar de devidamente convocado para esta reunião. Face à ausência daquele representante, decidiram todos os presentes início à reunião.

Tomou então a palavra o Dr. ... que colocou à apreciação a minuta da Ata n.º 2 da reunião de 4 de outubro de 2012, que foi oportunamente enviada a todos os participantes, tendo a mesma sido aprovada e assinada.

O Dr. ... tomou a palavra e deu nota que foram recebidas das trabalhadoras ..., ... e ... informações sobre as remunerações e créditos que consideram devidos.

De igual modo foram recebidas das trabalhadoras ... e ... informações sobre as remunerações e créditos que consideram devidos, por aplicação do Acordo de Empresa da ..., S.A..

Continuando no uso da palavra, o Dr. ... confirmou que, tal como já havia informado, a ... considera não lhe ser aplicável o referido Acordo de Empresa, não aceitando os cálculos apresentados pelas referidas trabalhadoras.

A Dra. ... questionou sobre o objeto da reunião, uma vez que no seu entender não havia nada para tratar, sendo certo que no seu entender já devia ter sido efetivada a cessação dos contratos de trabalho. Mais informou que tendo necessidade de se ausentar da reunião por ter um julgamento às 16H00, passaria nessa altura as suas constituintes a ser representadas pela Dra. ...

O Dr. ... lembrou que a realização desta reunião tinha ficado acordada na última reunião, e que a empresa está a seguir a tramitação legal prevista para o despedimento coletivo.

A trabalhadora ... pediu para usar da palavra tendo questionado a empresa sobre as razões pelas quais tinha a única trabalhadora a quem tinha sido recusada formação e, bem assim, quis saber porque razão

não tinha sido contactada pela empresa ... tal como tinha acontecido com outros trabalhadores.

O Dr. ... respondeu dizendo que não estava em condições de confirmar ou infirmar a questão levantada sobre a formação, mas que se existir algum crédito a esse título, ele será considerado no apuramento das contas. Já quanto à abordagem feita por outras empresas, reafirma aquilo que foi dito na última reunião, desconhecendo esses contactos não podendo os mesmos, a existirem ou não, ser-lhe imputáveis.

A trabalhadora ... deu também nota desses contactos feitos para os telemóveis pessoais e pretendeu saber o que aconteceria a partir do dia 1 próximo, uma vez que o contrato com a ... tinha terminado e precisavam de saber onde se apresentavam, o que fazer com as fardas, etc.

A trabalhadora ... usou também da palavra para reafirmar o que tinha sido dito pela sua Colega ..., dando conta que no seu entender a forma como o processo estava a ser conduzido prejudicava os trabalhadores que não podiam decidir o seu futuro.

O Dr. ... reafirmou que o processo estava a ser conduzido nos termos previstos na Lei, e que em relação ao futuro imediato, a empresa iria ainda hoje contactar os trabalhadores dando-lhes conta do que iria acontecer no futuro imediato, podendo decidir-se pela dispensa do dever de assiduidade, sem qualquer prejuízo para os trabalhadores. O Dr. ... questionou se a empresa tinha já alguma posição sobre as informações que haviam sido prestadas sobre os créditos salariais, tendo o Dr. ... referido que essas informações estavam a ser analisadas e confrontadas com os registos da empresa e efetuado o apuramento dos créditos devidos até à cessação do contrato.

Mais referiu que em relação a todos os trabalhadores envolvidos no presente processo de despedimento coletivo, a empresa efetuará o apuramento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, tendo por base um valor de remuneração que corresponderá ao vencimento base acrescido da média dos montantes pagos a título de ajudas de custo e subsídio de transporte durante o ano de 2012 e até à data da cessação do contrato. Quanto aos créditos emergentes da cessação do contrato, como referiu, os mesmos serão calculados de acordo com os registos existente e a data da cessação dos contratos de trabalho.

A Dra. ... deu nota que pretendia que constasse da ata a seguinte declaração:

As trabalhadoras ... e ..., receberam, com data de 14 de setembro de 2012, a comunicação prevista no artigo 360 n.º 3 do CT, que iniciou o presente processo com vista ao despedimento coletivo de diversos trabalhadores da ..., a prestarem serviços de handling no Aeroporto de ...

Dessa comunicação e dos documentos que a acompanhavam, resulta que o despedimento coletivo ocorre por causa da denúncia do contrato existente entre a ... e a ..., SA, com efeitos a partir do dia 01 de novembro de 2012, inclusive. No dia 21 de setembro de 2012, a trabalhadora ... remeteu à ... um pedido de prestação de informações, que por esta foi comprovadamente recebido e que, apenas numa pequena parte, foi respondido. Por exemplo, apesar de a ... se ter comprometido, a 4 de outubro, a enviar à trabalhadora ..., a informação sobre a formação que lhe fora concedida, nunca o fez até agora, tal como não justificou sustentadamente, com elementos económico-

financeiros credíveis e claros, a decisão de extinguir todos os postos de trabalho em causa no presente procedimento.

No entanto, no dia 28 de setembro de 2012, a ... abriu, aparentemente, o processo de informações e negociação previsto no artº 361 do Código do Trabalho. Esse processo, repete-se, meramente aparente, de negociações e prestação de informações já passou por duas reuniões, ocorridas a 28 de setembro e 4 de outubro, tendo sido convocada para hoje, dia 31 de outubro de 2012, a terceira reunião. Sublinha-se que o dia 31 de outubro é, precisamente, o último dia de vigência do contrato existente entre a ... e a Bastaria olhar para esta coincidência, para se perceber que estas reuniões não têm servido para negociar ou informar os trabalhadores visados pelo despedimento. A sua razão objetiva é apenas a do aparente cumprimento - ainda que defeituoso - de um mero procedimento burocrático, servindo, sobretudo, na prática, para justificar o protelamento da comunicação da decisão de despedimento coletivo, com violação de todos os prazos que garantiriam aos trabalhadores direitos que, nestas circunstâncias, não puderam exercer ou que apenas com muita dificuldade poderão exercer, em função do que acima fica exposto e da total falta de disponibilidade da ..., quer para negociar, quer para prestar as informações essenciais que lhe foram pedidas. Com efeito, nos termos do artº 363º do CT, a comunicação definitiva de decisão de despedimento - porque outra solução não se vislumbra, uma vez que nunca a ... apresentou, até agora, alternativas a tal desfecho - deveria ter sido entregue a cada um dos trabalhadores visados, até ao passado dia 15 de outubro de 2012, o que não foi feito, não tendo sido também apresentadas razões para o protelamento da decisão. Também nenhum crédito vencido e exigível ou a compensação devida, foram pagos ou, sequer, informados ou disponibilizados, até ao presente. A partir de amanhã, dia 1 de

novembro, caduca a validade dos cartões de entrada no aeroporto, de todos os trabalhadores em processo de despedimento, sem que qualquer solução, também quanto a este pormenor, tenha sido apresentada ou proposta pela As vicissitudes e circunstâncias deste processo de despedimento coletivo violam direitos essenciais protegidos pela própria delimitação da burocracia do processo de despedimento, neste caso usada apenas para colocar os trabalhadores em processo numa posição que acabará por beneficiar financeiramente a ..., pelo que consubstanciam, do ponto de vista das trabalhadoras ... e ..., apenas um simulacro de processo de despedimento coletivo, traduzindo-se em irregularidade substantiva desse processo.

Pelo que se declara que a comparência, a esta reunião, da mandatária das trabalhadoras acima identificadas e da trabalhadora ..., se destina apenas a deixar exarados em ata a posição e requerimento que acabam de ser ditados, considerando-se que tal reunião não constitui, de substância, qualquer procedimento útil ou obrigatório do processo de despedimento, inexistindo, para a sua realização, qualquer razão válida e legítima, pelo que se entende não estarem reunidas quaisquer condições para aceitar ou considerar válidas qualquer informação ou proposta que possam vir a ser apresentadas hoje, último dia de trabalho efetivo dos trabalhadores visados, em função da razão invocada pela ... para sustentar o despedimento.

E deixa-se uma nota final, já expressa em correspondência remetida pela mandatária das trabalhadoras identificadas e o mandatário da ...: Dado o facto de a ... não poder deter licença para prestação a terceiros, de serviços de assistência em escala, sem cumprir os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis às atividades de assistência em escala na área geográfica em que se desenvolvem

(artigo 6º, n.º 1 g) do D.L 275/99, de 23 de julho), devem as contas dos valores devidos aos trabalhadores despedidos, ser feitas por aplicação do AE que regula as relações laborais entre a ... e os seus trabalhadores.

O Dr. ... mandatário das trabalhadoras ..., ... e ..., pediu a palavra, para expor o seguinte que pretende fique a constar na presente ata:

Considerando que a fase de informações e negociação visa a obtenção de um acordo entre o empregador e os trabalhadores, decorre da lei, que essa fase deverá durar 15 dias após a prática do ato a que se refere os n.ºs 1 ou 4 do art.º 360º do CT.

Não obstante tratar-se de um prazo dilatatório, e nessa medida resultar que o empregador não tem um prazo limite para proceder à comunicação de despedimento aos trabalhadores, também não pode, contudo, e salvo melhor opinião, ser permitido manter uma perspectiva de cessação dos contratos de trabalho, como uma ameaça indefinida e suspensão sobre o trabalhador, conservando-o nessa incerteza.

Pelo que, ao empregador não será lícito comunicar a decisão de despedimento coletivo muito tempo após terem decorrido os quinze dias previstos no n.º 1 do artº 363º do CT.

No caso do presente processo de despedimento coletivo, tal situação - aliás bem patente - de prolongamento desta fase de informações e negociação, não encontra qualquer justificação por dois motivos, a saber:

1º - As razões invocadas pela entidade patronal, para estripar o processo de despedimento coletivo, já eram conhecidas da empresa, pelo menos, desde 16 de fevereiro de 2012, sabendo que, o último dia

do contrato com a ... terminaria em 31 de outubro de 2012;
2º - Durante a fase de negociação, as trabalhadoras ..., ... e ..., remeteram no dia 15 de outubro de 2012, via e-mail, para o mandatário da entidade patronal, os cálculos referentes aos créditos laborais vencidos, conforme acordado na última reunião. Desde aquela data (15.10.2012), a entidade patronal poderia ter marcado prontamente nova reunião, em data anterior a esta, evitando deixar a sua realização para o último dia de vigência do contrato com a ..., precisamente o facto motivador do presente procedimento de despedimento.

Com este comportamento a todos os títulos injustificado, a entidade patronal visa prolongar a decisão de despedimento, que coincide com o fim da sua atividade produtiva.

Torna-se por isso imprescindível para as trabalhadoras em causa, saberem na presente data, e caso seja proferida decisão de despedimento, se a sociedade, pode garantir que tem fundos disponíveis para proceder ao pagamento das compensações resultantes do despedimento, e demais créditos laborais vencidos e vincendos. Nada mais havendo a tratar por ora, a reunião terminou pelas 15.45 horas, tendo sido lavrada a presente Ata que por todos os presentes vai ser assinada.”

1.10. A empresa junta, assim, ao processo os seguintes elementos:

- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Número de trabalhadores a despedir;
- Comprovativo de envio e receção de documentos;
- Anexo A – Quadro de Pessoal, referente 2011 (Relatório Único);
- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora lactante.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

2.3. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer.

¹ Artigo 68.º, n.º 3 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)

2.4. Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, 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.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

2.4.2. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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).

2.4.3. De acordo 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.

2.5. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, 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 trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.6. De modo a possibilitar melhor 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. 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 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.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

“ (...) ... 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.

- 2.7.** A entidade empregadora invoca motivos de mercado e estruturais como justificativos da necessidade de fazer cessar 6 contratos de trabalho por tempo indeterminado.

De acordo com o alegado, a empresa que se dedica exclusivamente a desenvolver a atividade de prestação de serviços de assistência em terra a passageiros em aeroportos, tinha na empresa ... o seu mais importante cliente representando 80% da faturação e ocupando 152 trabalhadores no aeroporto de ...

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

Na sequência da denúncia do contrato de prestação de serviços pelo seu cliente ..., com efeitos a 31.10.2012, nas áreas que restavam (Check in e Acolhimento), a empresa decidiu proceder à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que asseguravam estes serviços no Aeroporto de ..., tanto dos trabalhadores com contrato de trabalho a termo como dos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que, face à *“contração do mercado da aviação comercial e a crise económica que Portugal e a Europa em geral atravessa, não é de todo previsível que no curto/médio prazo seja possível à “...” retomar a atividade da prestação de serviços de handling através da celebração de novos contratos.”*, ou competir com as duas empresas que operam em todas as categorias de serviços *“que por essa via possuem uma enorme vantagem competitiva sobre outros operadores de menor dimensão, como é o caso da “...”, que apenas pode desenvolver a sua atividade nas categorias de serviço que se encontram liberalizadas.”*.

2.8. De acordo com o processo em análise o critério para a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo é a extinção de todos os postos de trabalho localizados nos serviços que integram a Escala de ..., em virtude da cessação da prestação de serviços à ... no Aeroporto daquela cidade.

2.9. Decorre dos elementos junto ao processo, designadamente, o Anexo A - Quadro de Pessoal da empresa referente a 31 de outubro de 2011, que a empresa, nessa data, tinha ao seu serviço 222 trabalhadores.

Dos mapas de pessoal que compõem o processo de despedimento coletivo, contabilizam-se 149 trabalhadores, dos quais 134 trabalhadores afetos ao setor Check in + Lost & found no Aeroporto de ..., em que apenas 6 trabalhadores têm contrato de trabalho por tempo

indeterminado e os restantes 128 trabalhadores têm contrato de trabalho a termo incerto.

Existe, igualmente, no Aeroporto de ... o setor de Balcão de Vendas e Apoio Administrativo, com 7 trabalhadores, três das quais com contrato de trabalho sem termo, duas com a mesma categoria profissional e todas com a mesma profissão da trabalhadora especialmente protegida, não incluídas no procedimento de despedimento coletivo.

- 2.10.** De acordo com a informação que consta do processo os trabalhadores indicados como afetos à prestação de serviços que a entidade empregadora presta à empresa ... no Aeroporto de ..., com contrato de trabalho por tempo indeterminado estão incluídos no despedimento coletivo.
- 2.11.** De salientar que na ausência de comissão representativa, a entidade empregadora reuniu com os trabalhadores incluídos no despedimento coletivo, com os seus mandatários e com o representante da DGERT. Igualmente, de acordo com as matérias abordadas nas reuniões de informações e negociação que constam das atas que acompanham o processo, não foram referidos pontos controversos relativos aos pressupostos do despedimento – cessação da prestação de serviços à ... – designadamente quanto à eventual existência de trabalhadores que não estivessem, em exclusivo, afetos a essa prestação de serviços, mas sim, a alegada alteração das categorias profissionais para Técnicas de Tráfego e Assistência em Escala, aliás idênticas às utilizadas na empresa ...; eventual *“cedência de pessoas por entidade que não estava legalmente habilitada a celebrar tal tipo de contrato”*; os cálculos e montantes compensatórios relativos à cessação dos contratos e de contactos realizados por uma empresa (...) que terá ganho o concurso lançado pela ... para as atividades que eram desenvolvidas pela

entidade empregadora, e ainda, o facto de a última reunião de informações e negociação ser realizada na véspera da cessação do contrato de prestação de serviços, sem que os trabalhadores saibam onde se apresentar, pois ainda não lhes foi comunicada a decisão de despedimento.

2.12. Verificada a categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida, essa categoria é alegadamente referida pela empresa como sendo de Técnica de Tráfego e Assistência em Escala (TTAE), sendo que o seu contrato de trabalho refere a atividade profissional de sub-coordenadora, e o Anexo A do Relatório Único a categoria de Assistente Administrativo 2. e a profissão de controlador de transportes terrestres de passageiros.

Não decorre do referido contrato de trabalho que a trabalhadora esteja afeta à prestação de serviços prestada pela entidade empregadora à empresa ...

2.13. Face ao exposto, é de concluir que subsiste matéria controversa entre as partes relativamente à continuação de prestação de serviços idênticos por outra empresa que não a ..., assim como, relativa à eventual legalidade da prestação de trabalho dos trabalhadores afetos à empresa subcontratada (entidade empregadora) pela ...

2.14. No entanto, com relevância para efeitos de aferição de indícios de discriminação por motivo de lactância importa aferir, em primeiro lugar, se, cessando o contrato de prestação de serviços em 31.10.2012 todos os contratos de trabalho cuja execução ocorra no setor Check in + Lost & found no Aeroporto de ... terminarão, necessariamente, nessa data. Relativamente a esta questão saliente-se que na Ata n.º 2 o mandatário da trabalhadora especialmente protegida questiona o seguinte: “O Dr. ...



questionou a empresa sobre o facto de alguns trabalhadores não terem recebido as cartas de denúncia dos contratos de trabalho e de outros estarem a ser chamados por outras empresas, o que pode significar a continuação da atividade.”.

2.15. Em segundo lugar, e como ficou referido no ponto 2.5. do presente parecer, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Tratando-se de um processo de despedimento coletivo, aberto em consequência da cessação da prestação de serviços que a entidade empregadora prestava a outra empresa no Aeroporto de ... e que alegadamente afetou todos os postos de trabalho no setor Check in + Lost & found nesse Aeroporto, quer os ocupados por trabalhadores contratados a termo incerto quer por trabalhadores contratados por tempo indeterminado, importava demonstrar que a trabalhadora lactante estava inequivocamente afeta a essa prestação de serviços no Aeroporto de ..., de forma a afastar qualquer suspeita de discriminação em virtude da maternidade por motivo de amamentação relativamente à sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo.

Ora, no que respeita a esta matéria, a verdade é que não é possível estabelecer a relação entre a extinção desse setor e a necessidade de cessação do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida, designadamente, em comparação com as suas colegas do setor Balcão de Vendas e Apoio Administrativo, com idêntica categoria profissional e profissão, uma vez que a prestação de trabalho da trabalhadora lactante não se afigura condicionada à prestação de serviços que agora termina, no Aeroporto de ..., de acordo com o contrato de trabalho junto ao processo.

2.16. Em face das dúvidas referidas no presente processo não é possível

concluir pela inexistência de indícios de discriminação por motivo de maternidade quanto à inclusão da trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LDA.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012**