

PARECER Nº 10/CITE/2021

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida, uma trabalhadora puérpera e duas trabalhadoras lactantes, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 5433-DGPL-C/2020

I – OBJETO

1.1- Em 11.12.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", cópia de um processo de despedimento, que inclui a trabalhadora GRÁVIDA, ..., a trabalhadora PUÉRPERA ... e as trabalhadoras lactantes, ... e ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2- Na comunicação dirigida às trabalhadoras, em 09.10.2020 e rececionada pelas trabalhadoras entre 12 e 13/10/2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte

"(...)

Com referência ao assunto em epígrafe, e na qualidade de trabalhador(a) abrangido(a), vimos, por este meio, comunicar-lhe, nos termos e para os efeitos do

disposto no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, a intenção de proceder ao seu despedimento no âmbito de um procedimento de despedimento coletivo.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, junta-se, em anexo, os seguintes elementos de informação:

- *Motivos do despedimento coletivo;*
- *Quadro de Pessoal discriminado por setores da Empresa;*
- *Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;*
- *Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias;*
- *Tempo previsível para o despedimento;*
- *Método de cálculo da compensação.*

Em virtude de não existir na Empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a presente comunicação é efetuada a todos os trabalhadores abrangidos.

Em cumprimento do disposto no referido n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, ficamos a aguardar que, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da presente notificação, seja designada por V. Exa. e pelos demais trabalhadores abrangidos uma comissão representativa, composta por um máximo de cinco elementos.

Mais informamos que até à conclusão do processo, fica dispensado(a) de comparecer ao serviço, sem perda de retribuição ou de qualquer outro direito.

(...)"

1.2.1. Da descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, que constitui Documento A e cujo teor se reproduz:

DOCUMENTO A

DA MOTIVAÇÃO DO DESPEDIMENTO COLETIVO

I. Enquadramento geral '

1. A ..., (...) doravante designada por
2. A ... é uma empresa de ... atuando normalmente como prestadora de serviços de ..., conforme se pode verificar pela certidão permanente com o código de acesso n,º ...
3. A ... foi constituída em 21 de novembro de 1985 sob a denominação de ..., tendo sido adquirida pelo ... em julho de 1992.
4. Atualmente, a ... é detida a 100% pela ..., uma empresa de origem ...
5. Esta sociedade é detida, indiretamente, pela ... sociedade também ...
6. No âmbito da sua atividade, a ... celebra com os seus clientes contratos de prestação de serviços e afins, nos quais se prevê o ... a realizar e a respetiva periodicidade (diária, semanal, mensal ou outra).
7. Estes contratos têm duração limitada, podendo ou não estar sujeitos a renovação.
8. Um dos maiores clientes da ... é a empresa ... (doravante designada por "...")
9. Em 21 de fevereiro de 2017, através de um contrato de prestação de serviços, a ... adjudicou à ... o serviço de ... em todos ..., bem como o serviço técnico ...
10. Nessa altura, a ... adjudicou a uma outra empresas de ... o serviço de ... em todos ..., bem como o serviço técnico de ...
11. A ... e a ... acordaram que o prazo de vigência do contrato seria de três anos, com opção de prolongar o mesmo por mais dois anos.

12. O contrato iniciado em 21 de fevereiro de 2017 não abrangeu todas as... e/ou utilizadas por esta, mas apenas as ...

13. Por via desse contrato de prestação de serviços, a ... assumiu os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço, de acordo com o disposto na cláusula 15^a do contrato coletivo de trabalho aplicável, celebrado entre a ... e o ... e publicado no BTE, n.º 2 de 15/01/2020.

14. Em 01 de outubro de 2019, a ... celebrou com a ... um novo contrato de prestação de serviços de ...

15. Este novo contrato de prestação de serviços passou a abranger não apenas as ..., mas também as... e/ou utilizadas por esta, e ainda os serviços que eram assegurados pela empresa ...

16. Assim, a partir dessa data agregaram-se, a nível de operação (i.e., a nível de recursos humanos), dois contratos que até essa altura eram executados em separado por duas empresas de ... diferentes ... e

17. Como tal, por via deste novo contrato de prestação de serviços, a ... ficou com todos os trabalhadores que normalmente prestavam serviço às ... da ... e/ou utilizadas por esta e asseguram os serviços que eram assegurados pela empresa ..., de acordo com o disposto no contrato coletivo aplicável.

18. Assim, a partir de 01 de outubro de 2019, a ... passou a prestar os seus serviços de ... e afins a todas as ... que fazem parte da operação da

19. A referência a ... significa que ..., entre outras.

20. *Nos termos do contrato celebrado, a obrigação da ... de prestar os serviços acima mencionados circunscreve-se às necessidades que se verifiquem no âmbito da atividade da ...,*

21. *Ou seja, é pago um preço por cada tipo ... de ..., por cada tipo ..., por cada ... e ..., etc.*

22. *O que significa que o preço não é fixo, mas sim variável, variando consoante o número e tipo de serviço prestado pela ...*

23. *Por outras palavras, é um preço por assistência.*

24. *O contrato foi celebrado por um período de 3 (três) anos, com início a 01 de outubro de 2019 e termo a 30 de setembro de 2022.*

25. *As partes acordaram ainda que a prestação dos serviços pela ... é efetuada por uma equipa de trabalho exclusivamente composta por pessoas que dispusessem dos perfis, qualificações, habilitações, competências e experiência adequados aos serviços a prestar, obrigando-se a ... a dimensionar aquela equipa em função das necessidades da*

26. *Adicionalmente, em 01 de novembro de 2019, a ... e a ... celebraram uma adenda ao contrato de prestação de serviços celebrado em 01 de outubro de 2019, através da qual a ... adjudicou à ... os serviços de ... e afins das ...*

27. *A referência a ... significa que são ...*

28. *Ao contrário dos contratos de prestação de serviços celebrados em 21 de fevereiro de 2017 e 01 de outubro de 2019, a prestação de serviços acordada entre*

as partes relacionados com o ... tem um número fixo de trabalhadores, face às necessidades inerentes a esse serviço.

29. Com efeito, por via desta adenda ao contrato de prestação de serviços celebrada em 01 de novembro de 2019, a ... ficou com os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço às ..., de acordo com o disposto no contrato coletivo aplicável.

30. Em síntese, por via das sub-rogações na posição de empregador, ocorridas por via do disposto no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, a ..., em 01 de outubro de 2020, tem afeto ao contrato de prestação de serviços da ... um total de 247 trabalhadores.

31. No entanto, o setor ... foi um dos setores fortemente afetados pela pandemia da Covid-19, o que, inevitavelmente, se repercutiu na atividade da ... neste setor.

32. Face à pandemia da Covid-19 e às suas repercussões no âmbito do setor ..., conforme melhor se verá adiante, a ... vê-se forçada a redimensionar a equipa afeta ao cliente ..., o que conduz, inevitavelmente, a uma reorganização da sua estrutura, que implicará a redução do número de trabalhadores, uma vez que a empresa não dispõe de postos de trabalho para os trabalhadores que irão deixar de ficar afetos a este cliente.

33. A situação financeira e operacional da ... é de conhecimento público, sendo certo que, naturalmente, tem impacto em todos os prestadores de serviço da empresa, com particular relevância para os que dependem diretamente da quantidade de ..., como é o caso da ...

II. Impacto da pandemia da Covid-19 no setor da aviação

34. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde declarou a situação de emergência de saúde pública de âmbito Internacional da Covid-19, e em 11 de março de 2020 classificou o vírus SARS-COV-2 (Covid-19) como uma pandemia.

35. Atendendo à situação epidemiológica a nível mundial e, bem assim, atento o aumento progressivo do número de infeção em Portugal desde março, no dia 13 de março de 2020 foi declarada a situação de alerta.

36. No entanto, no dia 18 de março de 2020 foi decretado o estado de emergência em Portugal, através do Decreto do Presidente da República n.º 14-N/2020, de 18 de março, em resposta à pandemia da doença Covid-19, o qual se iniciou às 00:00 horas do dia 19 de março e estava prevista a respetiva cessação às 23:59 horas do dia 2 de abril, abrangendo todo o território nacional.

37. O estado de emergência veio a ser prorrogado até 02 de maio de 2020 (cf. Decretos do Presidente da República n.º 17-A/2020, de 02 de abril, e n.º 20-A/2020, de 17 de abril).

38. Durante o estado de emergência existiram regras restritivas da mobilidade dos cidadãos ao nível nacional.

39. Os cidadãos doentes com Covid-19 e os cidadãos relativamente a quem a autoridade de saúde ou outros profissionais de saúde tivessem determinado a vigilância ativa tiverem de permanecer em confinamento obrigatório.

40. Os cidadãos maiores de 70 anos e os imunodeprimidos e portadores de doença crónica considerados de risco tiverem de obedecer a um dever especial de proteção que os impedia de circular livremente em espaços e vias públicas ou privadas equiparadas a vias públicas, com exceção de deslocações com propósitos previsto na lei.

41. *E os restantes cidadãos tiverem de obedecer a um dever geral de recolhimento domiciliário, pelo que viram também a sua liberdade de circulação limitada às deslocações previstas na lei.*

42. *Entre 03 de maio e 30 de junho de 2020, o Governo declarou a situação de calamidade em todo o território nacional (cf, Resoluções do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de abril, n.º 38/2020, de 17 de maio, n.º 40-A/2020, de 29 de maio, n.º 43-B/2020, de 12 de junho, e n.º 51-A/2020, de 26 de junho).*

43. *Durante a situação de calamidade, o Governo estabeleceu uma estratégia de levantamento de medidas de confinamento no âmbito do combate à pandemia da doença Covid-19.*

44. *No âmbito desta estratégia, manteve-se, naturalmente, a medida do confinamento obrigatório para pessoas doentes e em vigilância ativa, e quanto à restante população, entre 03 e 31 de maio de 2020, passou a vigorar o dever cívico de recolhimento domiciliário, dando primazia às atividades, decisões e deslocações que não implicassem um contacto social alargado.*

45. *Ainda durante a situação de calamidade, entre 01 e 30 de junho de 2020, a população deixou de ter de cumprir um dever cívico de recolhimento domiciliário.*

46. *Entre 01 e 31 de julho de 2020, o Governo manteve situação de calamidade em algumas freguesias dos concelhos da Amadora, Odivelas, Lisboa, Loures e Sintra, e declarou a situação de contingência na restante Área Metropolitana de Lisboa, e a situação de alerta no restante território nacional continental (cf. Resoluções do Conselho de Ministros n.º 51-A/2020, de 26 de junho, e n.º 53-A/2020, de 14 de julho).*

47. Entre 01 de agosto e 14 de setembro de 2020, o Governo manteve a situação de contingência na Área Metropolitana de Lisboa e a situação de alerta no restante território nacional continental (cf. Resoluções do Conselho de Ministros n.º 55-A/2020, de 31 de julho, n.º 63-A/2020, de 14 de agosto, n.º 68-A/2020, de 28 de agosto).

48. Em 11 de setembro de 2020, verificou-se, por um lado, um crescimento de novos casos diários de contágio da doença, e por outro, iniciou-se ano letivo escolar e o aumento expectável de pessoas em circulação, designadamente em transportes públicos em áreas com elevada densidade populacional, pelo que o Governo decidiu adotar medidas mais restritivas.

49. Assim, entre 15 e 30 de setembro de 2020, o Governo declarou a situação de contingência em todo o território nacional continental (cf. Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro).

50. A necessidade de conter a propagação do Covid-19 em Portugal e o objetivo de tentar reduzir o risco de importar focos ativos de transmissão por transporte aéreo implicou uma monitorização constante da evolução da epidemia.

51. Assim, em nome da proteção da saúde pública, a partir de 10 de março, o tráfego aéreo sofreu limitações altamente significativas. Vejamos.

52. Entre 10 e 24 de março, o Governo determinou a suspensão de voos das zonas de Itália mais afetadas, como Emilia-Romagna, Piemonte, Lombardia e Veneto, regiões essas que registavam intensos contactos comerciais com Portugal e 182 voos semanais, a partir de Lisboa, Porto e Faro (cf Despacho n.º 31 88-C/2020, de 10 de março).

53. Entre 11 de março e 15 de junho de 2020, determinou-se a suspensão de todos os voos de todas as companhias aéreas, comerciais ou privados, com origem de Itália

ou destino para Itália, com destino ou partida dos aeroportos ou aeródromos portugueses (cf. Despachos n.º 3186-D/2020, de 10 de março, n.º 3659-B/2020, de 24 de março, n.º 4328-D/2020, de 08 de abril, n.º 4808-8/2020, de 21 de abril, n.º 5298-A/2020, de 06 de maio, e n.º 5638-B/2020, de 20 de maio).

54. Entre 18 de março e 30 de junho de 2020, determinou-se a interdição do tráfego aéreo com destino e a partir de Portugal de todos os voos de e para países que não integram a União Europeia, com exceção (1) dos países associados ao Espaço Schengen (Liechtenstein, Noruega, Islândia e Suíça); (ii) dos países de expressão oficial portuguesa; do Brasil, porém, serão admitidos apenas os voos provenientes de e para São Paulo e de e para o Rio de Janeiro; e (iii) do Reino Unido, dos Estados Unidos da América, da Venezuela, do Canadá e da África do Sul, dada a presença de importantes comunidades portuguesas (cf. Despachos n.º 3427-A/2020, de 18 de março, n.º 4698-C/2020, de 17 de abril, n.º 5503-C/2020, de 13 de maio, e n.º 6251-A/2020, de 12 de junho).

55. Em 30 de junho de 2020, o Governo decidiu que se mantinha a necessidade de prorrogar as medidas restritivas do tráfego aéreo, prevendo novas orientações, tendo em conta a Recomendação do Conselho, de 30 de junho de 2020, relativa à restrição temporária das viagens não indispensáveis para a União Europeia e ao eventual levantamento de tal restrição.

56. Com efeito, entre 01 e 31 de julho de 2020 foram levantadas algumas das restrições em vigor até essa data, e passaram a estar autorizados voos com destino e a partir de Portugal de todos os voos de e para os países que integram a União Europeia, dos países associados ao Espaço Schengen (Liechtenstein, Noruega, Islândia e Suíça) e do Reino Unido nos termos do Acordo de Saída entre a União Europeia e o Reino Unido, bem como os voos com destino de e para Argélia, Canadá, Coreia do Sul, Marrocos, Tunísia e China (cf. Despachos n.º 6756-C/2020, de 30 de junho, e n.º 7212-B/2020, de 15 de julho),

57. *Continuaram a estar interdito o tráfego aéreo com destino e a partir de Portugal de todos os voos de e para países que não integram a União Europeia ou que não sejam países associados ao Espaço Schengen, excetuando-se, exclusivamente para viagens essenciais: a) voos com origem em países de expressão oficial portuguesa; do Brasil, porém, serão admitidos apenas os voos provenientes de e para São Paulo e de e para o Rio de Janeiro; b) voos com origem nos Estados Unidos da América, dada a presença de importantes comunidades portuguesas (cf. Despachos n.º 6756-C/2020, de 30 de junho, e n.º 7212-8/2020, de 15 de julho)*

58. *Entre 01 de agosto e 30 de setembro de 2020, passaram a existir mais voos regulares de e para Portugal, tendo continuado aberto o tráfego aéreo com os países que integram a União Europeia, os países associados ao Espaço Schengen (Liechtenstein, Noruega, Islândia e Suíça) e o Reino Unido (cf. Despachos n.º 7595-A12020, de 31 de julho, n.º 8001-A/2020, de 14 de agosto, n.º 8391-A12020, de 31 de agosto, e n.º 8777-C12020, de 11 de setembro).*

59. *Fora da União Europeia, o Governo alargou a autorização do tráfego aéreo com destino de e para Austrália, Canadá, China, Coreia do Sul, Geórgia) Japão, Marrocos, Nova Zelândia, Ruanda, Tailândia, Tunísia e Uruguai (cf. Despachos n.º 7595-A/2020, de 31 de julho, n.º 8001-A]2020, de 14 de agosto, n.º 8391-N2020, de 31 de agosto, e n.º 8777-C/2020, deli de setembro).*

60. *Os voos de e para outros destinos foram permitidos apenas para a realização de viagens essenciais.*

61. *A interdição ao nível do tráfego aéreo não foi a única medida que afetou a atividade das transportadoras aéreas, pois entre 03 e 31 de maio de 2020, por via da Portaria n.º 106/2020, de 02 de maio, existiu no transporte aéreo um limite máximo de*

passageiros, reduzindo-se a lotação de passageiros admitida por aeronave para dois terços da lotação normalmente prevista.

62. Ora, considerando a atual situação decorrente do surto da Covid-19 e, em particular, toda a atividade comercial das empresas de viagens e turismo ficou, a partir de março de 2020, manifestamente comprometida.

63. As medidas de confinamento e restrição da mobilidade dos cidadãos tiveram como consequência uma redução significativa da procura turística um pouco por todo o mundo, em especial as viagens internacionais, com o cancelamento de voos por parte das principais companhias aéreas mundiais.

64. Em 24 de março de 2020, a Organização Mundial do Turismo (OMT), que inicialmente tinha previsto uma quebra do turismo internacional na ordem dos 3%, anunciou uma estimativa revista do impacto da pandemia, nos termos da qual o turismo internacional deverá recuar entre 20 e 30% no ano de 2020:

(...)

65. Esta quebra poderá representar uma perda entre 290 e 440 milhões de turistas internacionais em 2020, fazendo a atividade turística recuar a níveis de 2012-2014.

66. Trata-se, assim, de uma quebra muito superior à registada no auge da crise financeira de 2008-2009, em que a procura turística recuou 5,4%.

67. Por seu turno, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) divulgou a sua estimativa inicial para o impacto da pandemia no turismo internacional, apontando para uma quebra da atividade entre 60% em 2020. advertindo que, caso a recuperação apenas se inicie após o mês de dezembro, podemos estar perante um cenário de quebra na ordem dos 80%.

68. O World Travel & Tourism Council (WTTC), que estimou inicialmente uma quebra de 25% das receitas do turismo internacional e cerca de 50 milhões de empregos em risco, em abril de 2020 reviu as suas estimativas, agravando a perda potencial de empregos para 75 milhões em todo o mundo.

69. Segundo informação disponibilizada pela OCDE em 02 de junho de 2020, muitos países começaram, a partir dessa data, a levantar algumas restrições, e espera-se que este seja um processo gradual e não linear, visto que os países procuram gerir um regresso gradual à vida quotidiana enquanto contêm o vírus, não estando ainda claro quando será possível um regresso total às atividades turísticas.

70. Naturalmente que a pandemia da Covid-19 também afetou gravemente o setor da aviação.

71. Segundo a análise “Como está a covid-19 a mudar o mundo: uma perspetiva estatística”, lançada em 14 de maio de 2020 pelo Eurostat, as perspetivas da aviação em todo o mundo sofreram uma mudança dramática, com declínios rápidos e drásticos na procura por viagens aéreas, provocados pelas restrições ao nível da liberdade de circulação. Com cerca de 90% da frota imobilizada e a procura de viagens próximas de zero, a redução do tráfego excedeu em muito o nível observado em eventos como SARS e os ataques terroristas de 11 de setembro de 2001, colocando a indústria da aviação sob extrema pressão,

72. Segundo informação divulgada pela International Air Transport Association (IATA) em 12 de junho de 2020, a previsão é de que a indústria global de companhias aéreas perca um recorde de US \$ 84 bilhões este ano, 3,2 vezes mais do que na crise financeira global, conforme quadro infra.

(...)

73. É ainda referido pela IATA que à medida que os mercados se abram após o período de restrição no segundo trimestre de 2020, as companhias aéreas

provavelmente incorrerão em custos operacionais mais altos devido a novos requisitos regulatórios e de saúde,

74. A IATA perspetiva que, em 2021, o retorno à lucratividade será difícil para o setor, Como na crise financeira global, as perdas em todo o setor devem estender-se por um ano consecutivo.

75. Ainda segundo informação divulgada pela IATA de 30 de julho de 2020, a recessão extremamente profunda e a perda de confiança dos viajantes terão impacto na procura de viagens no resto do ano de 2020, pelo que se espera que neste ano se verifique em 2020 uma diminuição de RPKs de 60% face a 2019, prevendo-se que o retorno aos níveis pré-Covid não ocorra antes de 2024 de acordo com o quadro infra:

(...)

76. De acordo com a análise da International Civil Aviation Organization (ICAO) sobre o impacto económico da Covid-19 na aviação, divulgada em 26 de agosto de 2020, no ano de 2020 haverá uma redução geral dos lugares de avião oferecidos pelas companhias aéreas que rondará entre 47% a 52%.

77. Na verdade, analisando os dados entre 1945 e 2020, verifica-se que o tráfego mundial de passageiros colapsou este ano, sem precedentes, devido à pandemia da Covid-19, de acordo com o quadro infra:

(...)

78. Segundo a análise da ICAO, no primeiro trimestre de 2021 manter-se-á uma redução geral dos lugares de avião oferecidos pelas companhias aéreas que rondará entre 19% a 40%.

79. Num relatório publicado em 06 de junho de 2020, a agência de notação financeira Moody's refere ser improvável que o setor global de companhias aéreas de passageiros recupere totalmente antes de 2023, pois a procura de passageiros

aéreos permanecerá severamente deprimida em 2021, devido às consequências do coronavírus.

80. Para 2021: a Moody's prevê que o volume de passageiros diminua entre 35% e 55% em comparação com o que se verificou em 2019.

81. Segundo Moody's um corte no volume de passageiros de cerca de 40% a 50% entre 2020 e 2021 levaria diretamente à perda de cerca de 579 a 713 mil milhões de euros na economia global, e várias vezes mais por via indireta.

82. A nível mundial, de acordo com informações avançadas pela comunicação social, algumas companhias aéreas já declararam insolvência, como por exemplo a LATAM Airlines, a Virgin Australia, a Avianca da Colômbia, a Flybe e a operadora aérea regional dos Estados Unidos da América TransStates Airlines.

83. Empresas europeias como a Air France, a alemã Lufthansa e a British Airways também já anunciaram que vão suprimir dezenas de milhares de postos de trabalho. As companhias de baixo custo Easyjet e Ryanair também já adiantaram que planeiam também despedir milhares de trabalhadores,

84. Num relatório de agosto de 2020, as Nações Unidas referem que a pandemia conduziu a restrições, sem precedentes, ao nível da mobilidade de pessoas e bens, isolando muitos países e regiões, Como resultado, a indústria da aviação depara-se com a maior crise da sua história.

85. A consultora Ernst & Young, a 07 de agosto de 2020, veio também referir que se a presente crise tem vindo a afetar de forma mais vincada a produção de serviços do que a produção de bens, é no seio do grande conglomerado de atividades polarizado pelas viagens e turismo que esta, mais se tem vindo a sentir. Nas principais

economias do sul da Europa, este segmento representa, na criação direta, indireta e induzida de riqueza, valores próximos dos 20%.

86. Segundo esta consultora, os dados de julho de 2020 evidenciam uma travagem na recuperação das viagens e turismo, o que contribui para um agravamento da crise. Adicionalmente, as regras de distanciamento social — imprescindíveis para a mitigação da pandemia — agravam toda a atividade económica dos serviços com maior densidade de interação social ou no qual a mobilidade desempenha um papel determinante.

87. No contexto nacional, das imposições decretadas pelo Presidente da República e pelo Governo no âmbito pandemia da doença Covid-19, nos termos expostos supra, resultou uma acentuada redução do volume global de tráfego aéreo.

88. Em Portugal, os dados registados nas infraestruturas aeroportuárias nacionais portuguesas, designadamente no Aeroporto de Lisboa, corroboram esta realidade. Vejamos:

89. No relatório do Instituto Nacional de Estatística (INE), de 04 de junho de 2020, relativo à atividade dos transportes no 1º trimestre de 2020, é possível verificar a seguinte evolução ao nível do volume de passageiros movimentados nas infraestruturas aeroportuárias nacionais, em voos comerciais:

(...)

90. De acordo com o quadro supra, o movimento de passageiros nos aeroportos nacionais totalizou 9,5 milhões, representando um decréscimo de 15,4% (+6,3% no 4º trimestre de 2019).

91. O INE refere, com base nesse relatório, que o impacto da pandemia Covid-19 e das medidas restritivas adotadas ao nível do espaço aéreo foi significativo no mês de março, tendo-se registado acentuadas reduções no movimento de passageiros nos

principais aeroportos nacionais, que se situaram entre -53,4% no aeroporto de Lisboa. Esse impacto foi mais visível a partir do início da segunda quinzena do mês de março, com reduções acima de 90% nos últimos dias.

92. Ao nível do número de aeronaves aterradas nas infraestruturas aeroportuárias nacionais, em voos comerciais, verificou a seguinte evolução durante o 1.º trimestre de 2020:

(...)

93. Do quadro supra resulta que no 1.º trimestre de 2020 aterraram nos aeroportos nacionais 40,3 mil aeronaves em voos comerciais, o que representa um decréscimo de 12,7% (-0,3% no 4.º trimestre de 2019).

94. Segundo as estatísticas do INE sobre o movimento nos aeroportos nacionais em maio de 2020, nos aeroportos nacionais registou-se, nesse mês, o movimento de 82,1 mil passageiros (embarques, desembarques e trânsitos diretos), representando uma variação homóloga de -98,5% (-99,4% em abril e -53,5% em março).

95. No mês de maio de 2020 aterraram nos aeroportos nacionais 1,6 mil aeronaves em voos comerciais o que representa uma variação homóloga de -92,3% (-94,3% em abril e -38,6% em março).

96. Analisando o número de aeronaves aterradas e o número de passageiros desembarcados diariamente entre janeiro e maio de 2020, e comparando com o período homólogo do ano anterior (?), o INE conclui ser visível o impacto da pandemia Covid-19 e das medidas adotadas ao nível do espaço aéreo a partir do início da segunda quinzena do mês de março, registando, ainda durante o mês de maio, reduções iguais ou superiores a 90% no número de aeronaves aterradas e superiores a 95% no número de passageiros desembarcados.

97. No acumulado dos cinco primeiros meses de 2020, aterraram nos aeroportos nacionais 43,1 mil aeronaves em voos comerciais (-50,6% face ao mesmo período homólogo) e foram movimentados 9,6 milhões de passageiros (-56,5%), O aeroporto de Lisboa movimentou 57,4% do total de passageiros (5,5 milhões) e registou um decréscimo de 53,0%.

98. Em junho de 2020, de acordo com os dados recolhidos pelo INE¹, nos aeroportos nacionais registou-se o movimento de 318,2 mil passageiros (embarques, desembarques e trânsitos diretos), representando uma variação homóloga de -94,6% (-98,5% em maio e -99,4% em abril).

99. E aterraram nos aeroportos nacionais 3,0 mil aeronaves em voos comerciais, o que representa uma variação homóloga de -86,0% (-92,3% em maio e -94,3% em abril).

100. Analisando o número de aeronaves aterradas e o número de passageiros desembarcados diariamente entre janeiro e junho de 2020, e comparando com o período homólogo do ano anterior (7), o INE concluiu ser visível a lenta recuperação, registando-se, durante o mês de junho, reduções superiores a 80% no número de aeronaves aterradas e iguais ou superiores a 90% no número de passageiros desembarcados.

101. No 2.º trimestre de 2020, de acordo com o relatório do INE de 09 de setembro de 2020, os aeroportos nacionais movimentaram 434 mil passageiros, representando um decréscimo de 97,4% (-15,4% no 1º trimestre de 2020), resultado do impacto da pandemia Covid-19 e das medidas restritivas adotadas ao nível do espaço aéreo.

102. O número de aeronaves aterradas nas infraestruturas aeroportuárias nacionais, em voos comerciais, apresentou, no 2.º trimestre de 2020, a seguinte evolução:
(...)

103. De acordo com os dados supra é possível concluir que, no 2.º trimestre de 2020, aterraram nos aeroportos nacionais 5,8 mil aeronaves em voos comerciais, o que representa uma variação homóloga de 90,7% (- 127% no 1.º trimestre de 2020).

104. E que no aeroporto de Lisboa, aterraram cerca de 3,6 mil aeronaves em voos comerciais, o que representa uma variação homóloga de 93,1%.

105. Ao nível do volume de passageiros movimentados nas infraestruturas aeroportuárias nacionais, em voos comerciais, no 2.º trimestre de 2020, verifica-se a seguinte evolução:

(...)

106. Do quadro supra resulta que o volume de passageiros movimentados (embarques, desembarques e trânsito diretos) no Aeroporto de Lisboa totalizou cerca de 244 mil passageiros, representando um decréscimo de 97,1% em relação ao trimestre homólogo.

107. Os dados registados pela ... ao longo deste ano corroboram esta realidade.

108. De acordo com dados da ..., as previsões de chegadas de aeronaves e as efetivamente ocorridas, entre janeiro e setembro de 2020, foram as seguintes:

(...)

109. A variação entre as chegadas previstas e as chegadas efetivas que ocorreu em janeiro e fevereiro de 2020 é fruto da atividade normal da transportadora,

110. A variação entre as chegadas previstas e as chegadas efetivas que ocorreu a partir de março de 2020 é, indiscutivelmente, resultado da pandemia Covid-19.

111. Entre abril e junho de 2020, a ... atingiu uma redução histórica nas chegadas de aeronaves, meses durante os quais as medidas de confinamento e de mobilidade foram altamente restritivas, conforme demonstrado supra.

112. Estes dados foram transmitidos pela ... à ... e o número de chegadas das aeronaves mencionados no quadro supra corresponde às aeronaves objeto do contrato de prestação de serviços de ... celebrados entre as partes em 01 de outubro de 2019.

113. Nos termos do quadro supra, em março de 2020, a ... previa prestar os seus serviços de ... e afins a 4786 aeronaves, mas apenas o fez em 2337 aeronaves, o que corresponde a menos 51,17% de aeronaves face ao previsto.

114. Em abril de 2020, a ... previa prestar os seus serviços de ... e afins em 5304 aeronaves mas apenas o fez em 47 aeronaves, o que corresponde a menos 99,11% de aeronaves face ao previsto.

115. Em maio de 2020, a ... previa prestar os seus serviços de ... e afins em 5603 aeronaves, mas apenas o fez em 113 aeronaves, o que corresponde a menos 97,95% de aeronaves face ao previsto,

116. Em junho de 2020, a ... previa prestar os seus serviços de ... e afins em 5541 aeronaves, mas apenas o fez em 170 aeronaves, o que corresponde a menos 96,93% de aeronaves face ao previsto.

117. Em julho de 2020, a ... previa prestar os seus serviços de ... e afins em 5880 aeronaves, mas apenas o fez em 1042 aeronaves, o que corresponde a menos 82,28% de aeronaves face ao previsto.

118. O aumento do número de chegadas de aeronaves verificado em julho deveu-se ao facto de, a partir de 01 de julho de 2020, terem passado a estar autorizados voos com destino e a partir de Portugal de todos os voos de e para os países que integram a União Europeia, dos países associados ao Espaço Schengen

(Liechtenstein, Noruega, Islândia e Suíça) e do Reino Unido nos termos do Acordo de Saída entre a União Europeia e o Reino Unido, bem como os voos com destino de e para Argélia, Canadá, Coreia do Sul, Marrocos, Tunísia e China (cf Despachos n.º 6756-C/2020, de 30 de junho, e n.º 7212-8/2020, de 15 de julho).

119. Pese embora o ligeiro aumento das chegadas de aeronaves ao Aeroporto do Lisboa, não se prevê que a ... venha a registar um volume de chegadas semelhante ao que se verificava antes do início da pandemia da Covid-19.

120. Ora, o decréscimo de chegadas de aeronaves da ... teve, e continua a ter, naturalmente, um impacto direto nos serviços que a ... presta à ... e, em consequência na faturação daquela no âmbito deste contrato, pois, conforme mencionado supra, o preço cobrado pela ... no âmbito do contrato de prestação de serviços com a ... não é fixo, mas sim variável, variando consoante o número e tipo de serviço prestado.

*121. Conforme se compreende, quanto menor for o número de aeronaves a que a ... preste serviços de ... e afins, menor será o volume de faturação da Empresa no que diz respeito a este contrato, o que desde logo se verifica, conforme quadro infra:
(...)*

122. Do quadro supra resulta claramente que a faturação da ... acompanhou a tendência decrescente do número de chegadas de aeronaves da ..., verificando em abril de 2020 um valor negativo de faturação coincidente com o mês de 2020 em que se verificou o menor número de chegadas face ao que era expetável (99,11%).

123. Apesar do ligeiro aumento de faturação que se verifica em julho de 2020 (€185.700,97), este resultado está longe de se aproximar da faturação que se verificou em janeiro ou fevereiro deste ano.

124. *O regresso à normalidade no setor da aviação prevê-se demorado e imprevisível.*

125. *O setor da aviação atravessa a crise mais profunda da sua história.*

126. *A agência de notação financeira Moody's refere ser improvável que o setor global de companhias aéreas de passageiros recupere totalmente antes de 2023, pois a procura de passageiros aéreos permanecerá severamente deprimida em 2021, devido às consequências do coronavírus.*

127. *E a ATA prevê que o retorno aos níveis pré-Covid não ocorra antes de 2024, conforme referido supra.*

128. *A Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC), no Boletim Estatístico Trimestral de Abril-Junho de 2020, adianta, inclusivamente, que para além das condicionantes que resultam das medidas restritivas impostas à livre circulação, a procura de transporte aéreo teve uma contração sem precedentes, e que a confiança no transporte aéreo demorará e dependerá da segurança transmitida quanto à aplicação transversal pelos diversos stakeholders do sistema de aviação civil de medidas para proteção da saúde dos trabalhadores e dos passageiros capazes de reduzir o risco de transmissão do SARS-CoV-2 nos aeroportos e a bordo das aeronaves.*

129. *Com efeito, não se prevê que a atividade da ... regresse, nos próximos meses ou talvez anos, ao volume de atividade que se verificava antes da pandemia.*

130. *Por outro lado, também é necessário ter em consideração o atual contexto macroeconómico mundial e nacional, o qual continua a impor cautelas.*

131. *Efetivamente, de acordo com o Relatório de Estabilidade Financeira do Banco de Portugal publicado em junho de 2020, o contexto económico e financeiro da*

economia portuguesa é, em larga medida, condicionado pelo enquadramento internacional, em particular, da área do euro. O ano de 2020 tem sido marcado pelos efeitos associados à pandemia de Covid-19, cujo impacto pode ser amplificado pelas vulnerabilidades pré-existentes da economia portuguesa.

132. Os primeiros efeitos da crise pandémica e das próprias medidas adotadas para a sua mitigação, apontam para uma contração muito significativa da atividade económica mundial em 2020, conforme gráfico infra:

(...)

133. Ao contrário de eventos anteriores, o primeiro impacto económico refletiu-se na global. atual crise teve a sua origem fora do setor financeiro e o disrupção das cadeias de distribuição e produção a nível

134. As medidas de confinamento adotadas pelas autoridades governamentais e a quebra na confiança dos agentes económicos, associadas à incerteza sobre a evolução da crise pandémica, provocaram, num segundo momento, um choque na procura.

135. Deste modo, a atual crise distingue-se das anteriores pelos choques quase simultâneos sobre a oferta e a procura e pelo potencial de amplificação resultante da interação entre ambos. Nesse sentido, a confiança dos agentes económicos atingiu mínimos históricos e abaixo das expetativas de mercado.

136. A expetativa de uma contração da atividade económica mais prolongada tem-se refletido numa valorização diferenciada dos prémios de risco para os setores de atividade e segmentos de mercado mais vulneráveis aos efeitos da pandemia de Covid-19, conforme gráfico infra:

(...)

137. As medidas de confinamento e as limitações à mobilidade internacional tiveram um impacto particularmente significativo nas companhias aéreas e atividades

relacionadas como turismo, onde se observaram desvalorizações superiores a 40%, em março de 2020, tendo-se observado uma recuperação limitada mais recentemente.

138. Na sequência da pandemia de Covid-19, as medidas de mitigação da crise sanitária e a necessidade de travar o contágio, levaram à adoção, em vários países, de medidas de redução da mobilidade e de confinamento de parte significativa da população, conduzindo a uma redução acentuada da atividade económica.

139. Considerando a natureza da pandemia, os impactos tendem a sentir-se de forma mais profunda no setor dos serviços, mais dependentes de proximidade humana e por isso mais afetados pelas medidas de confinamento.

140. Em paralelo, o contexto de incerteza subjacente à evolução da pandemia e a quebra de confiança dos agentes económicos conduziram a uma diminuição significativa da procura de bens e serviços. Note-se que, após a redução gradual das medidas de confinamento, e apesar de alguma melhoria observada: a manutenção de um enquadramento macroeconómico desfavorável e de elevada incerteza, traduzidos em aumento do desemprego e quebra de rendimento, continua a pesar sobre a confiança dos consumidores conforme gráfico infra:

(...)

156. Em face de todo o exposto, resulta evidente a dimensão de uma crise económica sem precedentes históricos na sua expressão quantitativa de quebra da atividade económica e na sua expressão qualitativa de crise económica verdadeiramente planetária, global.

157. Não restam dúvidas de que as empresas, neste e nos próximos anos, enfrentarão dificuldades de tesouraria, quer pelas reduções do volume de negócios, quer pela redução da atribuição de crédito, vindo-se forçadas a anunciar medidas de

reestruturação que passam, por um lado, pela concentração de empresas e, por outro, pelo redimensionamento das mesmas,

158. A redução de custos administrativos e com pessoal têm sido outras das medidas mais aplicadas pelas empresas a nível mundial, conforme inclusivamente referido supra relativamente a grandes empresas europeias na área da aviação.

159. Face às incertezas sobre o futuro, a antecipação e a preparação são fatores-chave para resistir a crise e, acima de tudo, minimizar os seus efeitos.

160. Existe um movimento geral do mercado no sentido de racionalizar os custos e de adaptar a estrutura das empresas aos fatores condicionantes resultantes deste contexto recessivo e sem perspectivas futuras favoráveis.

161. Só assim as empresas se conseguirão manter ativas no mercado, atingindo patamares competitivos que lhes permitam, dentro de limites razoáveis, continuar a garantir a existência de postos de trabalho, naturalmente com a dimensão à justa medida do setor onde atuam.

162. Uma parte desta reestruturação passa pela adoção de medidas de racionalização de custos com pessoal, com redefinição de métodos de trabalho e competências necessárias.

III. Necessidade de proceder à reestruturação da organização produtiva da ... afeta ao cliente ...

163. Atento o exposto supra, das imposições, legítimas e oportunas, decretadas pelo Presidente da República e pelo Governo no âmbito da pandemia da doença Covid-19, resultou a considerável diminuição da prestação de serviços junto do cliente ..., para o qual a ... presta serviços de ...

164. Não se prevendo que a atividade da ... regresse ao volume que se verificava antes da pandemia.

165. Aqui chegados, importa referir que a atividade de ... e afins é uma atividade que assenta sobretudo na mão-de-obra.

166. Ao contrário de outras indústrias, esta não vende um produto ou um bem material.

167. A ... vende a prestação de um serviço.

168. O qual, para ser realizado cabalmente, depende quase em exclusivo da força dos trabalhadores que a ... tiver ao seu serviço.

169. Considerando a importância que o trabalhador tem na atividade: compreende-se que o custo da mesma, seja diretamente influenciado pelo valor da mão-de-obra e pelos encargos associados à mesma,

170. A ..., quando celebra contratos com os seus clientes, tem de contar necessariamente com estas premissas.

171. Sendo que os preços a praticar são diretamente influenciados e fixados em função desses valores (custo da mão-de-obra e encargos com mesma).

172. Sem exagerar, é possível dizer que cerca de 85% a 90% do preço fixado para a realização de um determinado serviço representa custos e encargos diretos e indiretos com a mão-de-obra,

173. *Os restantes 10% a 15% comportam as despesas administrativas e encargos com a supervisão, maquinaria e produtos de ..., tendo a ... que retirar daqui, ainda, a sua margem de lucro,*

174. *Atento o peso da mão-de-obra, as margens de lucro neste sector são reduzidas.*

175. *Qualquer elemento externo que se possa vir a repercutir no preço da mão-de-obra é suscetível de comprometer a viabilidade financeira das empresas do sector.*

176. *Nos exercícios findos em 31 de dezembro de 2018 e 2019, a ... apresentou os seguintes resultados:*

(...)

177. *No exercício findo em 31 de dezembro de 2018, a ... registou um volume de vendas e serviços prestados de € 52.928.336, apresentando a rubrica de gastos com o pessoal um valor de €39.339.215.*

178. *O que significa que nesse ano de 2018, os gastos com o pessoal representaram 74% do volume de receitas da ...*

179. *No exercício findo em 31 de dezembro de 2019, a ... registou um volume de vendas e serviços prestados de €51.689.547, apresentando a rubrica de gastos com o pessoal um valor de € 40.525,068.*

180. *O que significa que nesse ano de 2019, os gastos com o pessoal representaram 78% do volume de receitas da ...*

181. *De acordo com os dados recolhidos pela ..., ainda não auditados, verifica-se o seguinte:*

(...)

182. Até 30 de junho de 2020, a ... registou um volume de vendas e serviços prestados de € 27.356.568, apresentando a rúbrica de gastos com o pessoal um valor de €24.051.719.

183. O que significa que, no exercício entre 01 de janeiro e 30 de junho de 2020, os gastos com o pessoal representaram 87% do volume de receitas da ...,

184. Em síntese, a ... tem apresentado os seguintes resultados líquidos (...)

185. Desta forma, resulta evidente das contas consolidadas da ... que o montante das receitas não é suficiente para cobrir o montante dos custos de forma recorrente.

186. As margens de lucro líquidas da ... são tão baixas, o que, por si só, a Empresa não consegue suportar uma estrutura excedentária,

187. A redução, abrupta e imprevisível, dos serviços que a ... presta à ... conduz a uma situação em que a ... se vê com uma estrutura manifestamente excedentária face ao volume de serviços que presta.

188. O valor do custo do pessoal aferido por referência ao volume de faturação da ... no contrato da ... é, em 2020, o seguinte: (...)

189. Da análise do quadro supra é possível verificar que o custo da ... com trabalhadores aumentou exponencialmente a partir de abril de 2020, em virtude do decréscimo substancial do volume de faturação da Empresa neste contrato com a

190. Entre abril e junho de 2020, a ... teve menos 97% a 99% de chegadas de aeronaves face ao que estava previsto antes da pandemia, o que significa que a ... viu a sua atividade reduzida em 97% a 99% do que era esperado.

191. E entre julho e agosto de 2020, a ... teve menos 82% a 88% de chegadas de aeronaves face ao que estava previsto antes da pandemia, o que significa que a ... viu a sua atividade reduzida em 82% a 88% do que era esperado.

192. Em consequência dessa redução abrupta e inesperada de atividade, a ... teve uma faturação negativa de € 197.48754, em abril de 2020.

193. Em maio de 2020, a ... continuou a apresentar uma faturação muito inferior ao que era expetável antes da pandemia, que rondou os €38.862,45.

194. A atual estrutura de pessoal afeta a esse contrato representou um custo de 455,15% face à faturação verificada nesse mês de maio de 2020.

195. Em junho e julho de 2020, a atual estrutura de pessoal afeta a esse contrato representou um custo de, respetivamente, 300,67% e 122,40% face à faturação verificada nesses meses.

196. Esses valores — desproporcionados — dos custos da ... com trabalhadores afetos a esse contrato revela claramente que a estrutura da ... afeta a este cliente é excedentária.

197. Do exposto supra pode concluir-se que a atual dimensão e estrutura da prestação de serviços da ... à ... não tem a viabilidade económica necessária.

198. É urgente reduzir o valor dos custos com o pessoal para níveis que estejam de acordo com o volume das receitas, de forma a equilibrar o benefício financeiro da ... no âmbito do contrato de prestação de serviços celebrado com a

199. Por outro lado, se entre 21 de fevereiro de 2017 e 30 de setembro de 2019, à ... só estavam adjudicados serviços de ... e afins de parte da operação da ..., com o contrato de prestação de serviços que se iniciou em 01 de outubro de 2019 a ... passou a prestar os seus serviços às ...

200. E com a adenda celebrada em 01 de novembro de 2019, a ... passou a prestar os seus serviços às

201. Ora, isto significa que a partir de outubro e novamente a partir de novembro de 2019, como passou a prestar s seus serviços a todas as ..., a ... passou a gerir três estruturas de pessoal, sendo que até essas datas eram geridas separadamente pela ... e por outra empresa de ...: (1) a estrutura afeta às ..., ..., (ii) a estrutura afeta às ..., e (iii) a estrutura afeta ...

202. Atento o atual volume de serviços solicitado pela ... à ... no âmbito do contrato de prestação de serviços celebrado em 01 de outubro de 2019 e tendo em consideração as projeções do impacto da pandemia da Covid-19 que se constata para o setor da aviação, forçosamente se conclui que a atual estrutura da ... afeta a este contrato é significativamente excedentária, impondo-se uma reestruturação que permita à ... adequar essa estrutura às necessidades reais da Empresa.

203. Neste enquadramento, a ... tomou a decisão de gestão de proceder a uma reestruturação da organização produtiva afeta ao contrato de prestação de serviços da ..., com o objetivo de reduzir os seus custos e de a adaptar à redução da sua atividade provocada pela redução da atividade da própria ... nos termos supra descritos, extinguindo 116 dos 247 postos de trabalho afetos a esse contrato.

204. A reestruturação da organização da estrutura afeta aos serviços de ... e afins das ... assume caráter urgente, uma vez que a atual estrutura é significativamente excedentária em face do atual volume de serviços que a ... presta à ... e das

projeções do impacto da pandemia da Covid-19 que se constata para o setor da aviação.

205. Assim, o número de postos de trabalho que a ... decidiu extinguir resulta, diretamente, da redução de atividade da ... no cliente ... e da redução de faturação da ... nesse contrato de prestação de serviços,

206. Não sendo previsível que o volume de atividade da ... neste contrato com a ... retome ao volume que se verificava antes da pandemia.

207. A extinção de 116 dos 247 postos de trabalhos representa uma redução de aproximadamente de 48% de trabalhadores afetos a este cliente,

208. Esta redução de 48% dos postos de trabalho existentes na estrutura da ... afeta ao cliente ... é necessária e proporcional face ao decréscimo de atividade e de faturação da ... neste contrato,

209. A cessação destes contratos permitirá à ... uma poupança mensal, considerando o vencimento base, complementos remuneratórios e contribuições para a Segurança Social, superior a €173.878,83.

210. A reestruturação da organização assume caráter urgente, considerando que a atual estrutura é significativamente excedentária, impondo-se, por isso, a extinção dos mencionados postos de trabalho.

211. A ... não tem colocação, noutros locais de trabalho, para os trabalhadores que estão alocados ao contrato de prestação de serviços da

212. Admitir a possibilidade de transferir os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo conduziria a ... a resultados catastróficos a

nível económico-financeiro, uma vez que os trabalhadores que estão afetos ao contrato de prestação de serviços da ... auferem vencimentos e outros complementos remuneratórios mais elevados do que os restantes trabalhadores da ... por força do contrato coletivo aplicável e, ainda, do Acordo do Empresa entre a ... e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços ... publicado no BTE n.º 08.02.2019. Vejamos.

213. De acordo com a tabela das remunerações mínimas dos trabalhadores de ... constante do contrato coletivo aplicável, um trabalhador com a categoria profissional de ... auferem uma remuneração base de €648,00, enquanto um trabalhador com a categoria profissional de Trabalhador de ... auferem uma remuneração base de €638,00.

214. O Acordo de Empresa entre a ... e o ... prevê um conjunto de condições de trabalho mais favoráveis face às que estão reguladas convencionalmente e aplica-se aos trabalhadores que detenham as categorias profissionais de ..., encarregado de..., encarregado geral e supervisor que prestem funções ..., designadamente ao nível dos turnos rotativos, do subsídio de turno, do descanso compensatório remunerado pela prestação de trabalho aos feriados, e do subsídio de transporte.

215.A ..., por imposição do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao setor das ..., aplica o disposto nesse Acordo de Empresa aos trabalhadores que prestam serviços no ... e que detenham as categorias profissionais acima mencionadas.

216. Ora, estas condições salariais tornam inoportuna a transferência, com carácter definitivo, dos trabalhadores afetos ao contrato de prestação de serviços da ... para outros contratos que a ... porventura tenha, ligados a outro setor (como por exemplo, transportes, hotelaria ou outro), pois, se o fizer coloca em causa o equilíbrio financeiro deste contrato, que passou a contar com trabalhadores que representam

um custo maior para a ..., custos esses que, à data da celebração desse contrato, não foram contabilizados.

217. Sendo também certo que a ... nunca teria colocação para a quase totalidade dos trabalhadores excedentários do contrato com a ...

218. Do exposto resulta que a ... não tem outra opção senão prosseguir com o presente procedimento de despedimento coletivo.

219. Nos termos do disposto no artigo 359º n.º 1, 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 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.

220. Nos termos do disposto no artigo 359º, n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho, são considerados motivos de mercado, a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado.

221. E nos termos do disposto no artigo 359º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho, são considerados motivos estruturais, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de atividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.

222. Pelo exposto, o presente procedimento de despedimento coletivo fundamenta-se na redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado (redução da atividade da ... provocada pela diminuição de serviços no setor da aviação que abrange o contrato de prestação de serviços celebrado com a ...) e por motivos estruturais (desequilíbrio económico-financeiro verificado no âmbito do contrato de prestação de serviços da ... e reestruturação da organização produtiva afeta a este cliente, com o objetivo de reduzir os seus custos e de a adaptar à redução da sua atividade provocada pela redução da atividade da própria ... nos termos supra descritos, através da extinção de 116 postos de trabalho afetos a esse cliente), nos termos do disposto no artigo 359º, n.º 1 e n.º 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.

IV. Reestruturação e redimensionamento da organização produtiva da ... afeta ao cliente ... por departamento e critérios de escolha

223. A ... tem 247 postos de trabalho afetos ao contrato de prestação de serviços celebrado com a ...

224. Conforme mencionado supra, os serviços objeto do contrato de prestação de serviços com a ... são serviços de ... da ... e/ou utilizadas por esta, quer as que se encontram ..., quer as que se encontram ...

225. Aos serviços de ... e afins das ..., a ... tem afetos 240 postos de trabalhos.

226. Aos serviços de ... e afins das aeronaves no ..., a ... tem afetos 7 postos de trabalho, os quais são ocupados pelas seguintes trabalhadoras:

- a) ...;
- b) ...;
- c) ...;
- d) ...;

e) ...;

f) ...;

g) ...

227. *A este propósito, importa esclarecer que, pese embora a ... e a ... tenham acordado adjudicar aos serviços de ... apenas 6 postos de trabalho (...), a trabalhadora ... deixou de prestar funções de trabalhadora de ... e passou a prestar essas funções nas ..., para substituir as trabalhadoras ... e ... nas ausências destas por motivo de doença, que eram e são recorrentes, e para substituir as seis trabalhadores durante as respetivas férias.*

228. *Na sequência da decisão de proceder a uma reestruturação da organização produtiva da estrutura afeta ao contrato de prestação de serviços da ..., com o objetivo de reduzir os seus custos e de a adaptar à redução da sua atividade provocada pela redução da atividade da própria ... nos termos supra descritos, a ... decidiu extinguir 116 dos 240 postos de trabalho afetos aos serviços de ... e afins das ...*

229. *Entende-se que o redimensionamento da estrutura, adequada ao funcionamento da ... no âmbito do contrato com a ... exige o sacrifício 116 de postos de trabalho.*

230. *A presente reestruturação não irá abranger os postos de trabalho afetos ao ..., uma vez que os postos de trabalho aí adjudicados são essenciais para a concretização dos serviços aí desempenhados.*

231. *Conforme mencionado supra, aos serviços de ... e afins das ... estão afetos 240 postos de trabalho, divididos pelas seguintes categorias profissionais e funções:*

a) Categoria Profissional de ...: 14 postos de trabalho, com as seguintes funções:

- i. Controlo: 8 postos de trabalho*
- ii. Controlo/Ajudante: 1 posto de trabalho*
- iii. Responsável de Turno: 5 postos de trabalho*

b) Categoria Profissional de Encarregado: 5 postos de trabalho, com as seguintes funções:

- i. Trabalhador de: 4 postos de trabalho*
- ii. Responsável de Turno: 1 posto de trabalho*

c) Categoria Profissional de Encarregado Geral: 1 posto de trabalho, com a função de Responsável de Turno

d) Categoria Profissional de....: 127 postos de trabalho, todos com a função de Trabalhador de ...

e) Categoria Profissional de: 3 postos de trabalho, com as seguintes funções:

- i.: 1 posto de trabalho*
- ii. Operador: 1 posto de trabalho*
- iii. Operador ..:*

f) Categoria Profissional de Operador: 20 postos de trabalho, com as seguintes funções:

- i. Operador: 10 postos de trabalho*
- ii. Operador: 2 postos de trabalho*
- iii. Operador: 3 postos de trabalho*
- iv. Operador: 3 postos de trabalho*
- v. Operador: 1 posto de trabalho*
- vi. Responsável de Turno: 1 posto de trabalho*

g) Categoria Profissional de Supervisor: 6 postos de trabalho, com as seguintes funções:

- i. Supervisão: 5 postos de trabalho*
- ii. Backoffice: 1 posto de trabalho*

h) Categoria Profissional de Supervisor Geral; 5 postos de trabalho, todos com a função de Supervisão-Geral

i) Técnico de Qualidade e Ambiente: 2 postos de trabalho, ambos com a função de Qualidade.

j) Categoria Profissional de Trabalhador de ...: 52 postos de trabalho, com as seguintes funções:

- i. Operador ...: 1 posto de trabalho*
- ii. Qualidade: 1 posto de trabalho*
- iii. Trabalhador de ...: 50 postos de trabalho*

k) Trabalhadores de Serviços Gerais; 5 postos de trabalho, todos com a função de Trabalhador de

232. Conforme resulta do elenco supra, na estrutura dos serviços de ... e afins ... existem postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico entre as diversas categorias profissionais.

233. Assim, a ..., na escolha dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo: terá de atender à função concretamente desempenhada pelos trabalhadores, pese embora possam ter diferentes categorias profissionais.

234. Nestes termos, importa discriminar o quadro de pessoal afeto aos serviços de ... e afins ... pelas funções concretamente desempenhadas.

235. *Ora, o quadro de pessoal afeto aos serviços de ... e afins das ...” é dividido pelas seguintes funções:*

- a) Backoffice: 1 posto de trabalho;*
- b) Controlo: 8 postos de trabalho;*
- e) Controlo...: 1 posto de trabalho;*
- d) Motorista: 1 posto de trabalho;*
- e) Operador ...: 11 postos de trabalho;*
- f) Operador ...: 2 postos de trabalho;*
- g) Operador ...: 4 postos de trabalho;*
- h) Operador ...: 4 postos de trabalho;*
- i) Operador ...: 1 posto de trabalho;*
- j) Qualidade: 3 postos de trabalho;*
- k) Responsável de Turno: 8 postos de trabalho;*
- l) Supervisão: 5 postos de trabalho;*
- m) Supervisão Geral: 5 postos de trabalho;*
- n) Trabalhador de ...: 186 postos de trabalho.*

236. *Atento o atual volume de serviços solicitado pela ... à ... no âmbito do contrato de prestação de serviços celebrado em 01 de outubro de 2019 e tendo em consideração as projeções do impacto da pandemia da Covid-19 que se constata para o setor da aviação, forçosamente se conclui que a atual estrutura da ... afeta aos serviços de ... das ... no âmbito deste contrato é significativamente excedentária, impondo-se uma reestruturação que permita à ... adequar essa estrutura às necessidades reais da Empresa.*

237. *As áreas funcionais abrangidas pela reestruturação serão as seguintes:*

- a) Controlo: 2 dos 8 postos de trabalho;*
- b) Motorista: 1 e único posto de trabalho existente;*

- c) Operador: 5 dos 11 postos de trabalho existentes;
- d) Operador: 1 dos 4 postos de trabalho existentes;
- e) Responsável de Turno: 5 dos 8 postos de trabalho existentes;
- f) Supervisão: 4 dos 5 postos de trabalho existentes;
- g) Supervisão Geral: 2 dos 5 postos de trabalho existentes;
- h) Trabalhador de: 102 dos 186 postos de trabalho existentes.

238. A Empresa entende que a reestruturação da organização da estrutura afeta aos serviços de ... e afins das ... com a consequente extinção dos postos de trabalho acima mencionados assume carácter urgente, uma vez que a atual estrutura é significativamente excedentária, e é desnecessária face do atual volume de serviços que a ... presta à ... e considerando as projeções anunciadas quanto ao impacto da pandemia da Covid-19 no setor da aviação.

239. A extinção dos 116 postos de trabalho acima mencionados prende-se, exclusivamente, com a redução de atividade da ..., provocada pela redução da atividade aeronáutica e pelo desequilíbrio económico-financeiro que se verifica no âmbito do contrato de prestação de serviços da ... em face dessa redução e dos custos que a atual estrutura implica.

240. Por outro lado, como a partir de outubro de 2019 a ... passou a gerir as duas estruturas de pessoal, que até 30 de setembro de 2019 eram geridas separadamente pela ... e por outra empresa de ... (a estrutura afeta às ...), o aproveitamento de sinergias entre as equipas é um fator essencial.

241. Assim, as áreas funcionais que são abrangidas pelo presente despedimento coletivo são as áreas que a ... concluiu serem as áreas em que existem postos de trabalho redundantes e excedentários.

242. *A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos trabalhadores a despedir no presente despedimento coletivo, entre os trabalhadores que exercem funções com conteúdo funcional idêntico, seria o da menor antiguidade ao serviço da ...*

243. *No contrato coletivo de trabalho aplicável ao setor das ..., havendo sucessão de empresas na prestação de serviço de ... em relação a um determinado local, os trabalhadores que aí prestavam a sua atividade passam a ficar vinculados à nova empresa encarregada de prestar esse serviço.*

244. *Por via deste mecanismo legal, sempre que é adjudicada à ... uma empreitada de prestação de serviços relativamente a um certo local de trabalho, os trabalhadores deste local de trabalho transferem-se para a ...*

245. *Em virtude de os serviços prestados pela ... aos seus clientes depender, quase em exclusivo, da força dos trabalhadores que tiver ao seu serviço, a ... investe regularmente na formação profissional dos mesmos, tudo para que o serviço que prestam seja de excelência e que permita à ... distinguir-se no mercado.*

246. *Assim, quanto maior for a antiguidade dos trabalhadores na ..., maior foi o investimento da Empresa nesses trabalhadores.*

247. *Por essa razão, a ... decidiu que o critério de escolha a aplicar no âmbito do presente despedimento coletivo será o da menor antiguidade na ...*

248. *Este critério permitirá que a ... consiga dar resposta ao atual volume de serviços solicitados pela ..., mantendo a qualidade do serviço.*

249. *Posto isto, vejamos, em concreto, a reestruturação e redimensionamento da organização produtiva da ... afeta ao cliente ... por departamento e critérios de escolha.*

250. Dos 8 postos de trabalho com a função de Controlo, a ... decidiu extinguir 2 postos de trabalho.

251. A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos 2 trabalhadores a despedir, dos 8 que ocupam os postos de trabalho com a função de Controlo, seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

252. Os 8 postos de trabalho com a função de Controlo são ocupados pelos seguintes trabalhadores:

<i>Trabalhadores</i>	<i>Antiguidade ao serviço da ...</i>
...	08/11/2019
...	13/02/2017
...	29/10/2018
...	01/10/2019
...	04/11/2019
...	21/02/2017
...	04/10/2017
...	05/05/2017

253. Nestes termos, em virtude de ocuparem os postos de trabalho com a função de Controlo que a ... decidiu extinguir na reestruturação da organização produtiva da estrutura afeta ao contrato de prestação de serviços da ..., e por serem os 2 trabalhadores! entre os 8 trabalhadores que ocupam os referidos postos de trabalho, com menor antiguidade ao serviço da ..., serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo os seguintes trabalhadores:

- ...; e
- ...

254. A ... decidiu extinguir o único posto de trabalho com a função de Motorista existente na estrutura afeta aos serviços de ... e afins das ..., o qual é ocupado pelo trabalhador ...

255. Esta função irá ser extinta por se encontrar praticamente esvaziada de tarefas, não existindo qualquer atividade para o trabalhador desempenhar.

256. Nestes termos, o critério para a seleção do trabalhador ... como trabalhador a despedir no presente despedimento coletivo foi o de ocupar o posto de trabalho único com a função de Motorista, que a ... decidiu extinguir na reestruturação da organização produtiva da estrutura afeta ao contrato de prestação de serviços da ...

257. Dos 11 postos de trabalho com a função de Operador ..., a ... decidiu extinguir 5 postos de trabalho.

258. A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos 5 trabalhadores a despedir, dos 11 que ocupam os postos de trabalho com a função de Operador ..., seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

259. Os 11 postos de trabalho com a função de Operador ... são ocupados pelos seguintes trabalhadores:

<i>Trabalhadores</i>	<i>Antiguidade ao serviço da ...</i>
...	01/10/2019
...	01/10/2019
...	21/02/2017
...	01/10/2019
...	21/02)2017
...	01/10/2019
...	21/02/2017

...	01/10/2019
...	01/10)2019
...	01/10/2019
...	13/04/2017

260. Nestes termos, em virtude de ocuparem os postos de trabalho com a função de Operador ..., que a ... decidiu extinguir na reestruturação da organização produtiva da estrutura afeta ao contrato de prestação de serviços da ..., e por serem os 5 trabalhadores, entre os 11 trabalhadores que ocupam os referidos postos de trabalho, com menor antiguidade ao serviço da ..., serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo os seguintes trabalhadores:

- ...;
- ...;
- ...;
- ...; e
- ...

281. Pese embora seja um dos 7 trabalhadores acima mencionados com menor antiguidade na ... (reportada a 01/10/2019), o trabalhador ... é um colaborador que possui outras valências, nomeadamente a realização de ..., que lhe permite desempenhar funções de ...

262. Em virtude de possuir tais valências, que os restantes trabalhadores com uma antiguidade na ... reportada a 01/10/2019 não possuem, o trabalhador ... não será abrangido pelo presente procedimento de despedimento coletivo.

263. Por fim, e pese embora também seja um dos 7 trabalhadores acima mencionados com menor antiguidade na ... (reportada a 01/10/2019), o trabalhador ... trabalha no turno da noite em conjunto com outro colega, ... Por essa razão, o trabalhador ... não irá ser abrangido pelo presente procedimento de despedimento

coletivo, pois quando a ... voltar a ter serviço noturno, terá de ter dois funcionários para garantir o turno em permanência.

264. Dos 4 postos de trabalho com a função de Operador ..., a ... decidiu extinguir 1 posto de trabalho.

265. A Empresa decidiu que o critério para a seleção do trabalhador a despedir, dos 4 que ocupam os postos de trabalho com a função de Operador ..., seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

266. Os 4 postos de trabalho com a função de Operador ... são ocupados pelos seguintes trabalhadores:

<i>Trabalhadores</i>	<i>Antiguidade ao serviço da ...</i>
<i>...</i>	<i>23/02/2017</i>
<i>...</i>	<i>21/02/2017</i>
<i>...</i>	<i>11/05/2019</i>
<i>...</i>	<i>01/10/2019</i>

267. Nestes termos, o critério para a seleção do trabalhador ... como trabalhador a despedir no presente despedimento coletivo foi o de ocupar o posto de trabalho único com a função de ..., que a ... decidiu extinguir na reestruturação da organização produtiva da estrutura afeta ao contrato de prestação de serviços da ..., e por ser o trabalhador, entre os 4 trabalhadores que ocupam os referidos postos de trabalho, com menor antiguidade ao serviço da ...

268. Dos 8 postos de trabalho com a função de Responsável de Turno, a ... decidiu extinguir 5 postos de trabalho.

289. A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos 5 trabalhadores a despedir, dos 8 que ocupam os postos de trabalho com a função de Responsável de Turno, seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

270. Os 8 postos de trabalho com a função de Responsável de Turno são ocupados pelos seguintes trabalhadores:

Trabalhadores	Antiguidade ao serviço da ...
...	01/10/2019
...	21/02/2017
...	01/10/2019
...	01/10/2019
...	23/02/2017
...	01/10/2019
...	01/10/2019
...	02/08/2017

271. Nestes termos, em virtude de ocuparem os postos de trabalho com a função de Responsável de Turno que a ... decidiu extinguir na reestruturação da organização produtiva da estrutura afeta ao contrato de prestação de serviços da ..., e por serem os 5 trabalhadores, entre os 8 trabalhadores que ocupam os referidos postos de trabalho, com menor antiguidade ao serviço da ..., serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo os seguintes trabalhadores:

- ...;
- ...;
- ...;
- ...; e
- ...

272. Dos s 5 postos de trabalho com a função de Supervisão, a ... decidiu extinguir 4 postos de trabalho.

273. A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos 4 trabalhadores a despedir, dos 5 que ocupam os postos de trabalho com a função de Supervisão, seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

274. Os 5 postos de trabalho com a função de Supervisão são ocupados pelos seguintes trabalhadores:

<i>Trabalhadores</i>	<i>Antiguidade ao serviço da ...</i>
...	01/10/2019
...	01/10/2019
...	04/03/2017
...	15/02/2017
...	01/10/2019

275. Nestes termos, em virtude de ocuparem os postos de trabalho com a função de Supervisão que a ... decidiu extinguir na reestruturação da organização produtiva da estrutura afeta ao contrato de prestação de serviços da ..., e por serem os 4 trabalhadores, entre os 5 trabalhadores que ocupam os referidos postos de trabalho, com menor antiguidade ao serviço da ..., serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo os seguintes trabalhadores:

- ...;
- ...;
- ...; e
- ...

276. Dos 5 postos de trabalho com a função de Supervisão Geral, a ... decidiu extinguir 2 postos de trabalho,

277. A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos 2 trabalhadores a despedir, dos 5 que ocupam os postos de trabalho com a função de Supervisão Geral, seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

278. Os 5 postos de trabalho com a função de Supervisão Geral são ocupados pelos seguintes trabalhadores:

<i>Trabalhadores</i>	<i>Antiguidade ao serviço da ...</i>
...	01/05/2017
...	01/10/2019
...	01/02/2017
...	01/02/2017
...	01/10/2019

279. Nestes termos, em virtude de ocuparem os postos de trabalho com a função de Supervisão Geral que a ... decidiu extinguir na reestruturação da organização produtiva da estrutura afeta ao contrato de prestação de serviços da ..., e por serem os 2 trabalhadores, entre os 5 trabalhadores que ocupam os referidos postos de trabalho, com menor antiguidade ao serviço da ..., serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo os seguintes trabalhadores:

- ...; e
-

280. Dos 186 postos de trabalho com a função de Trabalhador de ..., a ... decidiu extinguir 102 postos de trabalho.

281.A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos 96 trabalhadores a despedir, dos 186 que ocupam os postos de trabalho com a função de Trabalhador de ..., seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

282. Os 186 postos de trabalho com a função de Trabalhador de ... são ocupados pelos seguintes trabalhadores:

<i>Trabalhadores</i>	<i>Antiguidade ao serviço da ...</i>
...	01/10/2019
...	01/10/2019

[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/06/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	25/07/2018
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	25/07/2018
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	30/07/2019
[REDACTED]	05/09/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	18/04/2018
[REDACTED]	19/09/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	19/07/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	23/05/2018
[REDACTED]	26/09/2018
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	19/10/2016
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019

[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	09/12/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	23/02/2017
[REDACTED]	24/01/2018
[REDACTED]	07/11/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/04/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	02/06/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	09/08/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/11/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	27/03/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/08/2017
[REDACTED]	19/07/2018

[REDACTED]	02/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	1/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	13/06/2018
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	24/09/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	16/05/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	29/09/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017

[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	05/06/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	06/02/2019
[REDACTED]	04/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	27/02/2020
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	24/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019

[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	11/04/2017
[REDACTED]	22/05/2019
[REDACTED]	03/09/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/09/2017
[REDACTED]	18/08/2017
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	10/05/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	13/05/2019
[REDACTED]	28/07/2017
[REDACTED]	21 /02/2017
[REDACTED]	01/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017
[REDACTED]	02/10/2019
[REDACTED]	21/02/2017

285. Assim, as áreas funcionais que são abrangidas pelo presente despedimento coletivo são as áreas que a ... concluiu serem as áreas em que existem postos de trabalho redundantes e excedentários.

286. A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos trabalhadores a despedir no presente despedimento coletivo, entre os trabalhadores que exercem funções com conteúdo funcional idêntico, seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

287. Com a eliminação dos postos de trabalho abaixo indicados, a Empresa estima uma poupança global anual no valor aproximado de 173.000,00 Euros (remunerações, segurança social e demais custos associados à relação jurídico-laboral), sem prejuízo da redução de custos associados de funcionamento.

1.2.2. Do quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, que constitui Documento B e cujo teor se reproduz:

“DOCUMENTO B

*QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA
EMPRESA*

Em cumprimento do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho, junta-se, em anexo, o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa, que do presente documento faz parte integrante.”

1.2.3. Dos critérios de seleção de trabalhadores, que constitui Documento C e cujo teor se reproduz:

“DOCUMENTO C

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE TRABALHADORES

288. *Em cumprimento do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea c) do Código de Trabalho, cumpre indicar os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores abrangidos por este despedimento coletivo.*

289. *O procedimento de despedimento coletivo, como se demonstrou anteriormente, não emerge de qualquer conduta culposa dos trabalhadores ou da Empresa, sendo antes uma decorrência natural de uma decisão legítima de gestão operacional da Empregadora, atendendo à redução de atividade da ... provocada pela redução da atividade aeronáutica da ... e pelo desequilíbrio económico-financeiro que se verifica no âmbito do contrato de prestação de serviços da ... em face dessa redução e dos custos que a atual estrutura implica.*

290. *Por outro lado, como a partir de outubro de 2019 a ... passou a gerir as duas estruturas de pessoal que até 30 de setembro de 2019 eram geridas separadamente pela ... e por outra empresa de ... i.e., passou a gerir a estrutura afeta às ..., e a estrutura afeta às ..., o aproveitamento de sinergias entre as equipas é um fator essencial.*

291. *O presente procedimento de despedimento coletivo é imposto pela necessidade de reestruturar a organização da estrutura afeta aos serviços de ... e afins das ..., com a conseqüente extinção de 121 postos de trabalho, a qual assume caráter urgente uma vez que a atual estrutura é significativamente excedentária, e é desnecessária face ao atual volume de serviços que a ... presta à ... e considerando as projeções anunciadas quanto ao impacto da pandemia da Covid-19 no setor da aviação.*

292. *Assim, as áreas funcionais que são abrangidas pelo presente despedimento coletivo são as áreas que a ... concluiu serem as áreas em que existem postos de trabalho redundantes e excedentários.*

293. A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos trabalhadores a despedir no presente despedimento coletivo, entre os trabalhadores que exercem funções com conteúdo funcional idêntico, seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

294. Com a eliminação dos postos de trabalho abaixo indicados, a Empresa estima uma poupança global anual no valor aproximado de supra indicado (remunerações, segurança social e demais custos associados à relação jurídico-laboral), sem prejuízo da redução de custos associados de funcionamento.

295. A aplicação de critérios de seleção pressupõe a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na unidade, departamento ou secção, com o objetivo de individualizar a relação jurídico-laboral a extinguir.

296. Ora, devemos ter presente que o posto de trabalho não deve ser confundido com a categoria profissional.

297. A categoria profissional pode assumir duas vertentes: categoria-função contratual e categoria-estatuto normativa. A primeira corresponde ao essencial das funções que o trabalhador se obrigou a desempenhar por força do contrato de trabalho e/ou das suas modificações. A segunda corresponde à posição do trabalhador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva.

298. Por seu lado, o posto de trabalho é definido pelo (i) conteúdo funcional, bem como pelas localizações, (ii) hierárquica, (iii) na respetiva unidade, seção ou departamento e (iv) geográfica.

299. Assim, na ... vão ser eliminados 116 postos de trabalho nas seguintes funções:

- a) Controlo: 2 dos 8 postos de trabalho existentes;
- b) Motorista: 1 e único posto de trabalho existente;

- c) Operador ...: 5 dos 11 postos de trabalho existentes;*
- d) Operador ...: 1 dos 4 postos de trabalho existentes;*
- e) Responsável de Turno: 5 dos 8 postos de trabalho existentes;*
- f) Supervisão: 4 dos 5 postos de trabalho existentes;*
- g) Supervisão Geral: 2 dos 5 postos de trabalho existentes;*
- h) Trabalhador de ...: 96 dos 186 postos de trabalho existentes.*

300. Ainda que os trabalhadores acima referidos possam ter desempenhado outras atividades na Empresa, tomou-se em consideração as atividades mais significativas ou aquelas que exigiam uma ocupação qualitativa ou quantitativamente mais relevante dos trabalhadores em apreço.

301. O critério de seleção adotado serve o objetivo de adequar o número de trabalhadores, cujos contratos serão mantidos, aos postos de trabalho exigidos para assegurar o reequilíbrio económico-financeiro da ... no âmbito do contrato de prestação de serviços celebrado com a ... e para assegurar o volume de serviços atual da

302. Entende-se que o redimensionamento da estrutura, adequada ao funcionamento da ... no âmbito do contrato de prestação de serviços celebrado com a ..., exige o sacrifício de 116 postos de trabalho.

303. A Empresa decidiu que o critério para a seleção dos trabalhadores a despedir no presente despedimento coletivo, entre os trabalhadores que exercem funções com conteúdo funcional idêntico, seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

304. No contrato coletivo de trabalho aplicável ao setor das ... havendo sucessão de empresas na prestação de serviço de ... em relação a um determinado local, os trabalhadores que aí prestavam a sua atividade passam a ficar vinculados à nova empresa encarregada de prestar esse serviço.

305. *Por via deste mecanismo legal, sempre que é adjudicada à ... uma empreitada de prestação de serviços relativamente a um certo local de trabalho, os trabalhadores deste local de trabalho transferem-se para a ...*

306. *Em virtude de os serviços prestados pela ... aos seus clientes depender, quase em exclusivo, da força dos trabalhadores que tiver ao seu serviço, a ... investe regularmente na formação profissional dos mesmos, tudo para que o serviço que prestam seja de excelência e que permita à ... distinguir-se no mercado.*

307. *Assim, quanto maior for a antiguidade dos trabalhadores na ..., maior foi o investimento da Empresa nesses trabalhadores.*

308. *Por essa razão, a ... decidiu que o critério de escolha a aplicar no âmbito do presente despedimento coletivo será o da menor antiguidade na ...*

309. *Este critério permitirá que a ... consiga dar resposta ao atual volume de serviços solicitados pela ..., mantendo a qualidade do serviço.*

310. *A identificação dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo resulta da aplicação do critério acima referido, tendo a Empresa procurado manter as pessoas que melhor se adequam à estrutura organizativa que resultará desta reorganização.*

311. *O critério supra exposta atua na identificação individual e concreta, dentro do número de postos de trabalho a eliminar e dos trabalhadores que ocupam postos de trabalho com conteúdo idêntico.*

312. *É assim que a identificação dos concretos postos de trabalho a sacrificar resulta, nomeadamente, da ponderação conjunta dos seguintes fatores: (i)*

redução da atividade da empresa e conseqüente redundância de recursos humanos: (ii) necessidade de redução dos custos fixos; (iii) antiguidade ao serviço da ...

- 1.2.4.** Do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, que constitui Documento D, para o qual se remete para todos os efeitos legais e cujo teor se dá por integralmente reproduzido:

“DOCUMENTO D

*NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS
ABRANGIDAS*

- 1. Em cumprimento do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea d) do Código de Trabalho, cumpre indicar o número de trabalhadores e as categorias profissionais abrangidas pelo presente despedimento coletivo.*
- 2. O despedimento coletivo abrangerá 116 trabalhadores.*
- 3. Ordenados por categorias profissionais, serão objeto da cessação dos contratos de trabalho os seguintes trabalhadores:*
(...)”

- 1.2.5.** Dos limites temporais que constitui Documento E, cujo teor se reproduz

“DOCUMENTO E

LIMITES TEMPORAIS

- 1. Em cumprimento do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho, cumpre indicar o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.*
- 2. Pretende proceder-se ao despedimento simultâneo dos trabalhadores abrangidos, dentro do prazo de pré-aviso previsto no artigo 363.º do Código do Trabalho.*

3. Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 dias, contados da data da comunicação deste documento à Comissão Representativa de Trabalhadores, de forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atento, para além do mais, o disposto no artigo 363.º, n.º 1 do mesmo diploma.

4. Ao período de tempo previsto na segunda parte do parágrafo anterior acresce o prazo de aviso prévio de 30, 60 ou 75 dias, consoante os trabalhadores tenham antiguidade superior a um ano e inferior a cinco anos, superior a cinco anos e inferior a 10 anos, e superior a 10 anos, respetivamente, o que antecede o momento da cessação dos contratos de trabalho.

5. O referido período de aviso prévio pode, porém, ser dispensado, total ou parcialmente, caso em que será pago o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

6. Especiais regras legais de tutela de alguns trabalhadores, em razão da sua situação pessoal, tal como o caso de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, poderão impor momentos distintos para a cessação dos respetivos contratos e o prolongamento, quanto a estes, do presente processo de despedimento coletivo.”

1.2.6. Do cálculo de compensação, que constitui Documento F, cujo teor se reproduz.

“DOCUMENTO F

CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO

1. Em cumprimento do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea f) do Código de Trabalho, cumpre indicar o método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir.

2. Nos casos de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 01 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, é calculada nos termos do artigo 50, n.º 1, deste diploma legal, ou seja, é calculada nos termos seguintes:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na sublinha i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

3. Nos termos do artigo 5.º, n.º 2, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, o montante total da compensação calculado nos termos do número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4. Nos casos de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, é calculada nos termos do artigo 50, n.º 3, deste diploma legal, ou seja, é calculada nos termos seguintes:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

5. Nos termos do disposto no artigo 50, n.º 4, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do ponto 2 supra e as alíneas a) e b) do ponto 4 supra:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

o) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

6. Nos termos do disposto no artigo 5º, n.º 5, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, quando da aplicação do disposto na alínea a) dos pontos 2 e 4 supra resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do ponto 2 supra e b) do ponto 4 supra;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

7. Nos termos do disposto no artigo 5.º, n.º 6, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do ponto 2 supra resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea c) do ponto 2 supra;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

8. Nos casos de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de outubro de 2013 inclusive, a compensação a conceder será a prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação atual.

9. Assim, nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho:

a) O trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

b) A compensação prevista no ponto anterior é determinada do seguinte modo:

i) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

ii) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

iii) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

iv) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente

10. A compensação e os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, serão postos à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo até ao termo do prazo de aviso prévio, isto é, da data de cessação dos contratos de trabalho.”

1.3. Do processo de despedimento consta cópia da comunicação da intenção de despedimento à DGERT.

- 1.4. Do processo de despedimento consta cópias das atas da reunião que se destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, cujo teor se reproduz infra:

Ata da fase de informações e negociação entre as partes relativa ao procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., nos termos do artigo 361º do Código do Trabalho

Pelas 10 horas, do dia 16 de Outubro de 2020, no domicílio profissional do Advogado da Empresa, sito (...), reuniram a representante da ..., Dra. ..., acompanhada pelo perito, Dr. ..., a Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT) constituída pelos trabalhadores ..., ..., ..., ... e ..., tendo comparecido em representação da DGERT o Exmo. Sr. Dr. ...

O perito da empresa, Dr. ..., entregou à CRT o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa, previsto no artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do CT, o qual, dada a sua extensão, não foi entregue a todos os trabalhadores abrangidos no processo.

O perito informou que a decisão do presente despedimento coletivo em uma decisão difícil com grande impacto social nas pessoas envolvidas, mas era uma decisão de gestão, tomada pelos acionistas e administradores e que visava inverter a tendência de degradação económica que o setor da aviação tem vindo a atravessar nos últimos tempos, provocada pelos impactos socioeconómicos do vírus Covid- 19. Esta decisão nada tem que ver com os trabalhadores envolvidos, sendo baseada em fatores puramente objetivos. A empresa procurou ao máximo soluções que mantivessem os postos de trabalho, mas, considerando toda a situação atual, tal demonstrou-se totalmente inviável.

A CRT, na pessoa da Sra. ..., começou por identificar os trabalhadores que compõe a comissão representativa dos trabalhadores. São assessorados pelo Dr. ..., Dr. ..., Dr. ...

Como introdução da parte da CRT foi dito que estes trabalhadores estão mais uma vez a ser penalizados, muitos deles estiveram em Lay-Off e viram os seus rendimentos serem reduzidos, também houve alguns que foram deslocados para outros locais de trabalho e concordaram, sempre a pensar que estavam a garantir o seu posto de trabalho, agora lamentavelmente estão a ser despedidos e ficam sem o seu rendimento.

A CRT colocou à Empresa as seguintes questões:

1 - Identificação dos critérios que foram seguidos pela ... para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento coletivo.

2 — Desses 116 trabalhadores, referiu que a sua maioria não pretende ficar sem o seu trabalho, pelo que indagou da possibilidade da Empresa trocar trabalhadores abrangidos no despedimento coletivo por trabalhadores que permaneceram na Empresa, mas que poderiam manifestar vontade para sair.

3 - Possibilidade de inserir trabalhadores, que mostrem interesse para tal situação, noutros locais de trabalho, mediante transferência e requalificação.

4 -Possibilidade da Empresa majorar o valor das indemnizações, de um mês por cada ano de antiguidade, face ao previsto no artigo 366.º do CT

5 — Afirmaram não ter dados financeiros da Empresa relativamente aos anos 2018 e 2019 e questionaram se a Empresa se teria candidatado à obtenção de apoios à retoma da atividade económica.

A Empresa respondeu às questões colocadas, referindo o seguinte:

- A ... não beneficiou do apoio à retoma da atividade posterior ao Lay-off, caso assim fosse não poderia ter levado a cabo este processo de despedimento coletivo.

- Critério de escolha dos trabalhadores está plasmado no documento. É um critério objetivo que se prende com a antiguidade dos trabalhadores na Empresa.
- Relativamente à possibilidade de transferência, não seria por si só suficiente, tendo de ser acompanhada da respetiva requalificação. A Empresa indagou sobre a possibilidade de colocar os trabalhadores envolvidos a laborar noutros clientes mas, nesta fase não encontrou qualquer colocação para os mesmos, sem prejuízo de tal poder vir a acontecer no decurso do processo.
- Tendo em consideração a situação económica da Empresa, os dados das demonstrações financeiras que constam do processo, e o impacto que o pagamento das indemnizações terá nos resultados, não há qualquer margem para majorar o valor das indemnizações.
- A ... disponibiliza-se para poder facultar aos trabalhadores envolvidos a possibilidade de recorrerem à Empresa Incorpora, com quem têm uma parceria, que auxiliar a prepararem a sua recolocação no mercado de trabalho.

A Sra. ... questionou ainda à Empresa no sentido de saber se se daqui a alguns meses surgir uma retoma, e o aeroporto voltar a um volume razoável de atividade, a ... tem abertura para voltar a contratar estes trabalhadores.

Foi ainda colocada à empresa qual a possibilidade de poder haver redução de horários de trabalho enquanto não há a retoma do serviço, sendo esta opção da escolha dos trabalhadores.

A Empresa respondeu que sim, naturalmente que a ... conta com estes trabalhadores se a situação da aviação retomar e for necessário recrutar pessoas, mas com um novo vínculo.

O Dr. ... perguntou se a Empresa estaria a considerar a antiguidade dos trabalhadores tendo em conta a cláusula da CCT que lhe assegura a manutenção

da antiguidade em caso de ganho da empreitada, tendo a Empresa respondido que sim.

Perguntou ainda se a Empresa não poderia equacionar o recurso às novas medidas anunciadas pelo Governo de apoio à atividade económica. A Empresa respondeu que analisou todas as alternativas ao presente processo, incluindo as novas medidas anunciadas. Não obstante, tendo em conta o cenário do setor da aviação amplamente explanada na motivação do despedimento coletivo, qualquer das medidas sempre teria impacto financeiro na Empresa e obrigaria a que a mesma suportasse parte dos salários e contribuições, pelo que face, face à inatividade dos trabalhadores, tal não se mostraria viável.

Dra. ... questionou se a Empresa aceita considerar o subsídio de turno no cálculo da indemnização. A Empresa respondeu que, de acordo com o disposto no artigo 366.º do CT, o cálculo do valor da indemnização não tem de considerar outras componentes retributivas que não a retribuição base e as diuturnidades.

De imediato a Sra. ... reagiu dizendo que não podem estar de acordo com esta posição da empresa, pois os subsídios de turno fazem parte integrante da retribuição dos trabalhadores.

Este é um dos motivos para que os trabalhadores façam a impugnação ao despedimento.

Dr. ... questionou a Empresa sobre a informação económica e financeira constante da motivação do despedimento. Indagou ainda sobre do número de trabalhadores envolvidos. A Empresa retorquiu que tentou abranger o menor número de trabalhadores possível, sendo que a redução do quadro de pessoal foi inferior à redução da atividade. Neste momento, a ... tem o quadro sobredimensionado face às atuais necessidades, pelo que esta foi a percentagem mínima para assegurar o bom funcionamento desta operação.

A empresa apresentou os resultados constantes das demonstrações financeiras oficiais nas páginas 27 e seguintes da motivação.

As alternativas surgem, mas seriam muito mais drásticas. Caso não se procedesse a esta reestruturação, a Empresa poderia enfrentar uma situação de falência. A ... toma esta decisão para assegurar os restantes postos de trabalho e, numa situação de retoma, poder criar mais emprego.

Foi também abordada pela Comissão Representativa a contratação de trabalhadores para fazerem o serviço de controlo de qualidade, serviço esse que era feito pela Supervisão, a questão colocada foi de que não havia a possibilidade de este serviço voltar a ser feito pelos supervisores e reduzir desta forma os trabalhadores a despedir.

A Sra. ... transmitiu que há casais envolvidos no despedimento coletivo, perguntando se a Empresa poderia ponderar - não envolver algumas das pessoas que estejam nessa situação.

O representante da DGERT, Exmo. Senhor Doutor ..., questionou se existiam trabalhadores na situação de proteção especial prevista no artigo 63.º do CT. A Empresa respondeu que existiam trabalhadoras nessa situação e que, relativamente às mesmas, iria ser solicitado o parecer à CITE.

O representante da DGERT apelou para a empresa voltar a analisar os trabalhadores envolvidos e voltar a aferir a possibilidade de reduzir o número de trabalhadores abrangidos pela decisão de despedimento.

Foi agendada uma nova reunião para o próximo dia 28 de outubro, às 15 horas, no mesmo local.

Nada mais havendo a acrescentar vai o presente ser assinado pelas partes.

(...)"

Da ata consta a lista de presenças com todos os participantes na reunião e a respetiva assinatura.

“2ª Ata da fase de informações e negociação entre as partes relativa ao procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., nos termos do artigo 361º do Código do Trabalho

Pelas 15 horas, do dia 28 de Outubro de 2020, no domicílio profissional do Advogado da Empresa, sito (...), reuniram a representante da ..., Dra. ..., acompanhada pelo perito, Dr. ..., a Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT) constituída pelos trabalhadores ..., ..., ..., ... e ..., tendo comparecido em representação da DGERT o Exmo. Sr. Dr. ...

Pela ... foi dito que relativamente às trabalhadoras em situação de proteção especial, a empresa está na disposição de não as incluir no processo, caso a mesmas aceitem a reconversão e reclassificação profissional, para trabalhadoras de ..., com mudança de local de trabalho.

A CRT quis saber da parte da empresa que se as trabalhadoras concordarem com esta alteração, se a mesma será temporária, pois defende que quando houver a retoma da aviação estas trabalhadoras têm que voltar ao ... e às mesmas categorias profissionais que agora têm, tendo a empresa informado que sim, caso haja acordo do trabalhador.

Em relação aos casais que estão incluídos no despedimento colectivo, a CRT tinha colocado à empresa a possibilidade de um ficar com o seu posto de trabalho, a empresa informou de que tal não é possível, mas que será aplicado o 363º nº2 do código de trabalho, ou seja o aviso prévio será o superior ao que se aplica mas só um dos trabalhadores.

A empresa também transmitiu que estaria na disposição de majorar o valor das indemnizações face à fórmula prevista no artigo 366º do Código do Trabalho, caso

os trabalhadores aceitem formalizar a sua saída e concorde com esse valor, no âmbito do presente processo de despedimento coletivo.

A CRT questionou se a empresa sobre esta majoração e se a mesma era o valor dos subsídios de turno para efeito desse cálculo, uma vez que os considerava retribuição.

A empresa respondeu que, de acordo com o disposto no artigo 366º, nº1 do Código do Trabalho, apenas consideraria a retribuição base.

A par desta questão de cálculo dos montantes finais a receber pelos trabalhadores, uma outra questão foi igualmente suscitada pela CRT, no sentido de se apurar se esta decisão de última ratio que representa ser o despedimento coletivo não poderia ter sido evitada.

Como solução alternativa, sugeriu a reorganização da própria estrutura do pessoal, adotando-se um regime de redução do horário de trabalho face aos picos de operação para todos os trabalhadores do local. Acrescentou ainda relativamente aos custos de formação estão envolvidos no processo 23 elementos com ..., 15 com formação de ... e um número incerto de elementos com formação ... Finalmente, alertou para a inversão da lógica dos custos dos atrasos dos ... para o incumprimento à chegada dos mesmos.

A empresa respondeu que a decisão pelo despedimento coletivo foi uma decisão de gestão que visou, também, a manutenção dos postos de trabalho das pessoas não abrangidas por este despedimento. Afirmou também que, na sua opinião, dificilmente conseguiria manter a operação apenas com trabalhadores a tempo parcial.

Sobre a majoração das indemnizações, e não estando de acordo que os subsídios de turno não sejam contabilizados para esse fim, a CRT sugeriu à empresa que envia-se ao STAD e à CRT o valor que a empresa considera para cada trabalhador e que a majoração das indemnizações não fosse calculada de modo igual para todos

os trabalhadores, e que tivesse em consideração, nomeadamente o facto de alguns terem subsídios de turno bastante superiores aos restantes.

A empresa disse que poderia equacionar apresentar duas propostas de majoração da indemnização, uma primeira que fosse igual para todos os trabalhadores e uma segunda que tivesse em consideração os diferentes subsídios de turno e ficou de enviar até ao próximo dia 15 de Novembro, segunda feira.

Foi agendada uma nova reunião para o próximo dia 20 de novembro, às 15 horas, no mesmo local.

Nada mais havendo a acrescentar vai o presente ser assinado pelas partes.”

Da ata consta a lista de presenças com todos os participantes na reunião e a respetiva assinatura.

“3a Ata da fase de informações e negociação entre as partes relativa ao procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., nos termos do artigo 361º do Código do Trabalho

Pelas 15 horas, do dia 20 de Novembro de 2020, no domicílio profissional do Advogado da Empresa, sito (...), reuniram a representante da ..., Dra. ..., acompanhada pelo perito, Dr. ... a Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT) constituída pelos trabalhadores ..., ..., ..., ... e ..., tendo comparecido em representação da DGERT, o Exmo. Sr. Dr. ...

A Direção do Sindicato do STAD referiu que não concorda com o despedimento coletivo e acrescentou ainda, relativamente aos valores propostos pela empresa, que não concorda com os cálculos apresentados, por considerar que o subsídio de turno não está contabilizado no valor das indemnizações proposto.

A empresa referiu, relativamente ao valor da indemnização, que aplicou a disposição que consta do CT desde 2003 e considera que, na falta de disposição em contrário, o valor da indemnização por causas objetivas apenas se deve considerar o valor da retribuição base.

Nada mais havendo a acrescentar, dá-se por concluída a fase de informação e negociação, pelo que vai o presente ser assinado pelas partes.

Da ata consta a lista de presenças com todos os participantes na reunião e a respetiva assinatura.

1.5. Do processo remetido à CITE, em concreto do ofício que remete o pedido de parecer, consta ainda a informação de que no decurso do processo de despedimento coletivo, foi sugerido às trabalhadoras a sua requalificação para trabalhador de ..., bem como a mudança do seu local de trabalho, e as trabalhadoras não aceitaram.

1.6. Do processo consta ainda procuração forense e os registos da comunicação de intenção de proceder a um despedimento coletivo, às trabalhadoras.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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.

2.3. 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 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.*

¹ 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. 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"*.
- 2.5. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe "Maternidade e Paternidade" o seguinte:
- " 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que "o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é esta

Comissão, conforme alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

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.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.** Nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho:
- “1- Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou

sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

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

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

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

5- O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva".

2.10.2. 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 (...).".

2.10.3. 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.

(...) "

2.11. 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 n.ºs 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no n.º 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.

2.12. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, 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.

- 2.13.** Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, "(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)".

III – ANÁLISE

- 3.1** O despedimento coletivo corresponde, assim, a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.
- 3.2** Para que se possa operar um despedimento coletivo, há que ter em conta o disposto no artigo 359º e 360º do Código do Trabalho, que prevê a exigência da comunicação de intenção de despedimento à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão de intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores ou, na falta destas entidades, a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. Da comunicação deve constar os seguintes elementos:
- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3.3. No despedimento “sub judice”, a entidade empregadora refere que o despedimento se fundamenta em motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 116 trabalhadores. A empresa foca a sua atividade na prestação de serviços de ... e ...

3.4. Refere que um dos maiores clientes da ... é a empresa “...”, doravante designada por ..., que em 21 de fevereiro de 2017 adjudicou à ... contrato de prestação de serviço para serviço de ..., em todos ..., bem como o serviço técnico de ..., tendo em 1/10/2019, sido adjudicada a prestação de serviço de ... e afins a todas as ... que fazem parte da operação da Nos termos do contrato celebrado, a obrigação da ... de prestar os serviços acima mencionados circunscreve-se às necessidades que se verificarem no âmbito da atividade da ..., ou seja, é pago um preço por cada tipo ... de ..., por cada tipo ..., por cada ... e ..., etc. Tal significa que o preço não é fixo, mas sim variável, variando consoante o número e tipo de serviço prestado pela ... Por outras palavras, é um preço por assistência.

- 3.5. Face à pandemia da Covid-19 e às suas repercussões no âmbito do setor da aviação, a ... viu-se forçada a redimensionar a equipa afeta ao cliente ..., o que conduz, inevitavelmente, a uma reorganização da sua estrutura, que implicará a redução do número de trabalhadores, uma vez que a empresa não dispõe de posto de trabalho para os trabalhadores que irão deixar de ficar afetos a este cliente. encerramento do mercado. A extinção destes postos de trabalho prende-se, exclusivamente, com a redução de atividade da ..., provocada pela redução da atividade aeronáutica e pelo desequilíbrio económico-financeiro que se verifica no âmbito do contrato de prestação de serviço da ... em face dessa redução e dos custos que a atual estrutura implica. Dos 247 trabalhadores da ... afetos às instalações da ..., vão ser abrangidos pelo despedimento 116 trabalhadores/as, sendo as áreas funcionais abrangidas pelo presente despedimento coletivo, as áreas em que existem postos de trabalho redundantes e excedentários, verificando-se grosso modo a seguinte distribuição: 96 trabalhadores/as com a função de trabalhador de ... e os restantes 20, com funções de controlo; motorista; operador de ...; Responsável de turno; Supervisão e Supervisão Geral.
- 3.7. Compulsada a comunicação às trabalhadoras e o teor da ata, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam dos documentos referidos e as razões invocadas consubstanciam uma realidade que justifica uma intenção de despedimento coletivo, pela redução da rendibilidade da atividade da empresa, provocada pela diminuição do número de serviços a prestar, quer ainda pela impossibilidade de prever quando ocorrerá um aumento da procura.
- 3.8. Consta igualmente, da comunicação dirigida às trabalhadoras os critérios de

seleção dos trabalhadores a despedir e o motivo que determinou a escolha em concreto das trabalhadoras especialmente protegidas e que foram incluídas no despedimento. O critério para a seleção dos trabalhadores a despedir no presente despedimento coletivo, entre os trabalhadores que exercem funções com conteúdo funcional idêntico, seria o da menor antiguidade ao serviço da ...

- 3.8.** As trabalhadoras ..., grávida, ... e ... ambas lactantes, possuem a categoria de e exercem funções de Trabalhador de ..., sendo incluídas no despedimento coletivo. A trabalhadora ..., puérpera, possui a categoria de Supervisor Geral e exerce funções de Supervisão Geral, sendo também afetada pela intenção de despedimento.
- 3.9.** Todavia, das comunicações realizada às trabalhadoras constata-se que o critério de seleção de trabalhadores/as a despedir, que foi aplicado às trabalhadoras em concreto e do qual lhes foi dado conhecimento se afigura incumprido. Se é certo que da comunicação às trabalhadoras, resultam quais os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, decorre igualmente, da comunicação às trabalhadoras e dos documentos que constituem o processo de despedimento que não foi demonstrada a sua aplicação, através de uma fundamentação objetiva e clara e da junção de elementos comprovativos, relativamente aos demais trabalhadores/as, em situação laboral idêntica.
- 3.10.** 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 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”, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricioniedades 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."

- 3.11.** Na esteira do explanado, importa então explicar as razões que nos levam a concluir pela afirmação de que o critério de seleção de trabalhadores/as a despedir, que foi aplicado às trabalhadoras em concreto e do qual lhes foi dado conhecimento se afigura incumprido. As trabalhadoras especialmente protegidas, encontram-se ao serviço na entidade empregadora desde 01/10/2020, sendo esta a data considerada pela entidade empregadora, para efeitos de antiguidade ao seu serviço.
- 3.12.** A data de 01/10/2020, reporta-se à data em que a entidade empregadora celebrou com a ... um novo contrato de prestação de serviços de ...
- 3.13.** Este novo contrato de prestação de serviços passou a abranger não apenas as ..., mas também as ... e/ou utilizadas por esta, e ainda os serviços que eram assegurados pela empresa ...
- 3.14.** É a própria entidade empregadora que afirma na comunicação remetida às trabalhadoras que, por via deste novo contrato de prestação de serviços, a ... ficou com todos os trabalhadores que normalmente prestavam serviço às ... da ... e/ou utilizadas por esta e asseguram os serviços que eram assegurados pela empresa ..., de acordo com o disposto no contrato coletivo aplicável.

3.15. O contrato coletivo de trabalho aplicável, celebrado entre a ... e o ... e publicado no BTE, n.º 2 de 15/01/2020, dispõe na cláusula 15ª, nos ns.º 3 e 4 o seguinte:

“(…)

3- Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade que, nos termos do n.º 2, passar a assegurar a atividade do empregador, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior diretamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

(…)”

3.16. É a própria entidade empregadora que afirma na comunicação remetida às trabalhadoras que assumiu os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço, de acordo com o disposto na cláusula 15ª do contrato coletivo de trabalho aplicável, celebrado entre a ... e o ... e publicado no BTE, n.º 2 de 15/01/2020.

3.17. Como tal, desconhece-se qual a data em que as trabalhadoras especialmente protegidas, contrataram com o anterior empregador para o local de trabalho a que estão afetas presentemente, na medida em que não foi junto o contrato de trabalho das trabalhadoras, Anexo A do anterior empregador ou os elementos que o anterior empregador é obrigado a fornecer, relativamente aos trabalhadores que transitam para os seus

quadros e que constam do nº 7 da cláusula 15ª do contrato coletivo de trabalho aplicável, celebrado entre a ... e o ... e publicado no BTE, nº2 de 15/01/2020.

- 3.18.** Desconhece-se igualmente, se as trabalhadoras especialmente protegidas preenchem o conceito de trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho, para afeitos do disposto no nº 5 da cláusula 15ª do contrato coletivo de trabalho aplicável, celebrado entre a ... e o ... e publicado no BTE, nº2 de 15/01/2020, designadamente, se prestam serviço no local de trabalho há menos de 120 dias ou se a respetiva remuneração ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias.
- 3.19.** A ausência de tais elementos, salvo melhor opinião, não permite conhecer com exatidão e rigor a antiguidade das trabalhadoras no local de trabalho, sendo esta que releva para contagem da antiguidade e não a antiguidade ao serviço da ..., quando lhe foi adjudicada a prestação de serviços de ..., que incumbia a outro empregador.
- 3.20.** Inexiste assim, no processo de despedimento, aliás como já referido supra, a demonstração clara e objetiva da aplicação dos critérios aos trabalhadores/as integradas no presente processo de despedimento coletivo, em particular, das trabalhadoras especialmente protegidas, relativamente aos demais trabalhadores/as, não existindo comprovativos da antiguidade dos trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho em que prestam serviço, que permitam concretizar a aplicação dos critérios de seleção, o que não permitem afastar a existência de qualquer discriminação.
- 3.21.** Face ao exposto, resulta evidente, que a fundamentação individual da

trabalhadoras especialmente protegidas abrangidas pelo despedimento, não se mostra cumprida nas comunicações realizadas às trabalhadoras.

- 3.22.** Ora, estando em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de 4 trabalhadoras especialmente protegidas, 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, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade, tem que ser claramente salvaguardado na definição dos critérios para a seleção das trabalhadoras a despedir, por forma a afastar qualquer hipótese de discriminação, o que não sucedeu.
- 3.23.** Nestes termos e mais uma vez, salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro e inequívoco o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras especialmente protegidas, sob pena de tal despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera opor-se à inclusão da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora puérpera ... e das trabalhadoras lactantes ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade "...", por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 06 DE JANEIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DE TURISMO DE PORTUGAL.