

## PARECER N.º 108/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadora lactante, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 322 – DGL-C/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 8.04.2014, a CITE recebeu dos mandatários da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., a desempenharem funções de Tesouraria e Reservas, respetivamente, nos Departamento Administrativo e Financeiro e no Departamento Comercial, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 115 trabalhadores, nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido de parecer prévio — despedimento coletivo promovido pela ..., S.A.*

*Exmos. Senhores,*

*Vimos, na qualidade de mandatários da sociedade ..., S.A. (“...”), sociedade anónima com sede em Lisboa, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., solicitar, nos termos e ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do*

Trabalho (CT), parecer prévio acerca da cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo das seguintes trabalhadoras:

1. ..., atualmente grávida estando previsto o parto para o início de junho de 2014; e
2. ..., atualmente em gozo de dispensa diária para aleitação / amamentação (artigo 487.º do CT) relativa a ao seu filho nascido em 28 de agosto de 2013.

Para o efeito, junto enviamos cópias dos seguintes documentos:

1. Comunicação remetida às trabalhadoras em causa, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 360º, n.º 3 do CT, esclarecendo que, dado que o presente processo de despedimento coletivo tinha em vista abranger 115 trabalhadores da ..., remetemos apenas as comunicações remetidas às trabalhadoras objeto do presente parecer, estando ao dispor de V. Exas. para, caso entendam conveniente, remeter cópia das restantes comunicações, evitando, assim, juntar 115 comunicações idênticas;
2. Troca de correspondência com a DGERT (3 emails);
3. Atas das reuniões havidas com os trabalhadores, nos termos do previsto no artigo 361º. N.º 1, do CT (são 3 ficheiros).

Em resumo, salientamos o seguinte:

1. As trabalhadoras em causa desempenham funções com as categorias e nos departamentos a seguir identificados:

NOME	CATEGORIA	DEPARTAMENTO
...	Reservas	Departamento Comercial
...	Tesouraria	Administrativo e Financeiro

2. A atividade comercial da ... é, desde sempre e praticamente em exclusivo, a atividade de aluguer de carros sem condutor, isto é, a comumente designada atividade de rent-a-car. A ... foi sub-licenciada pela ..., Lda. (...), titular exclusiva da licença para comercialização e exploração em Portugal da atividade comercial de rent-a-car com utilização da marca...

3. A ... deixou de ser licenciada para utilizar e explorar a marca ... em Portugal, desde o passado dia 28.02.2014, circunstância que determinou que a sub licença concedida à ... cessasse também na referida data, na medida em que a ..., deixando de ser titular do direito de utilização e exploração da referida marca, deixou também de poder autorizar a ... a exercer a sua atividade com a marca...

4. Representando esta atividade a atividade principal da ..., esta irá deixar de exercer a sua atividade económica principal, perspetivando-se, a curto / médio prazo, o encerramento da ..., o qual não ocorre de imediato na medida em que a ... é proprietária de uma significativa frota automóvel, a qual tem de recolher junto do Cliente final para posterior alienação e tem, ainda, de proceder a todas as diligências administrativas e financeiras necessárias para o encerramento da sociedade, nomeadamente a gestão de cobrança, judicial e extrajudicial, de créditos sobre Clientes.

5. Os critérios inerentes à seleção dos trabalhadores a abranger pelo presente despedimento coletivo prendem-se, em exclusivo, com a cessação da atividade de rent-a-car, o que determinou que a ... se veja obrigada a fazer cessar todos os contratos de trabalho direta e exclusivamente relacionados com a atividade de rent-a-car, nos quais se inclui a trabalhadora ..., que desempenhava funções na área das reservas (as quais deixaram de existir com a cessação da atividade de rent-a-car). No que se refere à trabalhadora ..., a qual desempenha funções na tesouraria, as mesmas deixam igualmente de existir dado que estavam exclusivamente relacionadas com a atividade de rent-a-car, em si mesma, cujo encerramento determina a extinção do departamento de contabilidade da..."

- 1.2. A empresa comunicou às trabalhadoras, em 26.02.2014, a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

*“Assunto: Despedimento Coletivo — Comunicação Inicial*

*Ex.mo(a) Senhor(a),*

*Para fins do assunto em referência, vimos pela presente iniciar o processo de despedimento coletivo no âmbito da necessidade de proceder à reestruturação da estrutura da ..., S.A. (“...”), sociedade anónima com sede em Lisboa, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de pessoa coletiva ....*

*Assim, ao abrigo do disposto no artigo 360.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, informamos o seguinte:*

*(...)*

#### **B. QUADRO DE PESSOAL**

*Atualmente, o quadro de pessoal da ... é o que consta no quadro anexo (Anexo 1)*

*(...)*

#### **(ii) INFORMAÇÕES ADICIONAIS**

*Informa-se que, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, dispõe V. Exa. de (cinco) dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação para, se assim o pretender e juntamente com os restantes trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, formar uma comissão representativa com o máximo de três membros, a fim de poder participar na fase de informações e negociações que se seguirá à presente comunicação. Sem prejuízo de tal, fica já notificado(a) de que a fase de informações e negociações prevista no artigo 361º do Código do Trabalho terá início no próximo dia 11 de março de 2014, pelas 15 horas e 30 minutos, data em que terá lugar uma reunião nas instalações da ..., em...”*

**1.2.1.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes que se transcrevem:

#### **“A. MOTIVOS QUE JUSTIFICAM O RECURSO AO DESPEDIMENTO COLETIVO**

*Como é do seu conhecimento, a ... tem como objeto social a indústria de transportes em automóveis e carros de aluguer sem condutor. Na prática, a sua*

*atividade comercial é, desde sempre e praticamente em exclusivo, a atividade de aluguer de carros sem condutor, isto é, a comumente designada atividade de rent-a-car.*

*A sociedade ..., Lda. (“...”) é titular exclusiva da licença para comercialização e exploração em Portugal da atividade comercial de rent-a-car com utilização da marca... No desenvolvimento da sua atividade de utilização e exploração da referida marca ..., a ... sub-licenciou a utilização e exploração da referida marca ... à...*

*A ... é, assim, sub-licenciada pela ... para a utilização e exploração da atividade de rent-a-car com a marca..., atividade esta que a ... exerce, desde o início, quase em exclusivo.*

*A ... vai, contudo, deixar de ser licenciada para utilizar e explorar a marca ... em Portugal, a partir do próximo dia 28.02.2014, circunstância que determina que a sub licença concedida à ... cesse também na referida data, na medida em que a ..., deixando de ser titular do direito de utilização e exploração da referida marca, deixará também de poder autorizar a ... a exercer a sua atividade com a marca...*

*Cessando a utilização e exploração da atividade de rent-a-car sob a marca ..., a ... será forçada a terminar a sua atividade de rent-a-car.*

*Ora, representando esta atividade a atividade principal da ... irá deixar de exercer a sua atividade económica principal, perspetivando-se, a curto / médio prazo, o encerramento da...*

*Na verdade, o encerramento de tais atividades não determina, de imediato, a dissolução e a liquidação da ... na medida em que esta é proprietária de uma significativa frota automóvel, a qual terá de recolher junto do Cliente final para posterior alienação e tem, ainda, de proceder a todas as diligências administrativas e financeiras necessárias para o encerramento da sociedade, nomeadamente a gestão de cobrança, judicial e extrajudicial, de créditos sobre Clientes. Neste contexto, deixando a ... de exercer a atividade de rent-a-car, o seu quadro*

*de pessoal passará, imediatamente, a ser excedentário face à atividade remanescente a qual é, na prática, residual.*

*Torna-se, assim, necessário redimensionar o quadro de pessoal da ..., tornando-o adequado às suas reais necessidades após a cessação da atividade de rent-a-car, na medida em que, caso contrário, verificar-se-á um excesso de recursos humanos na sua estrutura e uma ausência de atividades e funções a desempenhar.*

*A ..., tendo em consideração o acima exposto, após ter verificado que o seu quadro de pessoal se encontra totalmente desadequado às suas necessidades posteriores à cessação da atividade de rent-a-car, não pode deixar de levar a cabo um processo de reorganização interna que, tendo em conta as referidas necessidades e a sua atividade remanescente, bem como imperativos de racionalidade económica e de redução de custos, implique a redução do pessoal ao seu serviço.*

*Neste sentido, a ... irá manter apenas áreas de faturação e de cobrança de créditos, a qual ficará, contudo, reduzida ao mínimo essencial para a referida atividade. Já a atividade de venda direta de veículos, que compõem a frota existente, se irá manter de modo a que a ... possa escoar a sua frota automóvel.*

*No imediato, e a partir do dia 28.02.2014, a ... encerra todas as estações / balcões que tem, quer nos aeroportos — Lisboa, Porto e Faro — quer todas no restante território nacional.*

*Perante o encerramento das referidas estações de aluguer, toda a atividade direta e exclusivamente relacionada com a de rent-a-car, nomeadamente, a atividade comercial, central de reservas e de apoio a Cliente, desenvolvida nas estações e nas instalações de ..., terminará no referido dia 28.02.2014.*

*Fruto da cessação das atividades de aluguer de rent-a-car, as tarefas administrativas, de escritório e de manutenção, sofrerão uma acentuada redução, a qual implica uma redução do quadro de pessoal afeto às mesmas, na ordem dos 90%.”*

**1.2.2.** Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes:

***“C. CRITÉRIOS PARA A SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR / TRABALHADORES A DESPEDIR / CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS***

*Tendo em consideração que a ... deixará de exercer a atividade de rent-a-car, atividade principal ..., não terá necessidade de manter ao seu serviço os trabalhadores que prestam trabalho na área comercial nas estações / balcões que são encerrados no dia 28.02.2014, na medida em que as funções por estes desempenhadas deixarão de ser necessárias.*

*De igual modo, as atividades que são exclusivamente ligadas ao atendimento a Cliente e à gestão diária de frota de atividade de rent-a-car, deixarão de ser exercidas, pelo que os respetivos trabalhadores são também abrangidos pelo presente despedimento.*

*O critério aplicado pela ... na seleção dos trabalhadores a abranger é, assim, o encerramento da atividade de rent-a-car, a qual determina a extinção imediata de todos os postos de trabalho exclusiva e diretamente afetos à mesma.*

*A área administrativa ficará também reduzida ao mínimo indispensável para a alienação da frota e para a faturação e cobrança. Em consequência, são abrangidos pelo presente processo um total de 115 (cento e quinze) trabalhadores.”*

**1.2.3.** O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, é o que se transcreve:

***“D. PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO***

*O período de tempo durante o qual o presente despedimento coletivo se deverá efetuar é de 15/20 dias a partir da data da presente comunicação.”*

**1.2.4.** O método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores é a seguinte:

*“ (i) MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER*

*Informa-se ainda que a ... não procederá à atribuição de qualquer compensação genérica aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo para além da que se encontra legalmente prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho e no artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto (5ª alteração do Código do Trabalho), que, de forma sucinta e sem prejuízo dos limites legais previstos nos referidos diplomas, corresponde a:*

- (i) Antiguidade até 31 de outubro de 2012 — um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*
- (ii) Antiguidade a partir de 1 de novembro de 2012 e até 30 de setembro de 2013 - vinte dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade: e*
- (iii) Antiguidade a partir de 1 de outubro de 2013 - doze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*
- (iv) Em qualquer uma das situações acima identificadas, a compensação será calculada proporcionalmente em caso de fração de ano.*
- (v) Caso a compensação calculada nos termos referidos em (i) supra exceda o valor correspondente a 12 meses de retribuição base e diuturnidades, não haverá lugar a qualquer compensação nos termos referidos em (ii) e (iii).”*

**1.3.** Em 11.03.2014, a entidade empregadora realizou a reunião de informações e negociação na qual estiveram presentes as trabalhadoras especialmente protegidas e da qual resultou o que se transcreve da ata junta ao processo:



*“Aos 11 dias do mês de março de 2014, pelas 15 horas e 40 minutos reuniram, nas instalações da ..., S.A. (“...”) sitas em ..., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ...:*

*a. ..., representante da ...;*

*b. ... e ..., ambos advogados da ...;*

*c. Os seguintes trabalhadores da ...:*

*(i) ...*

*(ii) ...*

*(iii) ...*

*(iv) ...*

*(v) ...*

*(vi) ...*

*(vii) ...*

*(viii) ...*

*(ix) ...*

*(x) ...*

*(xi) ...*

*(xii) ...*

*(xiii) ...*

*(xiv) ...*

*(xv) ..., acompanhado da sua mandatária, ..., advogada, titular da cédula profissional n.º...*

*(xvi) ...*

*(xvii) ...*

*(xviii) ...*

*(xix) ...*

*(xx) ...*

(xxi) ...

(xxii) ...

(xxiii) ...

(xxiv) ...

(xxv) ...

(xxvi) ...

(xxvii) ...

(xxviii) ...

(xxix) ...

(xxx) ...

(xxxi) ...

(xxxii) ...

(xxxiii) ...

(xxxiv) ...

(xxxv) ...

(xxxvi) ...

(xxxvii) ...

*Apesar de regularmente notificada, à hora marcada não se encontrava presente nenhum representante da DGERT, o que, no entanto, não constitui impedimento para que a presente reunião se realize.*

*Iniciada a reunião, foi tomada a palavra por ..., a qual, no uso da mesma, informou os trabalhadores que a presença dos advogados da ... se destinava a permitir o esclarecimento de dúvidas que os trabalhadores possam ter. De seguida, reiterou aos trabalhadores presentes o já comunicado na comunicação inicial de abertura do presente processo de despedimento coletivo, e que, em síntese, se resumiu ao seguinte: 1. A atividade comercial da ... é, desde sempre e praticamente em exclusivo, a atividade de aluguer de carros sem condutor, isto é, a comumente designada atividade de rent-a-car.*

2. *Para o efeito, foi sub licenciada pela sociedade ..., Lda. (“...”), titular exclusiva da licença para comercialização e exploração em Portugal da atividade comercial de rent-a-car com utilização da marca ..., para a utilização e exploração da referida marca.*
3. *A ... deixou de ser licenciada para utilizar e explorar a marca ... em Portugal, no passado dia 28.02.2014, circunstância que determina que a sub licença concedida à ... tenha cessado também na referida data, na medida em que a ..., deixando de ser titular do direito de utilização e exploração da referida marca, deixou também de poder autorizar a ... a exercer a sua atividade com a marca...*
4. *Cessando a utilização e exploração da atividade de rent-a-car sob a marca ... a ... vê-se forçada a terminar a sua atividade de rent-a-car*
5. *Ora, esta era a atividade principal da ... que a deixará de exercer, como a sua atividade económica principal, perspetivando-se, a curto / médio prazo, o encerramento da...*
6. *O encerramento de tais atividades não determina, de imediato, a dissolução e a liquidação da ... na medida em que esta é proprietária de uma significativa frota automóvel, a qual terá de recolher junto do Cliente final para posterior alienação e tem, ainda, de proceder a todas as diligências administrativas e financeiras necessárias para o encerramento da sociedade, nomeadamente a gestão de cobrança, judicial e extrajudicial, de créditos sobre Clientes.*
7. *Neste contexto, deixando a ... de exercer a atividade de rent-a-car, o seu quadro de pessoal passará, imediatamente, a ser excedentário face à atividade remanescente a qual é, na prática, residual.*
8. *Por este motivo, torna-se necessário redimensionar o quadro de pessoal da ..., tornando-o adequado às suas reais necessidades após a cessação das atividades de rent-a-car, face à ausência de atividades e funções a desempenhar pelos trabalhadores afetos à mesma.*

9. A ... irá manter apenas áreas de fraturação e de cobrança de créditos, a qual ficará, contudo, reduzida ao mínimo essencial para a referida atividade. Já a atividade de venda direta de veículos, que compõem a frota existente, se irá manter de modo a que a ... possa escoar a sua frota automóvel.

10. Perante o encerramento de todas as estações de aluguer, toda a atividade direta e exclusivamente relacionada com a de rent-a-car, todos os trabalhadores à mesma afetos serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo.

11. Em face da sua atividade remanescente a ... não está em condições de propor qualquer medida alternativa ao presente despedimento coletivo, nomeadamente, as medidas previstas no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho.

12. Por este motivo, o presente despedimento coletivo é a única alternativa da...

13. As compensações a que os trabalhadores têm direito nos termos da lei, serão colocadas à sua disposição e pagas dentro do prazo legal, sendo que, a data concreta da disponibilização de tais compensações será indicada na decisão final a ser comunicada a cada um dos trabalhadores individualmente.

Por último, foi ainda esclarecido que se realizarão 3 reuniões com os trabalhadores da ..., organizadas de acordo com o respetivo local de trabalho, para evitar deslocações pelo país e para que, assim, todos possam estar presentes nesta reunião.

Deste modo, para além da presente reunião, realizou-se ontem uma em ..., com os trabalhadores da zona Sul e será realizada uma amanhã, em...

De seguida, foi dada a palavra aos trabalhadores presentes, para que estes pudessem solicitar os esclarecimentos que entendessem convenientes.

Pela trabalhadora ... foi perguntado se os trabalhadores terão de levar consigo o modelo 5044 quando forem requerer o subsídio de desemprego, tendo sido esclarecida que sim, que apesar de a DGERT e a segurança social terem

*conhecimento da decisão de despedimento coletivo, cada um dos trabalhadores o deve requerer, entregando os documentos necessários.*

*Pelo trabalhador ... foi perguntado como é que a ... irá remunerar a formação profissional não ministrada, dado que nunca recebeu formação profissional. O trabalhador foi esclarecido que a referida formação profissional em falta será paga de acordo com o previsto na lei.*

*Pelo trabalhador ... foi perguntado se, depois de ter sido dispensado do dever de assiduidade e de prestação de trabalho, a ... pode voltar a solicitar a prestação de trabalho, tendo sido esclarecido que sim dado que o contrato de trabalho se mantém em vigor até ao final do aviso prévio pelo que terão de exercer as suas funções sempre que tal lhes for solicitado.*

*Pela trabalhadora ... foi perguntado se as férias e folgas que tem por gozar serão retribuídas, tendo sido esclarecida que sim, que as mesmas ou são pagas ou incluídas no aviso prévio de acordo com a lei. Na decisão final a comunicar aos trabalhadores será incluída tal informação individual.*

*Pela Senhora Dra. ... foi perguntado o que constaria do recibo de vencimento no período em que os trabalhadores estão dispensados do dever de assiduidade e trabalho, tendo sido esclarecida que a remuneração será aquela que os trabalhadores receberiam se estivessem a trabalhar, subsídio de almoço incluído.*

*Perguntou ainda se a ... irá entregar algum documento para além dos oficiais, tipo carta de recomendação, tendo sido esclarecida que todos receberão um certificado de trabalho, nos termos da lei, e que caso pretendam alguma informação mais detalhada deverão contactar a administração.*

*Pela trabalhadora ... foi referido que não recebeu a comunicação inicial, que sabe que está na secção de pessoal e pretende saber se a pode levantar, tendo sido esclarecida que sim, que a pode levantar.*

*Pelas trabalhadoras ... e ... foi referido que não constam da lista de trabalhadores a despedir — Anexo II — pretendendo saber se, relativamente a elas, está a*

*correr o prazo aviso prévio, tendo sido esclarecidas que não, que o seu contrato de trabalho está em vigor. A primeira comunicação enviada é apenas uma intenção, não sendo ainda uma decisão de despedimento, a qual será comunicada posteriormente.*

*Pela trabalhadora ... foi perguntado se o aviso prévio é um prazo mínimo ou máximo, tendo sido esclarecida que o aviso prévio previsto na lei é mínimo pelo que a ... pode comunicar o despedimento coletivo com um aviso prévio superior, por exemplo, três meses.*

*Pela trabalhadora ... foi perguntado se o ordenado vai ser processado normalmente durante o aviso prévio ou se será incluído na indemnização final, tendo sido esclarecida que o mesmo é processado normalmente no final de cada mês.*

*Pela trabalhadora ... foi perguntado se durante o aviso prévio terão direito ao crédito de horas, tendo sido respondido afirmativamente, que, apenas os trabalhadores que forem efetivamente incluídos no despedimento poderão gozar o crédito de horas, no total de 2 dias por semana, devendo comunicar à ... com três dias de antecedência (cf. artigo 364.º do Código do Trabalho).*

*Pela trabalhadora ... foi perguntado se todos os trabalhadores receberão uma carta a comunicar a decisão (de despedimento ou não) tendo sido respondido afirmativamente.*

*Pela trabalhadora ... foi perguntado quando é que a ... irá enviar as decisões finais, tendo sido esclarecida que a ... não está em condições de fixar uma data, sendo que, por enquanto, ainda decorre o prazo de 20 dias durante o qual nada pode ser decidido.*

*Não havendo mais esclarecimentos a solicitar, pela ... foi referido que, todos os trabalhadores que foram dispensados do dever de assiduidade e trabalho assim permanecem até novas instruções da ..., as quais serão comunicadas na decisão*

*final. Aqueles trabalhadores que não foram dispensados do dever de assiduidade e trabalho, deverão continuar a trabalhar.*

*Nada mais havendo a tratar e/ou esclarecer, foi a presente reunião encerrada pelas 17 horas e 10 minutos e da mesma lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e achada conforme, vai por todos os presentes ser rubricada e assinada. (...).”*

- 1.4.** Em 24.04.2014, a entidade empregadora remeteu à CITE a seguinte informação:  
*“Reporto-me ao pedido de parecer em referência, apresentado pela ..., S.A., para remeter os seguintes documentos:*
- 1. Acordo de revogação de contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ..., do departamento administrativo e financeiro, categoria contabilidade, em 20 de fevereiro de 2014 e com efeitos a 28 de fevereiro de 2014;*
  - 2. Acordo de revogação de contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ..., do departamento comercial, categoria comercial, em 24 de fevereiro de 2014 e com efeitos a 31 de março de 2014;*
  - 3. Acordo de revogação de contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ..., do departamento administrativo e financeiro, categoria contabilidade, em 20 de fevereiro de 2014 e com efeitos a 28 de fevereiro de 2014; e*
  - 4. Anexo I remetido às trabalhadoras objeto do presente pedido de parecer, com a informação atualizada à data de ontem (quem foi abrangido pelo despedimento coletivo, quem celebrou acordo, etc.) de modo a verifica que os departamentos comercial e administrativo e financeiros foram extintos (estão ambos assinalados a laranja).”*
- 1.5.** São, ainda, juntos ao processo os seguintes elementos:
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
  - Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;

- Cinco e-mails, de 6.03.2014, 10.03.2014, 11.03.2014 e 13.03.2014, relativos à DGERT;
- Diversas cartas de comunicação inicial de despedimento coletivo;
- Ata da reunião de informações e negociação com os trabalhadores da Zona de Sul, de 10.03.2014;
- Ata da reunião de informações e negociação com os trabalhadores da Zona Norte, de 12.03.2014;
- Três acordos de revogação de contrato de trabalho;
- Quadro de pessoal atualizado;
- Duas Procurações.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à 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. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *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.*



- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> 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.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “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.”*
- 2.4.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,<sup>3</sup> determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** 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 cumprir os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

- 2.7.1.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:
- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

---

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

**2.8.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

**2.9.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

*“ I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger*

*pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.*

*II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.*

*(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”<sup>A</sup>, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)*

*Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)*

*(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicat as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à*

*escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>5</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

---

<sup>4</sup> Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

<sup>5</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

- 2.10.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou às trabalhadoras especialmente protegidas que a empresa ... que sub-licenciou a utilização e exploração da marca ... para a exploração da atividade de rent-a-car pela entidade empregadora, deixará de ser licenciada para utilizar e explorar essa marca em Portugal, a partir do dia 28.02.2014. Tal facto implica a cessação da sub-licença que detinha. Tal atividade de rent-a-car é a atividade principal que a entidade empregadora exerce e quase a sua atividade exclusiva.
- 2.11.** Tal facto, nas palavras da entidade empregadora implica que a “... *irá deixar de exercer a sua atividade económica principal, perspetivando-se, a curto/médio prazo, o encerramento da ...*” que “*não determina, em imediato, a dissolução e a liquidação da ... na medida em que esta é proprietária de uma significativa frota automóvel, a qual terá de recolher junto do cliente final para posterior alienação e tem, ainda, de proceder a todas as diligências administrativas e financeiras necessárias para o encerramento da sociedade, nomeadamente a gestão de cobrança, judicial e extrajudicial, de créditos sobre clientes.*”.
- 2.12.** Em face de tal cenário, alega a entidade empregadora que “*o seu quadro de pessoal passará, imediatamente, a ser excedentário face à atividade remanescente a qual é, na prática, residual.*”. Na verdade, a partir de 28.02.2014 “*encerra todas as estações/balcões que tem, quer nos 3 aeroportos (...) quer todas no restante território nacional*”, em consequência “*as tarefas administrativas, de escritório e de manutenção, sofrerão uma acentuada redução, a qual implica uma redução do quadro de pessoal afeto às mesmas, na ordem dos 90%.*”
- 2.13.** Pretende, assim, a empregadora manter apenas as áreas de faturação e de cobrança de créditos “*a qual ficará, contudo, reduzida ao mínimo essencial para a*

*referida atividade”, e a atividade de venda direta de veículos “de modo a que a ... possa escoar a sua frota automóvel.”*

- 2.14.** Para a inclusão no despedimento coletivo a entidade empregadora selecionou os trabalhadores *“que prestam trabalho na área comercial nas estações/balcões que são encerrados no dia 28.02.2014”* e os trabalhadores afetos às *“atividades que são exclusivamente ligadas ao atendimento a Cliente e à gestão diária de frota de atividade de rent-a-car”*. Em suma, *“O critério aplicado (...) é, assim, o encerramento da atividade de rent-a-car, a qual determina a extinção imediata de todos os postos de trabalho exclusivamente afetos à mesma.”*
- 2.15.** Na verdade, analisado o quadro de pessoal junto à comunicação de intenção de despedimento verifica-se que a entidade empregadora tem um quadro de pessoal com 128 trabalhadores, divididos por seis Departamento (Administrativo – 23 trabalhadores; Administrativo e Financeiro – 6 trabalhadores; Manutenção – 4 trabalhadores; Comercial Vendas Auto – 1 trabalhador; Departamento Comercial – 7 trabalhadores; Staff Estação – 87 trabalhadores).  
Verifica-se que os 100 trabalhadores que foram incluídos no processo de despedimento coletivo estão afetos a cinco Departamentos (Administrativo – 10 trabalhadores; Administrativo e Financeiro – 5 trabalhadores; Manutenção – 2 trabalhadores; Departamento Comercial – 5 trabalhadores; Staff Estação – 78 trabalhadores).
- 2.16.** Do quadro de pessoal atualizado, remetido à CITE em 24.04.2014, verifica-se que dos 128 trabalhadores irão permanecer na empresa 16 trabalhadores, onze afetos ao Departamento Administrativo; quatro afetos ao Departamento de Manutenção e um afeto ao Departamento Comercial e Vendas.

Os restantes trabalhadores vêm cessados os seus contratos de trabalho através de revogação por mútuo acordo, caducidade de contrato ou inclusão no despedimento coletivo.

**2.17.** De acordo com o quadro de pessoal junto ao processo a trabalhadora grávida (...) está afeta ao Departamento Administrativo e Financeiro, com a categoria “tesouraria” e a trabalhadora lactante (...) está afeta ao Departamento Comercial com a categoria “reservas”.

**2.18.** De acordo com a informação no processo todos/as os/as trabalhadores/as dos Departamentos Administrativo e Financeiro e Comercial viram cessar o seu contrato de trabalho.

No Departamento Administrativo e Financeiro cinco trabalhadoras foram incluídas no despedimento coletivo e uma trabalhadora revogou por acordo o seu contrato de trabalho, no âmbito do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

No Departamento Comercial, cinco trabalhadores/as foram incluídos/as no despedimento coletivo e duas trabalhadoras revogaram por acordo o seu contrato de trabalho, no âmbito do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

**2.19.** Foi afirmado, na comunicação inicial de intenção de despedimento, como critério para a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento a prestação de trabalho na área comercial nas estações/balcões encerrados no dia 28.02.2014, assim como, os postos de trabalho exclusiva e diretamente afetos à atividade de rent-a-car, e foi ainda afirmado no ofício dirigido à CITE solicitando o parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras especialmente protegidas que *“inclui a trabalhadora ..., que desempenhava funções na área das reservas (as quais deixaram de existir com a cessação da atividade de rent-a-car. No que se refere à trabalhadora ..., a qual desempenhava funções na tesouraria, as mesmas deixam*



*igualmente de existir dado que estavam exclusivamente relacionadas com a atividade de rent-a-car, em si mesma, cujo encerramento determina a extinção do departamento de contabilidade da...”*.

Neste contexto, verifica-se que a entidade empregadora demonstrou que todos/as os trabalhadores/as afetos aos Departamento Administrativo e Financeiro e Departamento Comercial, aos quais estão afetas as trabalhadoras especialmente protegidas, já cessaram ou irão cessar, no âmbito do presente procedimento, a sua relação laboral com a entidade empregadora.

- 2.20.** Neste sentido, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras no procedimento de despedimento coletivo em análise.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MAIO DE 2014**