

PARECER N.º 18/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, solicitado 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 1982 – DL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1.** Em 21.12.2015, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivos económicos, de mercado e estruturais, nos seguintes termos:

“Assunto: Despedimento Coletivo — Trabalhadora lactante

Exmos Senhores

..., (...) vem, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas., a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no estabelecimento, sito em ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivos económicos, de mercado e estruturais que determinarão a reestruturação da empresa onde a referida trabalhadora presta serviço, nos termos constantes da comunicação inicial recebida, 26/11/2015, pela trabalhadora e restantes cinco trabalhadores abrangidos

que se juntam em cópia e que aqui se dão por inteiramente reproduzidas para todos os efeitos legais (doc. 1).

Na mesma data, foi remetida à DGERT- a comunicação a que se refere o n.º5 do art.º 360.º do Código do Trabalho (doc.2).

Mais requer a V. Exas:

Que a emissão do parecer prévio seja efetuada antes da fase de informações e negociação pelos motivos e seguintes fundamentos:

- 1. Os motivos económicos, de mercado e estruturais melhor descritos no doc. 1, determinam a reestruturação do estabelecimento industrial onde a trabalhadora exerce as suas funções.*
- 2. A reestruturação, previsivelmente em 31/12/2015, determinará a cessação dos contratos de trabalho de seis trabalhadores que lá exercem as suas funções, todos eles abrangidos no presente procedimento de despedimento coletivo.*
- 3. O critério de seleção dos trabalhadores a despedir é, assim, o de exercer funções no setor de ... a encerrar, sito em ...*
- 4. Consequentemente, em razão do critério de seleção apontado pela empresa, o despedimento da trabalhadora não é discriminatório.*
- 5. Por outro lado, na fase de informações e negociações, prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho, não poderão ser apresentadas à trabalhadora, nem a qualquer um dos trabalhadores abrangidos, medidas alternativas ao despedimento que possibilitem a manutenção do seu contrato de trabalho.*
- 6. Designadamente, porque, reestruturando-se a atividade da empresa a Requerente não possui qualquer outra função que possibilite a manutenção do posto de trabalho, em concordância com as aptidões e categoria profissional da trabalhadora.*
- 7. Acresce que, considerando a data para a reestruturação previsível, a empresa tem interesse em que o despedimento se efetive dentro dos prazos legais para o efeito, o que, salvo melhor opinião, não ocorreria ou ficaria mais prejudicado, se o presente pedido fosse efetuado depois da fase de informações e negociações, conforme previsto no art.º 63, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho.*

8. *Por tudo o exposto, a empresa solicitou autorização à trabalhadora para que a remessa do processo a V. Exas. para emissão de parecer prévio, fosse efetuada antes da fase de informações e negociações, conforme declaração que se anexa e se dá por reproduzida para todos os efeitos legais (doc. 3).*

9. *Nestes termos e considerando o exposto supra e a informação constante da documentação em anexo, requer-se a V. Exas. a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ... no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso na empresa ...*

Junto: Cópia carta comunicação (Doc.1)

Comunicação DGERT (Doc.2)

Declaração trabalhadora (Doc.3)”

1.2. Em 23.12.2015, a CITE esclareceu a entidade empregadora relativamente à extemporaneidade do pedido, uma vez que, conforme indicado pela referida entidade, esta ainda não teria “efetuado a fase de informações e negociações”.

1.3. Em 4.01.2016, a entidade empregadora veio juntar os elementos do despedimento coletivo, conforme seguidamente se enunciam:

1.3.1. A entidade empregadora comunicou, em 26.11.2015, à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder à sua inclusão no despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“A empresa ..., tem o seu modelo de negócios assente em três segmentos de atividade:- Comercialização de ..., destinado essencialmente ao mercado comunitário; ... dirigido a consumo interno e em regime de prestação de serviços a empresas locais, e ... em regime de subcontratação.

Como é do seu conhecimento, a n/ empresa atravessa um momento de reestruturação da sua organização e modelo de negócio. Efetivamente a grave crise que atravessa o ramo da ..., atividade onde nos inserimos, acarretou uma acentuada diminuição da procura dos serviços da empresa, com um volume de

faturação, abaixo das previsões económicas da empresa e insuficientes para assegurar todas as despesas de funcionamento.

Tal tem ocasionado um desequilíbrio financeiro, atendendo a todos os nossos custos fixos mensais e que infelizmente impõem uma reorganização e reestruturação interna, de modo a conseguir assegurar a sobrevivência desta empresa.

No caso em apreço, a empresa tem verificado uma retração nos preços dos serviços de ... e uma efetiva redução da procura destes serviços.

Tal originou e origina dificuldades financeiras, sendo impossível a subsistência desta empresa, caso não se proceda a uma reestruturação da sua organização, com a inerente diminuição dos custos fixos. A diminuição da atividade da empresa impõe igualmente que não necessite de todo o seu quadro de pessoal.

Por forma a fazer face a esta situação e assim salvaguardar a solvência e subsistência da empresa e postos de trabalho, a empresa pretende extinguir o seu subsector de ..., impõe-se a redução de efetivos tendentes a evitar desequilíbrios económico-financeiros suscetíveis de afetar a viabilidade futura da empresa, aconselhando-se uma reestruturação da sua organização — tudo conforme referido na alínea b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

Neste sentido, o despedimento coletivo é determinado por motivos de mercado e estruturais, tal como definido nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359º do Código do Trabalho.

Assim, vimos pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. na qualidade de trabalhador desta empresa, a intenção e necessidade de proceder ao despedimento de V. Exa, no âmbito do despedimento coletivo, o qual irá abranger os trabalhadores ..., com a categoria profissional ...; ... com a categoria profissional de ...; ..., com a categoria profissional de ...; ..., com a categoria profissional de ...; ..., com a categoria profissional de ... e ..., com a categoria profissional de ...

O critério que presidiu à seleção das categorias profissionais prende-se com o facto de que previsivelmente a área de atuação desta empresa irá reduzir-se à comercialização de ... e prestação de serviços de ... Neste sentido entendemos

que as valências ligadas à ... e que abrangem as categorias profissionais dos trabalhadores identificados, não serão necessárias.

Assim pelos motivos expostos, resulta que na prática torna-se impossível a subsistência da relação de trabalho existente com esta empresa, impondo-se o despedimento de V. Exa, ressalvando-se a obtenção de acordo com V. Exa, relativamente ao montante da compensação e créditos vencidos e /ou exigíveis por efeito da cessão do contrato, tudo nos termos legais, desde logo salientado que a compensação será calculada nos termos do artigo. 366º do Código do Trabalho, bem como o disposto na Lei n.º 23/2012 de 25 de junho.

Deste modo, e atentos os condicionalismos legais, pretende-se efetuar o despedimento coletivo dentro dos próximos 90 dias, considerando o decurso dos prazos estabelecidos no art.º 363º, n.º 1 do Código do Trabalho.

(...)

..., 25 de novembro de 2015”

1.3.2. Consta do processo a carta dirigida à DGERT, datada de 30.11.2015.

1.3.3. Em 14.12.2015, data anterior ao pedido de parecer prévio à CITE, já tinha sido realizada a reunião de informações e negociação, conforme consta do teor da ata n.º 16, assinada pela trabalhadora lactante e que se transcreve:

“Ata Nº 16

Aos catorze dias do mês de dezembro 2015, no âmbito da fase de informações e negociações do procedimento de despedimento coletivo em curso, reuniram-se os representantes legais da empresa ..., com sede em ..., O Sr. ... e a Sra. ... e os trabalhadores abrangidos:

- ..., residente em ...;*

- ..., residente em ...

Pelo representante legal da entidade empregadora, Sr. ... foi transmitido que:

A empresa ..., tem o seu modelo de negócios assente em três segmentos de atividade:

- Comercialização de ..., destinado essencialmente ao mercado comunitário; ... dirigido a consumo interno e em regime de prestação de serviços a empresas locais, e ... em regime de subcontratação.

A Gestão da empresa tem verificado nos últimos anos uma baixa rentabilidade económica no subsetor de ... Este desequilíbrio tem origem em dois fatores essenciais, ambos fora do controle da Gestão da empresa; A forte concorrência por empresas locais de menor dimensão praticando preços muito baixos face a empresas de maior dimensão, e a sazonalidade do mercado de trabalho a feitiço, provocando variações incontroláveis de excesso/falta de encomendas. Pelos dados disponíveis na empresa, verifica-se que o subsetor de ... representa cerca de 21% do total do volume de negócios, sendo que os custos com o pessoal (...) afeto a este subsetor, representam aproximadamente 45% do total dos custos com o pessoal.

Tal desequilíbrio originou e origina dificuldades financeiras sendo impossível a subsistência desta empresa, caso não proceda a uma reestruturação da sua organização e modelo de negócio, com a inerente diminuição dos custos fixos. Por forma a fazer face a esta situação e assim salvaguardar a solvência e subsistência da empresa e postos de trabalho, impõe-se a extinção do subsetor de ..., de forma a evitar desequilíbrios económico-financeiros suscetíveis de afetar a viabilidade futura da empresa, aconselhando uma reestruturação da sua organização.

Assim existe a intenção e necessidade de proceder ao despedimento de seis trabalhadores afetos a atividade de ... e presentes na reunião, sendo certo que atualmente não existem postos de trabalho alternativos ou encomendas nas categorias profissionais que os mesmos exercem.

Pelos trabalhadores foi dito que:

- a) *Que reconhecem como verdadeiros as condições e motivos que a empresa invocou para proceder ao despedimento coletivo, aqui expostas, bem como na comunicação de 25 de novembro de 2015.*
- b) *Nesse sentido aceitam o despedimento coletivo em curso e que o mesmo os abranja.*
- c) *Que constataam que a empresa não dispõe de postos de trabalho alternativos, nas áreas em que os mesmos exercem a sua função.*
- d) *Pelo que acordam em antecipar a data do seu despedimento e consequentemente a do término dos seus contratos para o dia 31 de dezembro de 2015, renunciando assim ao aviso prévio consagrado na lei, para a produção de efeitos do despedimento, bem como a quaisquer outras comunicações ou procedimentos que eventualmente tivessem que ocorrer.*
- e) *Quanto à compensação legalmente devida, que lhes terá que ser posta à disposição no dia 31 de dezembro de 2015, pretendem negociá-la individualmente com a entidade empregadora e não na presente reunião.*
- f) *Declaram ficar cientes de todas as informações supra mencionadas e que com o teor das mesmas concordam, nada mais tendo a acrescentar ou reclamar. Assim e atento o supra exposto, na presente fase deste procedimento, acordam as partes que os contratos de trabalho que os vinculam à ..., cessarão no dia 31 de dezembro de 2015.*

Nada mais havendo a acrescentar declaram as partes encerrada a presente fase procedimento, dando-se por encerrada a negociação.

Lida a presente ata vai a mesma ser assinada por todos os presentes, que declaram que a mesma corresponde à verdade, concordando com o seu teor nos precisos termos em que se encontra elaborada.

..., 14 de dezembro de 2015.”

1.3.4. O processo, originalmente remetido à CITE veio acompanhado de uma declaração da trabalhadora lactante que aqui se transcreve:

“Declaração

..., atualmente a exercer funções na empresa ..., sito em ..., com a categoria profissional de ..., declara, para os devidos efeitos legais, o seguinte:

- a) Que recebeu, em mão, em 26/11/2015, a comunicação da intenção de despedimento coletivo, prevista no artigo 360º do Código do Trabalho;*
- b) Que é trabalhadora lactante, em razão do nascimento do(a) sua filha (o), em 14/11/2015;*
- c) Que compreende e aceita que os motivos do despedimento coletivo determinam a reestruturação da empresa, onde presta as suas funções e que, por isso, não existem medidas alternativas ao despedimento a propor ou negociar na fase de informações e negociação, prevista no artigo 361º do Código do Trabalho;*
- d) Que, em razão, do referido na alínea anterior, o seu despedimento não será discriminatório, uma vez que abrangerá todos os trabalhadores (seis) que, atualmente, exercem funções no setor de ...*

Que, por tudo o exposto:

Não se opõe e autoriza expressamente que a remessa do processo à CITE para emissão de parecer prévio, conforme previsto no artigo 63º do Código do Trabalho, seja efetuada antes da fase de informações e negociação.

..., 01 de dezembro de 2015.”

- 1.4.** A entidade empregadora juntou, ainda, ao processo o Anexo A do Relatório Único da empresa.

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.*
- 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

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).

gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

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,³ 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 cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

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

2.7.1. 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;

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ 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 ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

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

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

“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a

permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 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”⁴, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.” Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(...) ... 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

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

429.º do CT⁵ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).»

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.10.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora, que exerce a sua atividade em três segmentos: “comercialização de ...”; “...” e “...”, comunicou à trabalhadora especialmente protegida que motivos de mercado e estruturais determinaram a necessidade de reestruturação da empresa, com a necessária extinção do subsector de “...”, atividade exercida em regime de subcontratação que tem registado uma redução da procura.
- 2.11.** Neste sentido, o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento *“prende-se com o facto de que previsivelmente a área de atuação desta empresa irá reduzir-se à comercialização de ... e prestação de serviços de ... Neste sentido entendemos que as valências ligadas à ... e que abrangem as categorias profissionais dos trabalhadores identificados, não serão necessárias.”*
- 2.12.** Tal como referido no ponto 2.8. deste parecer, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

- 2.13.** No caso em análise duas questões parecem condicionar a análise da aplicação do critério de seleção construído pela entidade empregadora:
- 1.º: O facto da trabalhadora declarar que o seu despedimento não é discriminatório;
- 2.º Os/As trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento e que assinaram a ata de reunião junta ao processo, de entre os/as quais a trabalhadora lactante terem declarado que: *“acordam em antecipar a data do seu despedimento e consequentemente a do término dos seus contratos para o dia 31 de dezembro de 2015, renunciando assim ao aviso prévio consagrado na lei, para a produção de efeitos do despedimento, bem como a quaisquer outras comunicações ou procedimentos que eventualmente tivessem que ocorrer.”*
- 2.14.** Se, relativamente, à primeira questão a não junção ao processo do quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (dever do empregador) e a evidência decorrente do Anexo A do Relatório Único quanto à existência de duas trabalhadoras com a mesma profissão (operadora de ...) e categoria profissional (...) da trabalhadora lactante e que não estão incluídas no despedimento coletivo sugere a falta de demonstração da aplicação do critério de seleção, a verdade é que, em resposta à segunda questão, verifica-se que os contratos de trabalho dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento poderão já ter cessado parecendo tornar inútil os efeitos da emissão de parecer prévio pela CITE.
- 2.15.** Realça-se, no entanto, que o artigo 339.º do Código do Trabalho estabelece a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, excepcionando apenas a possibilidade dos instrumentos de regulamentação coletiva⁶ regularem prazos de procedimento e de aviso prévio assim como os valores de indemnizações, dentro dos limites do Código.

⁶ “Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.” – n.º 5 do artigo 3.º do Código do Trabalho.

2.16. Ora, no caso existiu um acordo entre empregador e trabalhadores/as abrangidos/as, não tendo ficado a constar do teor da ata que se manteria o direito aos valores relativos ao período de aviso prévio, como acontece nos casos em que os/as trabalhadores/as utilizam a faculdade prevista no artigo 365.º do Código do Trabalho, relativo à denúncia do contrato de trabalho pelos/as trabalhadores/as durante o aviso prévio, ou nos casos em que o aviso prévio não é observado, nos termos do n.º 4 do artigo 363.º do Código do Trabalho. Tal circunstância poderá suscitar dúvidas quanto à licitude do acordo expresso em ata, caso não se verifiquem assegurados os direitos dos/as trabalhadores/as imperativamente determinados na lei do trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes que respeite os imperativos legais, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., dado que a entidade empregadora não demonstrou a aplicação dos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento e não demonstrou ter colocado à disposição dos/as trabalhadores/as a totalidade dos créditos que lhe sejam devidos.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JANEIRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.