



## PARECER N.º 3/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1134 – DP-C/2011

### I – OBJETO

1.1. Em 14.12.2011, a CITE recebeu da representante legal da empresa ... – Empreendimentos, Lda., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Cozinheira, a exercer funções no estabelecimento comercial “...” no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivo de cessação de exploração e conseqüente encerramento do referido estabelecimento, abrangendo 7 trabalhadores, resumidamente, nos seguintes termos:

*“... — Empreendimentos, Lda, sociedade por quotas de responsabilidade limitada, com o NIPC 508467055 e sede da Avª ..., Portalegre, vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos nºs 1, 3 al. b), 4 do artº 63 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, remeter a V.Ex.ªs. em anexo, cópia do processo de despedimento coletivo referente ao estabelecimento comercial denominado “...”.*

*Efetivamente, o referido despedimento coletivo abrange a trabalhadora, ..., maior, titular do cartão de cidadão nº ..., c.f nº ..., residente na Rua*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*..., Campo Maior, admitida a 1/7/2007, com a categoria profissional de Cozinheira, mediante a retribuição mensal, íliquida, atual, de 501€, beneficiária da Seg. Social nº ..., com os respetivos descontos devidos pela entidade empregadora em dia e, desde o transato mês de outubro goza licença de parentalidade.*

*Sendo que, sem prejuízo do disposto no referido preceito legal e daquele que venha a ser o parecer de VEx.<sup>as</sup>, conforme constatarão da ata de reunião de negociação realizada no passado dia 6/12/2011, a referida trabalhadora, que esteve presente na mesma, aceitou o despedimento, renunciou ao prazo de aviso prévio legalmente consagrado e, acordou que o mesmo produziria efeitos a 31/12/2012.*

*Mais se informa que o referido despedimento é motivado pela cessação de exploração, e conseqüente encerramento, do referido estabelecimento comercial no dia 17/12/2011, e face à impossibilidade de subsistência dos contratos de trabalho celebrados para prover às necessidades específicas e exclusivas da exploração do mesmo, porquanto a ... não desenvolve qualquer outra atividade e/ou explora quaisquer outros estabelecimentos para onde o possa transferir os trabalhadores.”*

- 1.2.** Em 29.11.2011, a empresa comunicou à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder ao despedimento coletivo, através de carta, cujo conteúdo se transcreve:

*“... — Empreendimentos, Lda, sociedade por quotas de responsabilidade limitada, com o NIPC ... e sede da Av.<sup>a</sup> ..., Portalegre, legalmente representada pela sua sócia gerente ..., casada, empresária, portadora do BI. n.º ..., emitido a 18/09/2003 pela C.R.C. de Portalegre, c.f. n.º ..., na qualidade de entidade exploradora do estabelecimento comercial denominado “...” e, como tal, entidade empregadora de V.Ex<sup>a</sup>, vem comunicar-lhe a intenção de proceder ao despedimento coletivo de*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*todos os 7 trabalhadores afetos a tal estabelecimento, com as categorias profissionais de cozinheira de 1ª (1 trabalhador) e de 3ª (1 trabalhador), chefe de bar (1 trabalhador), empregado de balcão (3 trabalhadores) e Disco Jockey (1 trabalhador), porquanto, no final do presente mês cessará a exploração do referido estabelecimento local de trabalho ao qual V. Ex.<sup>a</sup> se encontra afeto e, o qual conseqüentemente encerrará.*

*Acresce que, a ... não desenvolve qualquer outra atividade e/ou explora quaisquer outros estabelecimentos para onde possa transferir os trabalhadores da "...", inclusivé V. Ex.<sup>a</sup>, por isso que é manifesta a impossibilidade de subsistência dos contratos de trabalho celebrados para prover ás necessidades específicas e exclusivas do mesmo, como assim, é perentória a causa do despedimento coletivo ora comunicado.*

*Sendo que, a ... pretende promover e operar tal despedimento no cômputo dos prazos máximos legalmente estipulados para o respetivo procedimento, cuja duração se prevê seja in limine de 45 a 60, e procedendo ao pagamento da compensação legalmente consagrada no artº 366 do Código do Trabalho e, calculada nos termos ali vazados.*

*Mais se informa V. Ex.<sup>a</sup> que a fase de informações e negociação terá início no próximo dia 6/12/2011, pelas 16:30horas, nas instalações da "..."; sem prejuízo de alteração da mesma, para data a designar, em virtude da eventual constituição de comissão representativa a que alude a última parte do nº 3 do artº 360 do Código do Trabalho, e nos termos e para os efeitos do consignado no nº 4 do referido preceito legal."*

- 1.3.** Da ata de reunião de informações e negociação, com data de 6.12.2011, consta o que se transcreve:

*"Ata nº 1*

*Aos 6 dias do mês de dezembro de 2011, no âmbito do procedimento de despedimento coletivo supra referenciado, e na sede da entidade empregadora, sitas à Av.<sup>a</sup>, Portalegre, reuniram:*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

..., casada, empresária, portadora do B.I. nº ..., emitido a 18/09/2003 pela C.R.C. de Portalegre, c.f. nº ..., na qualidade de legal representante da entidade empregadora;

..., solteira, titular do cartão de cidadão nº ..., c.f. nº ..., residente na Rua ..., Campo Maior, com a categoria profissional de Cozinheira;

..., divorciada, titular do cartão do cidadão nº ..., c.f. nº ..., residente na Estrada ..., Ranginha, com a categoria Profissional de Cozinheira de 1ª;

..., casado, titular do cartão de cidadão nº ..., c.f. nº ..., residente na Ranginha, ..., com a categoria profissional de Chefe de Bar;

..., solteiro, titular do Cartão do Cidadão nº ..., c.f. nº ..., residente na Av.ª ..., em Portalegre, com a categoria profissional de Empregado de Balcão;

..., solteiro, titular do cartão de cidadão nº ..., c.f. nº ..., residente no ..., com a categoria profissional de Empregado de Balcão;

..., solteiro, titular do cartão do cidadão nº ..., c.f. nº ..., residente na Rua ..., Portalegre, com a categoria profissional de Empregado de Balcão, e

..., casado, titular do cartão de cidadão nº ..., c.f. nº ..., residente na Rua ..., Portalegre, com a categoria profissional de D.J.

*Pela legal representante da entidade empregadora foi então transmitido que:*

*a) por manifesto lapso, na comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo de todos os trabalhadores presentes e afetos ao estabelecimento comercial denominado “...” foi feito constar que, a cessação da exploração e, conseqüente, encerramento do mesmo ocorreria no final do mês de novembro, sendo que, tal facto terá efetivamente lugar, contudo, como é do conhecimento de todos os presentes, somente no dia 17 do mês corrente;*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*b) que, a referida cessação da exploração do estabelecimento em que prestam funções é inevitável, em virtude da burocracia e custos inerentes ao cumprimento das obrigações legais impostas para o normal funcionamento do mesmo e realização de festas, como assim, face ao aumento de emolumentos, taxas e carga fiscal decorrente do período de crise e estagnação económica que o País atravessa e, sobretudo, porque o saldo contabilístico anual é, invariavelmente, negativo;*

*c) que a ... não desenvolve qualquer outra atividade e/ou explora quaisquer outros estabelecimentos para onde possa transferir os trabalhadores, por isso que é manifesta a impossibilidade de subsistência dos contratos de trabalho celebrados para prover às necessidades específicas e exclusivas da atividade que prossegue, esta a exploração do dito estabelecimento, como assim, é perentória a causa do despedimento coletivo comunicado;*

*d) que ... pretende promover e operar tal despedimento no cômputo dos prazos máximos legalmente estipulados para o respetivo procedimento, cuja duração se prevê seja in limine de 45 a 60 dias e, proceder ao pagamento da compensação legalmente consagrada no artº 366 do Código do trabalho e, calculada nos termos ali vazados, porque a situação económica da mesma não permite, de todo, proceder ao pagamento de qualquer outra compensação ou indemnização acima do valor legal.*

*Pelos trabalhadores foi dito que é com pesar que assistem ao encerramento do estabelecimento comercial em que prestam funções, o que fazem questão de aqui consignar.*

*Sendo que, declaram estes que ficaram cientes de todas as informações supra mencionadas, e que com o teor das mesmas concordam, nada mais tendo a acrescentar ou a reclamar.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Bem como, todos, e cada um dos trabalhadores renunciam, desde já, ao prazo de aviso prévio legalmente consagrado para a produção de efeitos da decisão de despedimento que lhes virá a ser comunicada.*

*Assim, atento o supra exposto, na presente fase de procedimento, acordam as partes que o referido despedimento produzirá efeitos relativamente a todos, e a cada um, dos trabalhadores no dia 31 de dezembro de 2011, como assim, tendo em conta que o estabelecimento encerrará no dia 17 de dezembro, que os trabalhadores gozarão desde então e até 31 de dezembro de 2011 as férias a que têm direito, proporcionais ao tempo de trabalho efetivamente prestado no presente ano.*

*Nada mais havendo a acrescentar declaram as partes encerrado a presente fase procedimental, dando-se por encerrada a negociação. Lida a presente ata vai a mesma ser assinada por todos os presentes, que declaram que a mesma verte a verdade, concordando com o seu teor nos precisos termos em que se encontra elaborada.*

*Portalegre, 6 de dezembro de 2011.*

*(A legal representante da entidade empregadora - ...)*  
*(...)*

*(...)*

*(...)*

*(...)*

*(...)*

*(...)*



(...)"

**1.4.** Conforme consta da documentação referida:

**1.4.1.** Como motivos invocados para o despedimento coletivo a empresa refere a cessação da exploração do estabelecimento comercial "...", onde a trabalhadora puérpera presta a sua atividade, com o consequente encerramento do mesmo, não explorando outro para onde possa transferir os seus trabalhadores.

*Tal decisão decorre da burocracia e custos inerentes ao cumprimento das obrigações legais impostas para o normal funcionamento do mesmo e realização de festas, como assim, face ao aumento de emolumentos, taxas e carga fiscal decorrente do período de crise e estagnação económica que o País atravessa e, sobretudo, porque o saldo contabilístico anual é, invariavelmente, negativo.*

**1.4.2.** O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o da *impossibilidade de subsistência dos contratos de trabalho celebrados para prover às necessidades específicas e exclusivas do estabelecimento comercial "..."* que irá encerrar.

**1.4.3.** É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o que está legalmente previsto: *45 a 60 dias.*

**1.4.4.** A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve: *"proceder ao pagamento da compensação legalmente consagrada no art.º 366.º do Código do trabalho e, calculada nos termos ali vazados, porque a situação económica da mesma não permite, de todo, proceder ao pagamento de qualquer outra compensação ou indemnização acima do valor legal."*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.5.** A empresa junta, ainda, ao processo comprovativo de envio e receção de documentos.
- 1.6.** Em 19.12.2011, a CITE solicitou, para efeitos de clarificação dos elementos constantes do processo, a junção do Anexo A do Relatório Único referente ao estabelecimento "..."; contrato de trabalho da trabalhadora puérpera; comprovativo da notificação do despedimento coletivo à DGERT e comprovativo do envio à trabalhadora ou à comissão representativa dos elementos referidos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- Os elementos solicitados e as informações a eles respeitantes foram remetidos à CITE pela entidade empregadora em 21.12.2011.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>
- Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>2</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).





MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

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

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, deve emitir o parecer.

- 2.4.** Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem à *cessação de exploração, e conseqüente encerramento* do estabelecimento comercial "...", em virtude da existência de um *saldo contabilístico anual (...), invariavelmente, negativo*.

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

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de



informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

**2.4.3.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

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

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



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

*“I – O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (crf. 403.º n.º 2), 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>3</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*

---

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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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](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>4</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> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.7.** De acordo com os elementos junto ao processo, designadamente a comunicação da intenção de despedimento coletivo e a ata de reunião de informações e negociação, o critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o da *impossibilidade de subsistência dos contratos de trabalho celebrados para prover às necessidades específicas e exclusivas* do estabelecimento comercial “...” que irá encerrar, uma vez que a empresa não detém outros estabelecimentos para onde possa transferir os trabalhadores.
- 2.8.** Verifica-se, ainda, pela análise da documentação solicitada pela CITE, e junta ao processo pela entidade empregadora, que o Quadro de Pessoal referente ao ano de 2010, refere seis dos sete trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, com exceção de uma trabalhadora com a categoria profissional de Cozinheira de 1ª, alegadamente contratada em 1.11.2011. Inclui, também, a representante legal da empresa, com a categoria profissional de Diretora de Restauração e Bebidas, que consta como entidade empregadora da trabalhadora puérpera, conforme o contrato de trabalho datado de 1.06.2007. O local acordado para a prestação de trabalho da trabalhadora especialmente protegida coincide com a morada do estabelecimento “...”.
- 2.9.** A entidade empregadora comunicou, por lapso, à Autoridade para as Condições de Trabalho, em 29.11.2011, a intenção de despedimento coletivo e a data do início da fase de informações e negociação. Posteriormente, em 14.12.2011, veio a comunicar à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, a ata da reunião de 6.12.2011, “*apesar da inexistência de qualquer estrutura representativa dos trabalhadores*”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Relativamente à falta de comunicação prévia e/ou participação da DGERT, na fase de informações e negociação, importa transcrever a jurisprudência constante do Acórdão do



- 2.10.** De salientar, revestir de particular importância, no processo em análise, o facto da trabalhadora especialmente protegida, assim como os restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo terem concordado com as informações prestadas na fase de informações e negociação, terem renunciado ao prazo de aviso prévio legalmente previsto *para a produção de efeitos da decisão de despedimento* e terem acordado a cessação dos seus contratos de trabalho com efeitos a 31.12.2011, conforme a ata de reunião junta ao processo.
- 2.11.** Não obstante as considerações supra mencionadas importa referir que, decorre dos factos alegados na comunicação dirigida à trabalhadora puérpera e da ata de reunião de dia 6.12.2011, na qual a trabalhadora participou, afigurar-se justificada a sua inclusão no processo de despedimento coletivo, e demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos invocados pela empresa (encerramento do único estabelecimento comercial explorado pela entidade empregadora em virtude de *saldo contabilístico anual, invariavelmente, negativo*) e a escolha do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida, porquanto este posto de trabalho se destinava a *prover às necessidades específicas e exclusivas* daquele estabelecimento, que agora encerra.
- 2.12.** Refira-se, por último, que o artigo 366.º do Código do Trabalho estabelece o montante mínimo de compensação a que os trabalhadores têm direito em virtude da cessação dos seus contratos que deve ser colocado à disposição dos trabalhadores até ao termo do prazo de aviso

---

Tribunal da Relação de Lisboa, de 14.03.2007, proferido no âmbito do Processo n.º 7873/2006-4:

“(…) afigura-se-nos ser exigível ao empregador que comunique a esses serviços a data da realização das reuniões a fim de que estes possam estar presentes e exercer as suas funções conciliatórias e simultaneamente de controlo preventivo da legalidade (...). Assim, podemos concluir que embora o empregador tenha efetuado a fase de negociações, ela não decorreu com todo o formalismo previsto (...). Porém, entende-se que essa falta constitui mera irregularidade processual, não suscetível de se confundir com a falta de promoção da negociação, esta sim, cominada com a ilicitude do despedimento (...).”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

prévio, assim como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato, sem prejuízo da retribuição referente ao período de aviso prévio, sob pena de ilicitude do despedimento, nos termos previstos no artigo 383.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ... – Empreendimentos, Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2012**