

## PARECER N.º 62/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 66 – DL-E/2006

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 9.08.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela empresa ..., L.<sup>da</sup>, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. O posto de trabalho a extinguir é o de Responsável da Agência de ..., que a trabalhadora ocupa desde 9 de Setembro de 2002.  
Na comunicação que enviou à trabalhadora, a empresa fundamenta a sua intenção de extinguir o posto de trabalho nas condições adversas do mercado local do trabalho temporário, tendo a agência de ... um prejuízo acumulado de cerca de €150.000,00.  
Aquele posto de trabalho será assegurado pelo Director Regional do Centro.  
Por outro lado, refere ainda a empresa, não dispõe de alternativas à cessação do contrato de trabalho, uma vez que os postos de trabalho de Responsável de Agência das agências do Porto, Santa Maria da Feira, Coimbra, Lisboa, Setúbal e Sines se encontram preenchidos ou assegurados por Directores Regionais.
- 1.3. A trabalhadora recebeu a comunicação da empresa, conforme se constata pela cópia do aviso de recepção dos Correios junta ao processo, mas não respondeu.
- 1.4. No documento dirigido à CITE, junto ao pedido de parecer, a empresa desenvolve com mais pormenor a fundamentação constante da comunicação enviada à trabalhadora, designadamente, que a agência de ..., desde a sua abertura, conta com apenas duas trabalhadoras (a trabalhadora visada neste processo e uma técnica de recrutamento/gestor de cliente), que em Janeiro deste ano teve que extinguir o posto de trabalho de Director Regional do Norte devido aos prejuízos acumulados e que, até à presente data, não foi interpelada pela Inspeção-Geral do Trabalho sobre este processo,

o que permite supor que a trabalhadora não terá solicitado a intervenção daquele organismo, nos termos do n.º 3 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. Um dos considerandos da referida Directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00), que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).  
Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional, concretizando a obrigação estabelecida no n.º 3 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE, acima referida, contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras carece de parecer da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de lactante ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.

- 2.6.** No que respeita ao processo enviado pela empresa, afigura-se que o mesmo está conforme com as disposições dos artigos 423.º e 424.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** A trabalhadora não utilizou a possibilidade que a lei disponibiliza de se pronunciar sobre a comunicação da empresa (n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho), nem solicitou, tanto quanto se sabe, a intervenção dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Segurança Social (n.º 3 do mesmo artigo).  
Na falta dessa resposta, a análise deste processo recai apenas sobre os dados que constam do processo enviado pela empresa.
- 2.8.** E quanto a estes, não se encontram deficiências de natureza formal que o ponham em causa. De facto, não obstante a forma sintética como é feita a comunicação à trabalhadora, encontram-se, no seu conteúdo, os elementos previstos na lei (n.º 3 do artigo 423.º do Código do Trabalho).
- 2.9.** Conforme já referimos, a trabalhadora não respondeu à comunicação da empresa, perdendo-se assim a oportunidade de eventualmente se obterem elementos susceptíveis de pôr em causa o processo elaborado pela empresa.  
No que respeita à intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho, a qual não foi solicitada pela trabalhadora e não teve lugar, tanto quanto se sabe, cabe referir que essa intervenção teria sido especialmente útil no caso vertente, uma vez que o relatório dela resultante faria luz no que respeita ao cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 403.º, a saber:
- Inexistência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.
  - Não ser aplicável o regime previsto para o despedimento colectivo.
  - O respeito pelos critérios de selecção, pela ordem estabelecida, do titular do posto de trabalho a extinguir, no caso de existir uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo idêntico.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** Face a todo o exposto, conclui-se que a extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... e a conseqüente cessação do respectivo contrato de trabalho não contém

elementos que indiciem que a mesma ocorre por motivo ligado à situação de lactante da mesma.

- 3.2.** Desta forma, concluindo-se que o despedimento, a ocorrer, não constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE é favorável à cessação do contrato de trabalho da referida trabalhadora na sequência da extinção do posto de trabalho que ocupa na empresa ..., L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006**