



## PARECER N.º 105/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 307 – DL-E/2013

### I – OBJETO

**1.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 21 de março de 2013, da entidade ..., CRL, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., 3ª escriturária.

**1.2.** A entidade remeteu uma comunicação à trabalhadora, em 14/03/2013, informando:

**1.2.1.** *Conforme já tivemos oportunidade de lhe comunicar verbalmente, a ... atravessa um período de francas dificuldades financeiras em razão do incumprimento de um número significativo dos nossos inquilinos no atempado pagamento das rendas habitacionais.*

**1.2.2.** *Por outro lado e fruto da atual situação económico-financeira do estado, não foi possível a expansão das atividades da Cooperativa para as áreas da saúde e da educação, o que nos coloca perante a urgência de tomar medidas de redução de custos, de que a extinção de postos de trabalho não poderá estar afastada, com muita pena nossa.*

**1.2.3.** *Assim sendo e porque regressa hoje ao serviço, após licença de parto, vimos comunicar-lhe que está dispensada de todo o serviço até tomarmos a decisão final sobre a extinção do seu posto de trabalho. Esta dispensa de serviço não implica qualquer redução dos seus direitos.*



**1.2.4.** *Mais informamos que tudo será feito no cumprimento da lei e que será tida em conta a sua nova situação pessoal.*

**1.3.** A trabalhadora recebeu esta comunicação, não constando do processo que tenha remetido qualquer resposta.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem tomar *as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*

**2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez 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.

**2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.



- 2.4.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** O artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador deve comunicar, por escrito, ... ao trabalhador envolvido:*
- a) *a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;*
  - b) *a necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional*
  - c) *os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.*
- 2.6.** Estabelece o artigo 367.º do Código do Trabalho que se considera despedimento por extinção do posto de trabalho *a cessação de contrato e trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.*
- 2.7.** No caso em apreço, o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação feita à trabalhadora, onde apresenta, de forma vaga, um fundamento da extinção do posto de trabalho baseado na *urgência de tomar medidas de redução de custos, por não ter sido possível a expansão das atividades da cooperativa.*
- 2.8.** Aliás, o empregador não faz, nessa comunicação, a caracterização jurídica do despedimento da trabalhadora ..., nem o enquadra numa das modalidades de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal legalmente previstas.
- 2.9.** A caracterização como despedimento por extinção do posto de trabalho é feita na comunicação à CITE, apenas.



**2.10.** Assim, a comunicação à trabalhadora não só não contém a caracterização jurídica da *modalidade do despedimento*, como não contém ainda, tal como impõe o artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho:

**2.10.1.** A indicação *dos motivos justificativos do despedimento*; e

**2.10.2.** No caso de se tratar de um despedimento por extinção do posto de trabalho, a *indicação da secção ou unidade equivalente a que respeita*, e

**2.10.3.** Os *critérios de seleção* do trabalhador a despedir.

**2.11.** Decorre, aliás, de forma expressa da comunicação feita à trabalhadora, uma discriminação em função da parentalidade, visto que a cessação do contrato de trabalho é apresentado com o *regresso ao serviço após licença de parto*.

**2.12.** Portanto, considera-se haver indícios de violação do artigo 24.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o que constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do mesmo artigo.

### **III – CONCLUSÃO**

**1-** Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., promovido pela entidade ..., CRL.

**2-** Tendo em conta os indícios da prática de contraordenação laboral, deve ser remetido o processo à ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho para efeitos de eventual atuação inspetiva.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**