



PARECER N.º 148/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 517 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.05.2013, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., com sede na Estrada Nacional ..., ..., ..., ... Fernão Ferro comunicação da extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., “... reconhecendo a própria a situação da empresa ..., Lda, que nos próximos meses não lhe conseguimos garantir os seus direitos decidimos de boa fé desta forma dar-lhe todos os seus direitos, com concordância de ambos...”
- 1.2. Para tanto junta cópia do acordo de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, o Relatório Único, reportado a 31 de outubro de 2012, balancete geral e cópias do balanço dos anos de 2011 e 2012, não assinados nem certificados por Técnico Oficial de Contas.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva 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;”.
- 2.2. 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.*
- 2.3. 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. Nos termos do artigo 367.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa.*

- 2.6.** 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.*
- 2.7.** No caso em apreço, a entidade empregadora não junta cópia das comunicações a que se refere o citado artigo 369.º do Código do Trabalho, embora se perceba, pela documentação trazida ao processo, que a trabalhadora é a única ligada à empresa por contrato individual de trabalho, ficando prejudicada a necessidade de definir os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir.
- 2.8.** Por outro lado, é celebrado um acordo de cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos do qual entidade empregadora e trabalhadora acordam em “... *revogar por mutuo acordo o contrato de trabalho entre ambos celebrado em 01 de junho de 2009, com efeitos a partir de 31 de maio de 2013, data em que se considera para todos os legais efeitos terem cessado todos e quaisquer direitos, deveres, e garantias das partes, emergentes do referido contrato...*” indicando como motivo o “... [ao] *facto de não existir trabalho suficiente para assegurar este posto de trabalho.*”
- 2.9.** Mais é declarado no acordo em apreço que “A *Segunda Outorgante recebe do Primeiro, a quantia de 3.076,03 €, como compensação pecuniária de natureza pecuniária global pela cessação do seu contrato de trabalho, da qual*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

dá quitação em documento separado, nada mais havendo, reciprocamente, a exigir, quantia essa que será paga nesta data.”

- 2.10.** Assim, da análise do processo, e em face do referido “*acordo de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo*” é legítimo concluir que a trabalhadora lactante conformou-se com a decisão de extinção do seu posto de trabalho,
- 2.11.** Não se vislumbrando qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no processo em apreço de extinção de posto de trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento por extinção de posto de trabalho promovido pela ..., Lda, uma vez que da documentação junta ao processo afigura-se que a trabalhadora pretendeu aceitar de sua livre vontade o despedimento, sem prejuízo de se verificar que o processo não cumpre todos os requisitos legais exigíveis.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 19 DE JUNHO DE 2013**