

## PARECER N.º 216/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 732 – DL-E/2013

### I – OBJETO

**1.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 30 de julho de 2013, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., empregada de serviços externos.

**1.2.** A empresa remeteu uma comunicação à trabalhadora, em 24/07/2013, informando:

**1.2.1.** *Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, vimos comunicar a Vª Ex.ª a necessidade de proceder à extinção do seu posto de trabalho e, conseqüentemente ao seu despedimento.*

**1.2.2.** *A necessidade de extinção do posto de trabalho prende-se com o facto de a sociedade ter necessariamente de reduzir custos e, conseqüentemente, de reduzir o seu pessoal, cujo número, atualmente, excede as suas necessidades.*

**1.2.3.** *Como é do seu conhecimento, verifica-se uma diminuição acentuada, contínua e progressiva do número de utentes desta sociedade e conseqüentemente, uma diminuição acentuada de receitas, por força da atual conjuntura económico-*



*financeira do País com a conseqüente diminuição do poder de compra dos Portugueses.*

**1.2.4.** *Por força desta atual conjuntura, verifica-se uma acentuada e progressiva diminuição das próprias receitas da sociedade, não sendo, por isso, possível manter os atuais custos fixos com o pessoal.*

**1.2.5.** *Tendo em conta a forte recessão económica vivida e com forte impacto na atividade na sociedade, a alteração dos hábitos dos Portugueses e a necessidade de aumentar a produtividade da empresa com vista à manutenção da viabilidade, vê-se esta na necessidade de reduzir o pessoal, para se manter economicamente viável e assim continuar a assegurar os restantes postos de trabalho imprescindíveis, ao contrário do que ocupa, ao prosseguimento da sua atividade e objeto social.*

**1.2.6.** *Na sua categoria profissional, quer quanto a serviços externos, quer quanto aos serviços complementares que, internamente, lhe foram distribuídos para a ocupar na falta daqueles, não existem na sociedade contratos de trabalho a termo ou outro posto de trabalho com conteúdo idêntico para o exercício das tarefas correspondentes ao posto de trabalho de V<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> e que irá ser extinto, sendo certo que o único posto de trabalho idêntico ao seu é ocupado por uma funcionária com antiguidade superior à sua.*

**1.2.7.** *Assim,*

*O presente processo de extinção do seu posto de trabalho assenta, como decorre do exposto, em motivos de mercado (redução da atividade da sociedade provocada pela diminuição da procura dos serviços prestados por esta, sendo previsível um aumento desta diminuição) e estruturais e com a conseqüente necessidade de proceder à reestruturação da organização da sociedade, nos termos do disposto nos artigos 367.º e 359.º n.º 2 do Código do Trabalho sendo impossível a subsistência da relação de trabalho.*

**1.3.** *A trabalhadora recebeu esta comunicação, tendo respondido que nada tem a opor ao despedimento nos moldes apresentados.*



- 1.4. Foi solicitado à empresa que remetesse o quadro de pessoal - anexo A do relatório único, o que veio a fazer, e donde consta a existência de sete trabalhadores na empresa, sendo a trabalhadora ... a única que tem aquela categoria profissional, sendo também a que tem menos antiguidade na entidade empregadora.

## 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 do 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 do 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 como fundamentos da extinção do posto de trabalho:
- 2.7.1.** *Motivos de mercado* relacionados com a redução da atividade da sociedade provocada pela diminuição da procura dos serviços prestados por esta, sendo previsível um aumento desta diminuição;
  - 2.7.2.** *Motivos estruturais e a conseqüente necessidade de proceder à reestruturação da organização da sociedade.*
- 2.8.** Na comunicação à trabalhadora, a entidade patronal indica ainda que esta trabalhadora é a única que exerce as funções cujo posto de trabalho pretende extinguir.
- 2.9.** Acrescenta que, apesar de uma outra trabalhadora exercer funções idênticas, tem mais antiguidade, donde se poderá admitir que a menor antiguidade seria critério de escolha da trabalhadora a despedir.
- 2.10.** A trabalhadora apresenta resposta não manifestando oposição à decisão da empresa relativamente ao processo de despedimento.
- 2.11.** Não se vislumbra, por isso, a existência de discriminação em função da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ... promovido pela empresa ..., Lda., uma vez que não se encontram indícios de eventual discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 26 DE AGOSTO DE 2013**