



## PARECER N.º 30/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 33 – DL-E/2013

### I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 9 de janeiro de 2013, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., escriturária de 2ª.
- 1.2. A empresa não remeteu à CITE o processo devidamente instruído, faltando a comunicação à trabalhadora da intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho, com os respetivos fundamentos e demais exigências legais.
- 1.3. Constava apenas a comunicação da concretização do despedimento, informando que o *vínculo laboral terá o seu fim em 22 de janeiro de 2013*.
- 1.4. Assinala-se ainda que a comunicação feita à CITE sofria de uma contradição entre a legislação referida ao abrigo da qual é remetido o processo, o artigo 144.º do Código do Trabalho, que se refere à comunicação da caducidade do



contrato de trabalho a termo, e a explicitação da razão da remessa do processo que é *proceder à comunicação para despedimento por extinção do posto de trabalho.*

1.5. Foi solicitado à empresa por ofício nº 108/2013 de 14/01/2013 que esclarecesse e completasse o processo, tendo-o feito em 22/01/2013.

1.6. Assim, o empregador remeteu à trabalhadora a *comunicação da necessidade de proceder à extinção do V. posto de trabalho*, com os seguintes fundamentos:

1.6.1. *Dando cumprimento do disposto na lei aplicável e acima referida – aliás do V. conhecimento – esta empresa vive há já algum tempo uma situação económica/financeira bastante débil, à imagem de todo o setor profissional ligado ao ramo automóvel, por via da presente crise económica vivida em Portugal.*

1.6.2. *Como também é do V. conhecimento, a notória falta de rendimento disponível pelos consumidores originou uma abrupta redução da procura de serviços desta empresa;*

1.6.3. *Como reflexo, assiste-se a uma falta de êxito na cobrança dos pequenos serviços que esta empresa ainda vai prestando, provocando a esta uma impossibilidade no pagamento obrigatório, certo e pontual junto do Estado português, trabalhadores e fornecedores, encontrando-se tecnicamente com prejuízo, não sendo, por tudo, possível manter a relação laboral com V. Exa.*

1.6.4. *Após a receção da presente comunicação, dispõe V. Exa. do prazo de dez dias para, querendo, se pronunciar sobre o processo de extinção do posto de trabalho.*



- 1.6.5.** *A extinção do posto de trabalho que vem ocupando implicará a cessação do contrato de trabalho existente com esta empresa.*
- 1.6.6.** *No entanto, a cessação apenas se concretizará no termo do processo agora iniciado, com a comunicação da decisão final que lhe será oportunamente enviada e na qual constará, entre outros elementos legalmente exigidos, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho, não inferior a trinta dias a contar do presente.*
- 1.6.7.** *Cumprе ainda referir que a cessação do contrato lhe será comunicada nos termos e modos legalmente previstos e admissíveis.*
- 1.6.8.** *Terá, igualmente, V. Exa. direito a receber, no momento da cessação do contrato, uma compensação prevista na lei por cada ano completo de antiguidade, além das prestações devidas e a título de férias vencidas e subsídio de Natal, além evidentemente, de todos os créditos laborais que eventualmente estejam em dívida.*
- 1.7.** A trabalhadora recebeu esta comunicação em 27/12/2013, não constando do processo que tenha remetido qualquer resposta.
- 1.8.** O empregador, no ofício de remessa à CITE vem assumir e pedir que seja relevado o lapso de ter sido indicada incorretamente a legislação aplicável, visto tratar-se de um despedimento por extinção de posto de trabalho.



- 1.9. Vem ainda pedir que seja relevado o lapso de ter sido remetida carta à trabalhadora, que *não pode ter os efeitos nela inscritos e previstos, nomeadamente, por faltar o parecer obrigatório da CITE.*

## 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. Portanto, e tal como o empregador veio depois a reconhecer, a comunicação feita à trabalhadora em 13/01/2013 não tem quaisquer efeitos jurídicos, e o despedimento apenas se pode concretizar, tal como é dito na comunicação à trabalhadora, *no termo do processo*, após o parecer da CITE.
- 2.6. Nos termos do artigo 367º, nº 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*.
- 2.7. O artigo 369º, nº 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.*
- 2.8. No caso em apreço, constata-se, pela documentação trazida ao processo, que o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação feita à trabalhadora da intenção de proceder ao despedimento, onde apresenta como fundamento da extinção do posto de trabalho motivos de mercado relacionados com *abrupta redução da procura dos serviços da empresa*. Verifica-se ainda que esta é a única trabalhadora da empresa.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.9.** Assim, considera-se não haver indícios de discriminação em função da parentalidade.
- 2.10.** Contudo, tem de se assinalar que, aceitando-se como lapso a remessa do documento referido no ponto 1.3 deste parecer, este não pode ter qualquer efeito jurídico, tal como refere a entidade patronal, ou seja, o despedimento só poderá concretizar-se após a notificação da decisão final proferida pela entidade patronal, após a notificação do presente parecer, mantendo a trabalhadora o direito à retribuição até essa data.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opôr ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013**