



PARECER N.º 408/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 1155 – DP-E/2014

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 11/10/2014, de ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ...
- 1.2. A entidade remeteu uma comunicação à trabalhadora, em 15/10/2014, informando, em síntese, o seguinte:
 - 1.2.1. *De harmonia com o disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, venho comunicar-lhe a necessidade de extinguir o posto de trabalho por si ocupado e o conseqüente despedimento.*
 - 1.2.2. *Não existe comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical que deva igualmente receber esta notificação e tal desnecessidade também se verifica em relação a qualquer sindicato.*
 - 1.2.3. *Sendo a entidade patronal uma microempresa, com um único empregado administrativo, que desempenhava a função de secretária de advogado, não ocorre, aqui, a necessidade da identificação da secção de unidade equivalente a que respeitam, dos trabalhadores abrangidos, bem como do critério utilizado para a seleção dos trabalhadores.*



- 1.2.4.** *Após longa meditação, resolvi que, finalmente, me era indispensável associar-me a outro ou outros advogados, com o objetivo de constituir a passo breve uma sociedade de advogados, com jovens advogados, de preferência com alguma experiência.*
- 1.2.5.** *Ultrapassado este período, informo-a por escrito, que a nova organização que vou iniciar não contempla a existência de qualquer trabalhador administrativo.*
- 1.2.6.** *Consequentemente, o meu escritório vai trabalhar exclusivamente com advogados licenciados e com estágio concluído, de forma a que os mandatos forenses possam ser exercidos por mim ou por qualquer colega, em minha substituição, faculdade que não pode ser efetuada por si, uma vez que não tem qualificações profissionais que lho permitam.*
- 1.2.7.** *Existem, consequentemente, motivos de mercado, como o seja a impossibilidade de a breve trecho colocar a minha pessoal atividade de advogado ao serviço dos meus clientes com a intensidade que até agora exerci, dada a minha idade.*
- 1.2.8.** *Existem motivos estruturais como seja a reestruturação da minha organização de escritório de advogados, que vai passar a ser plural e sem necessidade de trabalhadores administrativos.*
- 1.2.9.** *E existem motivos tecnológicos, uma vez que todos os assuntos que me foram confiados passarão a ser trabalhados por mais que um advogado, o que é necessário para alcançar o objetivo final de me afastar progressivamente do escritório, e restar apenas para orientar e promover o relacionamento com os clientes.*
- 1.2.10.** *Motivos estes que estão contemplados no artigo 357.º do Código do Trabalho.*



- 1.2.11. *Do exposto resulta que os motivos invocados não são devidos a qualquer atuação culposa quer da entidade patronal, quer do trabalhador mas, sim a factos ou fatores exógenos às duas partes.*
- 1.2.12. *Não disponho de outro posto de trabalho que possa ser ocupado pela Dra. ..., compatível ou não com a categoria profissional que mantém.*
- 1.2.13. *Não existe qualquer contrato a termo correspondente à do posto de trabalho da Dra. ...*
- 1.2.14. *Não é aplicável, nem o despedimento coletivo, nem o previsto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.15. *Logo, impossível a subsistência da relação de Trabalho.*
- 1.2.16. *Coloco à disposição da Draª ..., a compensação devida por este despedimento, prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.*
- 1.3. A trabalhadora recebeu esta comunicação no dia 17/10/2014, não tendo apresentado 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 do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como *de trabalhador ou trabalhadora 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, a entidade empregadora 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.*
- 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 de 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 o facto de, sendo advogado, pretende, tendo em conta a idade, mudar a forma de organização do escritório, e constituir uma sociedade de advogados donde não se prevê a existência de nenhum posto de trabalho de administrativa.
- 2.8. A trabalhadora não apresentou qualquer resposta à comunicação da empresa.
- 2.9. A trabalhadora objeto de despedimento é a única trabalhadora com essas funções. 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 puérpera ... promovido por ..., 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 1 DE DEZEMBRO DE 2014**