



PARECER N.º 54/CITE/2014

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 132 – DL-E/2014

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 7 de fevereiro de 2014, da solicitadora ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., rececionista.

1.2. A entidade empregadora remeteu uma comunicação à trabalhadora, em 6/01/2014, informando:

1.2.1. *O meu escritório de Agente de Execução sediado em ... e onde exerce a sua atividade mediante contrato de trabalho entre nós celebrado, vai encerrar definitivamente em data ainda não determinada, mas pelo menos até 31 de janeiro de 2014, provavelmente ainda antes,*

1.2.2. *É o que lhe venho participar, bem como a conseqüente extinção do seu posto de trabalho e a cessação do seu contrato.*



- 1.2.3.** *Mercê duma conjuntura económica e financeira desfavorável que limita o número de pessoas que querem recorrer ao Tribunal, e, sobretudo, devido ao aumento do número dos Agentes de Execução, o serviço requisitado aos meus escritórios de ... e ... vem registando uma quebra acentuada e que se traduz nos seguintes números de processos que me foram distribuídos:*
- 1.2.4.** *Em 2010: 249 novos processos, Em 2011: 197, Em 2012: 156, Em 2013: 110, dos quais só 26 no escritório de...*
- 1.2.5.** *Por outro lado, a nova Lei de Organização Judiciária e segundo a sua regulamentação já aprovada que se prevê que entre em vigor proximamente, estabelece que para a nova Comarca que abrange todo o Distrito de ... apenas haverá um Juízo de Execução com sede em.... Daqui resulta que os atuais Tribunais sedeados em ... e nas atuais Comarcas limítrofes vão perder competência para tramitar ações executivas. E assim sendo, como já é certo, eu não posso, nem devo, manter um escritório numa Cidade onde os respetivos Tribunais não tramitam processos nos quais uma Agente de Execução tenha intervenção.*
- 1.2.6.** *Mesmo que assim não venha a ocorrer e, para mim já é certo que vai acontecer, aquela diminuição de serviço (repito: apenas 26 processos no último ano) impõe-me o encerramento do escritório e porque aquela procura menor o torna inviável dum ponto de vista financeiro. A perspetiva continua a ser de diminuição de serviço e conseqüente rotura financeira.*
- 1.2.7.** *Foi neste enquadramento que até já transferi para o meu escritório de ... a minha sede de atividade, que antes estava declarada como sendo no escritório de ..., e*



todos os processos que tramitavam neste já estão a ser transferidos de escritório.

1.2.8. Por esta fica notificada:

a) Desta minha decisão que a afeta como única empregada contratada neste escritório;

b) De que, nos termos da lei, tem o prazo de dez dias para, querendo, se pronunciar sobre o que ficou expresso,

e) De que findo o atual período de gozo das férias vencidas, fica dispensada de comparecer ao trabalho porque já não há, mas os dias que ainda forem necessários até finalização do presente processo serão considerados como de trabalho e, por isso, ser-lhe-ão pagos,

d) De que, no momento da decisão final de cessação do contrato, ser-lhe-á paga a indemnização por antiguidade a que tem direito, e receberá a declaração de cessação para efeitos de eventual candidatura sua a recebimento de subsídio de desemprego.

1.3. A trabalhadora recebeu esta comunicação, tendo respondido que *não tem qualquer apontamento a fazer sobre a mesma, ou seja, aceito a extinção do posto de trabalho e a cessação do contrato celebrado*, acrescentando um alerta acerca da incorreção da sua categoria profissional, devendo a entidade patronal fazer o cálculo da indemnização com base em atualização de salário em conformidade.

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 outra trabalhadora, que a entidade empregadora informa já ter cessado o contrato de trabalho.



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, 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 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, a entidade empregadora remeteu à CITE cópia da comunicação feita à trabalhadora, onde apresenta como fundamentos da extinção do posto de trabalho o *encerramento do seu escritório onde exerce funções a trabalhadora...*
- 2.8.** A trabalhadora apresenta resposta não manifestando oposição à decisão da entidade empregadora relativamente ao processo de despedimento, mas reclamando de eventual atribuição incorreta da categoria profissional.
- 2.9.** Não se vislumbra, por isso, a existência de discriminação em função da maternidade, devendo a entidade empregadora ter em conta que o cálculo da indemnização deverá ser feito com base na retribuição a que a trabalhadora tenha direito.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ... promovido pela entidade empregadora ... 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 10 DE MARÇO DE 2014**