

## PARECER N.º 2/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 152 – DL-E/2006

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 15.12.2006, a CITE recebeu da empresa ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora que se *acha dispensada da prestação efectiva de trabalho, desde 22/11/2006, a quem nesta data foi notificada dos motivos de extinção do posto de trabalho, na respectiva secção*, exercia as funções de promotora na secção da representada da empresa ...
- 1.3. A empresa pretende extinguir o posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., tendo por fundamento principal *a redução da actividade dos produtores de tabaco (... e ...) que recorriam à ..., na retracção do consumo destes produtos, e na intenção de redução de custos e encargos das representadas, nomeadamente neste caso concreto da ...*
- 1.3.1. Refere ainda a empresa que *é impossível a subsistência da relação de trabalho por desnecessidade absoluta da trabalhadora e de inexistência de outro posto de trabalho, que pudesse ser ocupado por esta, que não há contrato a termo na função em causa, que foi respeitado o critério de prioridades legal, previsto no artigo 403.º n.º 2 do CT, pois a ... é a trabalhadora de menor antiguidade do posto de trabalho na secção da ..., ex-aequo na categoria profissional e que será posta à disposição da trabalhadora a compensação legal devida.*

- 1.4. Em 22.11.06, a trabalhadora foi notificada pela empresa dos fundamentos da extinção do seu posto de trabalho e nada respondeu nos dez dias posteriores à referida comunicação.
- 1.5. Do processo *sub judice* consta a cópia de uma carta dirigida ao Presidente do ..., onde a trabalhadora está inserida, datada de 22.11.2006, não constando qualquer resposta deste Sindicato.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 Directiva 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.*
  - 2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

- 2.2.1. É de salientar que, nos termos do citado n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho é *inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.*
- 2.3. Afigura-se que, no presente despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador preencheu os requisitos a que alude o n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho, observou os critérios estabelecidos no n.º 2 do mesmo artigo para a selecção dos postos de trabalho a extinguir, por referência aos respectivos titulares, e procedeu às comunicações previstas no artigo 423.º do mesmo Código.
- 2.4. Acresce que a trabalhadora, ao não se pronunciar sobre o presente despedimento por extinção de posto de trabalho, significa que não se opõe a esse despedimento, uma vez que, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho, tanto as estruturas representativas dos trabalhadores, como os trabalhadores abrangidos, apenas se podem pronunciar, em caso de oposição ao despedimento.
- 2.5. Apesar da licitude do presente despedimento por extinção de posto de trabalho, deve o empregador respeitar os direitos dos trabalhadores, nos termos do artigo 404.º do Código do Trabalho, nomeadamente o que diz respeito ao aviso prévio a que alude o artigo 398.º do mesmo Código, segundo o qual *a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.*

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2007**