

PARECER N.º 179/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 603 – DG-E/2013

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 5 de março de 2013, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., terceira escriturária.

1.2. A empresa remeteu uma carta à trabalhadora, em 30/04/2013, comunicando a *necessidade de extinção do posto de trabalho*, em síntese, pelas seguintes razões:

1.2.1. *Motivos económicos e de mercado, que geraram uma redução da faturação de cerca de 50%, sendo que o volume de negócios da empresa caiu de 3 milhões de euros, em 2008, para 1,2 milhões de euros em finais de 2010, com a consequente diminuição do volume de trabalho, que conduziu à necessidade de extinção do posto de trabalho e da categoria profissional de terceira escriturária.*

1.3. Relativamente aos critérios de escolha dos trabalhadores a incluir no processo a empresa afirma que *não existe outro trabalhador na empresa a trabalhar no mesmo posto de trabalho, pelo que não tem aqui lugar os critérios exigíveis.*

1.4. A trabalhadora recebeu esta comunicação, em mão própria, em 30/04/2013, não constando do processo que tenha remetido qualquer resposta.



1.5. Foi solicitado à empresa que remetesse o quadro de pessoal, constando nele apenas esta trabalhadora.

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. 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. No caso em apreço, o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação feita à trabalhadora, onde apresenta como fundamento da extinção do posto de trabalho *motivos económicos e de mercado, que geraram uma redução da faturação de cerca de 50%.*
- 2.7. A empresa está a extinguir o posto de trabalho da única trabalhadora da empresa, de acordo com o que está no quadro de pessoal, pelo que não haverá lugar à indicação de critérios de escolha do trabalhador a despedir.
- 2.8. Assim, considera-se não haver indícios de discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE JULHO DE 2013**