



PARECER N.º 71/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 225 – 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, do Agrupamento de Escolas ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ...

1.2. A entidade remeteu o processo à trabalhadora em 20/02/2013, informando das razões do despedimento por extinção do posto de trabalho, que, em resumo, são as seguintes:

1.2.1. *O Agrupamento de Escolas ..., ... não logrou assegurar o financiamento da atividade do Centro ... por si promovido através dos instrumentos legalmente disponíveis, em virtude dos constrangimentos orçamentais e financeiros atualmente existentes e que se impõem, com particular acuidade, no âmbito do setor público;*

1.2.2. *Em face da insustentabilidade financeira do funcionamento do Centro ... por si promovido e de modo a salvaguardar a prossecução da missão deste estabelecimento de ensino/agrupamento, o Agrupamento de Escolas ..., ... requereu a extinção do referido centro*

1.2.3. *Por ato do Presidente do Conselho Diretivo da Agência ..., 1, P. (...), de 31 de janeiro de 2013 - notificado por meio do Ofício da referida Agência n.º .../275 de 12 de fevereiro de 2013 foi determinada a extinção do Centro ... promovido pelo Agrupamento de Escolas ..., ...;*



1.2.4. Ao abrigo do artigo 371.º do Código do Trabalho, conjugado com o n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, foi determinado o despedimento dos trabalhadores, titulares de um contrato de trabalho em funções públicas celebrado com o Agrupamento de Escolas ..., ... para o desempenho de funções no Centro ... promovido por este Agrupamento de escolas ... no âmbito da Escola.

1.3. A trabalhadora recebeu esta comunicação em 21/02/2013, não constando do processo que tenha remetido 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 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. Nos termos do artigo 18.º, n.º 1, al. b) e n.º 2, al. a) da Lei n.º 23/2004, de 22/6, em vigor por determinação do artigo 7.º, n.º 1 e 18.º, al. f) da Lei n.º 59/2008, de 11/9, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador público, em caso de *extinção, fusão ou reestruturação de serviços ou da unidade orgânica ou estrutura equivalente que determine a redução de efetivos*, aplicando-se o procedimento previsto no Código do Trabalho.

2.6. 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*

2.7. 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 a extinção do *Centro ...* promovido pelo Agrupamento, verificando-se ainda que são incluídos no procedimento todos os trabalhadores que estavam afetos a este serviço.

2.8. Tendo em conta que no processo não é suficientemente claro que o despedimento só se efetiva após o parecer da CITE, foi solicitado ao Agrupamento de Escolas que esclarecesse essa questão.

2.9. No esclarecimento prestado fica claro que o despedimento só pode efetivar-se, para todos os efeitos legais, nomeadamente o pagamento da remuneração, e ser notificado à trabalhadora após ser recebido o parecer da CITE.

2.10. 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 lactante, ..., promovido pelo Agrupamento de Escolas ..., considerando que o esclarecimento descrito no ponto 2.9. deste parecer também foi dado a conhecer à trabalhadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013**