

PARECER N.º 84/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 239 – 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. Por ato do Presidente do Conselho Diretivo da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, 1, P. (ANQEP, I.P.), de 31 de janeiro de 2013 - notificado por meio do Ofício da referida Agência nº SAI-GERI20I3/255 de 12 de fevereiro de 2013 foi determinada a extinção do Centro ... promovido pelo Agrupamento de Escolas de ...;

1.2.2. Ao abrigo do artigo 371º do Código do Trabalho, conjugado com o n.º 1 do artigo 7º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e nos termos do artigo 18º 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 de ..., para o desempenho de funções no Centro ... promovido por este Agrupamento de escolas de ... no âmbito da Escola.

1.3. A trabalhadora recebeu esta comunicação em 25/02/2013, não constando do processo que tenha remetido qualquer reposta.



1.4. Foram juntos ao processo:

- i) o contrato de trabalho em funções públicas;
- ii) Quadro de pessoal não docente a termo do ...;
- iii) Aviso de receção;
- iv) Declaração da trabalhadora grávida onde consta que foi notificada, em devido tempo, nos termos do artº 369º do CT, não se tendo pronunciado dentro do prazo por não ter nada a opor.

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 18º, nº 1, al. b) e nº 2, al. a) da Lei nº 23/2004, de 22/6, em vigor por determinação do artigo 7º, nº 1 e 18º, al. f) da Lei nº 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 369º, nº 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. Foi junto ao processo declaração da trabalhadora, na qual consta ter sido notificada atempadamente nos termos do artº 369º do CT, não tendo nada a opor.

2.9. Assim, considera-se não haver indícios de discriminação em função da parentalidade.



III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opôr ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., promovido pelo ..., sendo 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.

Assim, A CITE informa, que nos termos conjugados nos artigos 63.º, 363.º e 366.º do Código do Trabalho, deverá ser tido em conta, para efeitos de remuneração e compensação devidas na data de cessação do contrato de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas, a data de decisão de despedimento tomada após a notificação do presente parecer, com o conseqüente decurso do prazo de aviso prévio legalmente estabelecido.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE ABRIL DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA QUE SE TRANSCREVE:

“Votamos contra o presente parecer porque consideramos não estarem reunidos os condicionalismos legais exigíveis, nomeadamente quanto aos procedimentos normais e legais exigíveis.

Por outro lado, atendendo à análise dos motivos para fundamentar o despedimento coletivo na Administração Pública por redução da atividade a qual pode assumir as modalidades de reorganização referidas no n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, conjugado com o artigo 3.º, n.ºs 1 a 4 do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro – extinção de serviços, fusão de serviços, reestruturação de serviços, racionalização de efetivos.



Ora, de acordo com os normativos referidos:

1- A extinção de serviços ocorre por determinação de diploma próprio, o serviço cessa todas as suas atividades sem qualquer transferência das suas atribuições ou competências para outro serviço.

Ora acontece que à data deste parecer e ainda quando ocorria o seu prazo para análise, foi publicada a Portaria n.º 135 A/2013, de 28 de março, com entrada em vigor no dia seguinte ao da publicação, diploma legal esse que expressamente refere no seu preâmbulo “Nesse sentido, a presente portaria cria os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional e extingue os Centros Novas Oportunidades”.

Por outro lado no artigo 35.º desta Portaria diz-se expressamente que as competências dos Centros Novas Oportunidades transferem-se para novos organismos agora criados (vide artigo 35.º), bem assim como os respetivos “adultos inscritos...” o mesmo acontecendo quanto “aos procedimentos técnico-pedagógicos...”, bem assim como todo “o acervo documental...”; “toda a documentação...”.

Face ao exposto, verifica-se a inexistência de fundamentação/motivação para o despedimento, pois não ocorre a extinção de serviços, na medida em que ocorre uma transferência concreta e objetiva de atribuições e competências para os novos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional.”