



PARECER N.º 129/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 446 – DG-C/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 6.05.2013 da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., farmacêutica.

1.2. A entidade remeteu à trabalhadora em 19/04/2013, a notificação da intenção de proceder ao despedimento, informando das razões do despedimento coletivo, que, em resumo, são as seguintes:

1.2.1. *Desde 2005, o mercado das farmácias em Portugal tem vindo a sofrer alterações profundas, que se têm refletido numa forte perda de rentabilidade, facto que não deixa, naturalmente, de ter efeitos na Primeira Contratante.*

1.2.2. *Para esta situação, contribuiu e contribui o crescimento rápido do mercado de medicamentos genéricos, a abertura ao público de um elevado número de parafarmácias, autorizadas a vender medicamentos não sujeitos a receita médica e outros produtos, o aumento do IVA, a diminuição da comparticipação do Estado no preço dos medicamentos e os sucessivos abaixamentos significativos de preços administrativos impostos pelo Ministério da Saúde, com consequente redução da margem de lucro para as farmácias.*



- 1.2.3.** *Acresce ainda que Portugal confronta-se com uma grave crise económica, que tem tido como consequência um abaixamento do poder de compra e uma diminuição da procura de medicamentos, perspetivando-se mais alterações no campo da saúde, nomeadamente em matéria de medicamentos, decorrentes do Memorando de Entendimento, o que colocará as farmácias numa situação económica ainda mais difícil.*
- 1.2.4.** *É neste contexto que a Farmácia ... apresentou uma quebra no seu volume de vendas e de faturação ao longo de todo o ano de 2011 e que continua este ano e que a obriga a reduzir pessoal na farmácia, com vista a manter-se economicamente viável.*
- 1.2.5.** *Assim, analisando os dados da faturação da farmácia, verifica-se que no ano de 2012 houve uma quebra no volume de faturação face ao ano anterior. Com efeito até dezembro de 2012 a quebra da farmácia atingiu os 16%, por comparação por período homólogo de 2011. Quebra essa que continuou a existir no primeiro trimestre de 2013.*
- 1.2.6.** *Em face disso, por forma a compensar a quebra do volume de negócios da Farmácia ... e a manter o equilíbrio económico-financeiro da empresa, necessita de tomar medidas de redução de gastos com estrutura e pessoal, que têm um peso elevado face ao volume de negócios.*
- 1.3.** *A entidade empregadora indicou as trabalhadoras a despedir e as categorias profissionais abrangidas, assim como o critério de seleção, que é a antiguidade na categoria profissional, sendo abrangidas no despedimento as trabalhadoras que têm contratos mais recentes, dentro das suas categorias profissionais.*



- 1.4. Consta ainda do processo a ata de negociação realizada entre os representantes da empresa e a trabalhadora e o seu mandatário, donde consta que a trabalhadora foi esclarecida sobre as razões do despedimento e do crédito a que tem direito, não se tendo levantado qualquer dúvida sobre eventual discriminação em função da maternidade.

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 360º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa.*
- 2.5.1. Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*
- 2.6. No caso em apreço, o empregador remeteu à trabalhadora a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, apresentando como fundamento os seguintes motivos de mercado estruturais:
- 2.6.1. *o mercado das farmácias em Portugal tem vindo a sofrer alterações profundas, que se têm refletido numa forte perda de rentabilidade;*
- 2.6.2. *uma quebra no seu volume de vendas e de faturação ao longo de todo o ano de 2011 e que continua este ano e que a obriga a reduzir pessoal na farmácia.*
- 2.7. A entidade patronal apresenta como critério de seleção das trabalhadoras a incluir no processo a menor antiguidade na categoria, constatando-se que o critério se encontra aplicado de forma correta pois que a trabalhadora ... é a que tem menor tempo de serviço na categoria de farmacêutico.

2.8. Assim, considera-se não existirem indícios de discriminação na integração da trabalhadora ... no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

Não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE MAIO DE 2013**