



PARECER N.º 149/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante ... 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Farmácia ..., Lda, ...
Processo n.º 530 – DL-E/2013

I – OBJETO

1.1. Em 31 de maio de 2013, a CITE recebeu da gerência da Farmácia ..., Lda, ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., detentora da categoria profissional de Farmacêutica Substituta desde 01.09.2004, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora junta cópias:

- Comunicação de intenção de despedimento com data de 20.05.2013;
- Talão de receção dos CTT assinado pela trabalhadora no dia 21.05.2013;
- Resposta em 23.05.2013 da entidade empregadora ao parecer fundamentado da trabalhadora;
- Talão de receção dos CTT assinado em 24.05.2013 pela trabalhadora;



- Carta enviada pelo Infarmed à entidade empregadora relativa à dispensa excecional de obrigatoriedade de segundo farmacêutico;
- Relação do pessoal ao serviço da entidade empregadora elaborada pelo técnico oficial de contas;

1.1.2. Porque o processo se encontrava incompleto por falta do parecer fundamentado apresentado pela trabalhadora à entidade empregadora; do anexo A do Relatório Único da entidade empregadora; ou indicação de solicitação da trabalhadora à ACT para verificação dos requisitos previstos no n.º 2 artigo 370.º do CT, a solicitação da CITE, foram remetidos os seguintes documentos:

- Anexo A – quadro de pessoal acompanhado da tabela de códigos e respetivas descrições;
- Carta da ACT – IGT Porto, acompanhada do Relatório de Visita Inspetiva, enviada à entidade empregadora dia 31.05.2013 via fax;
- Email de 5.06.2013 da entidade empregadora dirigido à Sra Inspetora do Trabalho solicitando a alteração das conclusões do Relatório;
- Parecer fundamentado da trabalhadora à intenção de despedimento com data de 22.05.2013.

1.2. Da comunicação de despedimento enviada à trabalhadora a entidade empregadora diz o seguinte:

... Vimos por este meio comunicar-lhe, nos termos e para os efeitos previstos no art. 369.º do Código do Trabalho, que é intenção da sociedade ..., Sociedade Unipessoal, Lda., extinguir o seu posto de trabalho com efeitos ao dia 26-07-2013, com base nas razões que passamos a adiantar infra.

Fruto da crise da economia em geral, bem como pelas suas repercussões no setor farmacêutico (área de atividade em que a Sociedade ..., Sociedade unipessoal, LDA se insere), verifica-se que desde o início do



ano de 2011, houve um decréscimo na evolução da Sociedade o que conduziu a medidas restritivas no negócio numa tentativa de adaptar os custos de estrutura à nova realidade do mercado.

Todavia, havendo incerteza relativamente à retoma, as perspetivas para o ano de 2013 e seguintes não são animadoras, atendendo à instabilidade dos mercados a nível europeu e mundial.

Na verdade, analisando a evolução do ano de 2011 para o Ano de 2012 verificou-se que os proveitos desta Sociedade diminuíram 4,66% e os custos subiram 4% o que resultou numa diminuição do resultado em 71,39%, isto apesar de uma grande esforço na gestão e otimização dos recursos e meios.

Esta situação está refletida na diminuição da margem bruta, que advém nomeadamente da contínua tendência da diminuição dos preços dos medicamentos (que atinge já em relação a 2011 os 40%, e bem assim na diminuição nas margens de comercialização que era de cerca 20% e que tem sido alvo de uma margem regressiva que se estima já cerca em 17% para o ano de 2013). Tendência que começou no 2º semestre de 2012 e se vem agravando sendo já patente ao longo dos meses já decorridos do ano de 2013.

Tais quebras inviabilizam a manutenção de uma estrutura de recursos humanos tal como ela existe sob pena de inviabilizar a sustentabilidade da Sociedade.

Na verdade, o mercado farmacêutico tem também sido alvo de um conjunto de intervenções regulatórias e legislativas que, face à situação da economia nacional e internacional, se mostram ainda mais perturbadoras da atividade promovendo uma elevada concorrência entre os diversos operadores, designadamente ao permitir a venda de medicamentos e cosméticos sem necessidade de prescrição médica, o que tem acarretado uma contínua redução da quantidade e das margens de comercialização.



Sendo que, esta Sociedade encontra-se por razões de viabilidade económica a coberto do regime excepcional de funcionamento, estando dispensada, entre outros, da obrigatoriedade de dispor do farmacêutico substituto.

Acresce ainda que por força das alterações legislativas no que concerne ao mercado de arrendamento a Sociedade encontra-se em processo de alteração do seu contrato de arrendamento o que inevitavelmente culminará no aumento do valor da renda e na transição do respetivo contrato para o NRAU limitando a duração do contrato para o período de 5 anos.

Assim, os motivos económicos que determinaram a necessidade de redução de efetivos e que justificam o presente procedimento de despedimento são consequência do impacto das condicionantes do mercado e alterações legislativas na empresa.

A Sociedade pretende reorganizar-se, eliminando assim o posto de Farmacêutica substituta, posto que é geradora de custos que não são suportáveis perante a situação económica financeira que a empresa atravessa no momento.

A manutenção da empresa no mercado implica um esforço de gestão e de aplicação de meios humanos e materiais que a torne eficiente e atenuem o decréscimo do volume de vendas, margens e resultados verificado em 2012 e 2013.

O critério utilizado para a indicação da trabalhadora a despedir foi o de ser o único posto com aquela categoria, posto que é dispensável. E ainda que os elementos a manter na estrutura são aqueles que no futuro terão menor peso nos encargos e menor antiguidade.

Esta decisão prende-se com o facto de neste momento a empresa ainda ter capacidade de crédito suficiente para garantir o pagamento das indemnizações, sendo que poderá não ser possível manter para o futuro esta garantia por parte da empresa aos seus colaboradores. Por outro



lado, é prudente numa perspetiva de gestão de recursos, manter a tranche menor de eventuais créditos indemnizatórios para futuro, garantindo assim a viabilidade futura de uma operação semelhante que possa vir a ser necessária.

Atentas as razões supra referidas é de concluir que não é possível a manutenção do seu posto de trabalho pelo que o mesmo vai ser extinto.

Tendo em consideração que tem a Categoria profissional: Farmacêutica substituta, auferindo um ordenado base: 1.690,29 € e que a data de início contrato foi a de 01-09-2004, se encontra a gozar licença de Maternidade e posterior período de férias a qual termina em 25-06-2013, apresentamos os nossos cálculos infra relativos aos proporcionais e compensação que lhe serão devidos por força da cessação do Contrato com efeitos a 26.07.2013:

... Valor ilíquido 17.888,91 euros

Segurança Social -1.967,78 euros

Valor liquido 15.921,13 euros ...

Deixamos à sua consideração a possibilidade de por acordo receber este valor em 2 tranches, sendo a 1.^a paga no dia da produção dos efeitos da cessação e a 2.^a em 27 de janeiro de 2014.

Sem outro assunto aguardamos a sua resposta. ...

- 1.3.** Na sequência da comunicação da intenção de despedimento, a trabalhadora, com data de 22.05.2013 vem dizer o seguinte:

... À Gerência da Farmácia ...,

Ex.ma Sra Dra ...

Vila Nova de Gaia, 22 de maio de 2013.

Assunto: Resposta à vossa carta de 20/05/2013.

Em resposta à vossa carta datada de 20 de maio de 2013 com a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, venho por esta carta responder o seguinte:



Em primeiro lugar, a vossa decisão não contempla a alínea c) do artigo 368.º do Código de Trabalho,

Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho

1- O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador.

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

Sendo que foi contratado o Farmacêutico Dr ... durante a minha licença de parentalidade, peço para que me enviem o Mapa do Quadro do Pessoal no prazo de 24 horas, pois, não é a minha intenção perturbar o funcionamento da Farmácia com uma inspeção, no entanto, segundo a alínea 2) do artigo 370.º do Código de Trabalho

Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368, informando simultaneamente do facto o empregador.

Convém esclarecer o seguinte:

O cargo de Farmacêutico Substituto que pretendem extinguir é àquele que se encontra contemplado pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, no Artigo 23.º:

1 - Excetuando o disposto no artigo 57.º-A, as farmácias dispõem, pelo menos, de um diretor técnico e de outro farmacêutico e

Artigo 19.º- A



Registo

3 - Está ainda sujeita a registo a identidade do diretor técnico e de quem o substitui nas suas ausências e impedimentos.

A acrescentar à Diretora Técnica, existem neste momento 3 farmacêuticos na Farmácia ..., pelo que é um contrassenso querer extinguir o cargo de Farmacêutico Substituto, pois com o meu despedimento, continuará a existir na Farmácia pelo menos um farmacêutico para substituir a Diretora Técnica nas suas ausências ou impedimentos.

Considerando a extinção de um posto de trabalho de Farmacêutico, devo salientar que a vossa carta não contemple a alínea 2) do artigo 368 do Código de Trabalho:

Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho

Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Dada a minha situação de lactante, como é do vosso conhecimento, caberá à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, averiguar da não discriminação dos critérios utilizados pela entidade patronal para a extinção de um posto de trabalho de farmacêutico.

É de lamentar que numa Farmácia, instituição que presta um serviço de saúde pública, seja o critério meramente contabilístico que dita que seja uma farmacêutica a ser despedida, sobretudo, a farmacêutica com mais experiência farmacêutica, pois serão sobretudo os utentes da Farmácia ... os prejudicados, facto que me parece muito relevante para a viabilidade da empresa.

Por fim, gostaria de finalizar que, as contas apresentadas na vossa carta contêm erros, sendo de salientar um, bem notório, que é a falta de



consideração do período de licença parental como tempo efetivo de trabalho.

Por outro lado, tanto para respeitar o Código de Trabalho como os requisitos para receber o subsídio de desemprego, o pagamento da quantia devida no caso de despedida, terá que ser recebida até à data da cessação do contrato.

Sem outro assunto de momento, aguardo a vossa resposta.

A Farmacêutica Substituta, ...

- 1.4.** Do relatório da visita inspetiva produzido pela ACT consta o seguinte:
... (Nos termos e para os efeitos do n.º 2 do art.º 370.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02 que aprova o Código do Trabalho (CT) e suas alterações)

Requerente/Trabalhador abrangido pela extinção de posto de trabalho:

...

Entidade Empregadora; ... Sociedade Unipessoal Lda

Local de trabalho: Rua do ..., ..., ... Porto

Data da entrada do pedido: 23 de maio de 2013

1. Requisito previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho:

No decurso da visita inspetiva realizada ao local de trabalho supra enunciado foi visualizado um contrato de trabalho a termo incerto celebrado em 05 de outubro de 2012, com a trabalhadora ..., fundamentando-se a sua celebração na substituição da trabalhadora ..., durante o período em que esta estivesse ausente para gozo da licença parental.

Confrontada com o facto desta situação poder eventualmente obstar ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho em curso, a entidade empregadora veio explicar que tal contrato “não era válido”, pelo que considerava que a trabalhadora ... estava contratada por tempo



indeterminado, tendo recusado a entrega imediata daquele documento. Apesar de notificada para o efeito, através de Notificação para Apresentação de Documentos, a entidade empregadora não logrou apresentar o contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ..., reiterando a justificação dada anteriormente.

Ora, apesar do alegado pelo empregador, não pode a ACT ignorar o contrato a termo incerto visualizado naquele local, e mesmo que este padeça de vícios formais, o certo é que a vontade e determinação do empregador subjacente à sua celebração foi a efetiva substituição da trabalhadora ..., que iria iniciar o gozo da licença parental.

Face ao exposto e por maioria de razão, também não colhe o argumento de que estas trabalhadoras têm categorias profissionais distintas, pois se o empregador reconhece que uma tem capacidade para substituir a outra, não é o facto de lhe atribuir uma categoria profissional distinta ou inferior que afasta, per si, a aplicação do requisito previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 368.º do Código de Trabalho.

Considera-se assim que existe nesta entidade empregadora um contrato de trabalho a termo para o desempenho de tarefas correspondentes às do posto de trabalho que se pretende extinguir.

Relativamente ao alegado pela Requerente quanto à existência de um contrato a termo celebrado com o trabalhador ... cumpre esclarecer que tal não se apurou, uma vez que este desempenha as funções profissionais de farmacêutico a título de Estagiário, inserido no Programa de Estágios Profissionais patrocinado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, IP.

2. Requisito previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho:

Tomando em consideração que no caso sub judice trata-se apenas do despedimento de uma trabalhadora, não é aplicável o regime previsto para o despedimento coletivo.



3. Requisito previsto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho:

Para a determinação do posto de trabalho a extinguir a entidade empregadora elegeu como critério determinante o valor de remuneração mais elevado, correspondendo este ao valor auferido pela trabalhadora

...

Ora, sem prejuízo do parecer que venha a ser emitido pela CITE, visto que se trata do despedimento de uma trabalhadora lactante, o critério aqui enunciado parece ser relevante e não discriminatório.

4. Conclusão:

Em face do exposto, considera-se que a existência de um contrato de trabalho a termo incerto celebrado com a intenção de substituir a trabalhadora que ora se pretende despedir, viola o estatuído na alínea c), do n.º 1 do artigo 368.º do Código de Trabalho, obstando assim, ao despedimento por extinção do posto de trabalho referente à trabalhadora

...

Porto, 31 de maio de 2013 ...

- 1.5.** Na sequência do exposto e nos termos da lei, cabe à CITE emitir parecer prévio, alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica¹, verificando se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho agora em causa configurará prática discriminatória em função da maternidade.

¹ Vide alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“... A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as



condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...).”

2.2.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)

2.3. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

... 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – ...

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) ...

b) ...

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção



do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

2.3.1. O Artigo 367.º n.º 1: *Considera ... despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ..., relativos à empresa.*

Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º, descritos na alínea a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes ...;



2.3.2. Como requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho o artigo 368.º do CT na redação dada pela lei n.º 23/2012 de 25.de junho prevê:

(...) 1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
- d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.*

2 - Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

3 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 - Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

5 - O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.



6 - *Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos nºs 2 ou 3.*

2.3.3. O procedimento a seguir, no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, artigo 369.º, sob a epígrafe *Comunicações* estabelece:

... 1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

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.

2 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior

2.3.4. Estas consultas, conforme o Artigo 370.º, na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, sob a epígrafe *Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho:*

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.



2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento. ...

- 2.4.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma legal, cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.5.** Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio solicitado pela entidade empregadora, da análise dos elementos constantes do processo, tendo em conta a ... *existência de um contrato de trabalho a termo incerto celebrado com a intenção de substituir a trabalhadora que ora se pretende despedir ...* conforme consta do relatório da ACT, afigura-se não preenchido o requisito previsto na alínea c) do n.º 1 do acima transcrito artigo 368.º, pelo que a entidade empregadora não logrou afastar, como devia, a presunção da existência de indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

3. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho celebrado da trabalhadora lactante, ..., promovido pela Farmácia ..., Sociedade Unipessoal, Lda, ..., no âmbito do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JUNHO DE 2013**