

PARECER N.º 24/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto na 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
Processo n.º 35 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 2013.01.09 a CITE recebeu da gerência da ... – Farmácia Unipessoal, Lda. / Farmácia ..., sediada na Rua da ..., ... – ... Coimbra, um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora lactante, ..., Farmacêutica de Grau I.
- 1.2. O despedimento por extinção de posto de trabalho é fundamentado em motivos de mercado e estruturais.
- 1.3. O processo remetido à apreciação da CITE integra a cópia de carta da entidade empregadora à trabalhadora, datada de 2012.12.06, e que lhe foi entregue mediante carta registada, cujo comprovativo veio ulteriormente anexar.
- 1.4. A entidade empregadora comunicou à trabalhadora o que, no essencial, ora se apresenta:
 - *Que “o presente procedimento de extinção do referido posto de trabalho funda-se em motivos de mercado e em motivos estruturais, ínsitos à grave situação económico-financeira que afeta a Farmácia”;*



- Que “a Farmácia não ficou imune à referida conjuntura, sentindo-a de forma particularmente severa”;
- Que “Efetivamente, a mudança da política do medicamento determinou uma diminuição das margens e do preço dos medicamentos, o que, aliado ao contexto económico adverso, conduziu a uma forte retração da procura de produtos comercializados pela Farmácia”;
- Que “De facto, registam-se quebras nas margens e no volume de vendas da Farmácia comparativamente a 2010 na ordem dos 12% e dos 25%, respetivamente, sendo que não há qualquer expectativa que esta situação se venha a alterar a médio prazo, pelo menos de forma significativa, face ao contexto de continuidade na redução de preços dos medicamentos e à redução da despesa pública, nomeadamente com o Sistema Nacional de Saúde e com os subsistemas públicos de saúde, bem como atenta a diminuição do rendimento disponível das famílias na sequência do aumento dos impostos e do custo de vida em geral”;
- Que “face à quebra de vendas e especialmente à quebra de margem verificada, os resultados de 2012 vão ser negativos, contrariando o verificado até ao exercício de 2011”;
- Que “atualmente, os custos com o pessoal representam 72% da margem bruta gerada pela empresa (53% em 2010) o que torna inviável a manutenção da atual situação”;
- Que “acresce a isto, o elevado passivo de médio e longo prazo da empresa que obriga a necessidades de tesouraria anuais de 73 mil € quando a empresa em 2012 vai gerar apenas 20 mil €”;
- Que “Como decorre do exposto, a situação difícil que a Farmácia atravessa não se ficou a dever, em medida alguma, a má gestão ou a qualquer conduta culposa imputável à Farmácia ou a V. Excia.”;
- Que o “circunstancialismo referido determinou a necessidade imperiosa de redução de custos, sob pena de insolvência da Farmácia”;
- Que “Muito embora a Farmácia esteja já a tentar diminuir custos de diversa natureza, há, ainda assim, uma necessidade premente e absoluta de efetuar uma diminuição dos custos com o pessoal de forma



a evitar o encerramento forçado da Farmácia e a consequente perda total dos postos de trabalho ainda existentes”;

- Que “Será objeto de cessação o contrato de trabalho firmado com a trabalhadora ... (doravante “Trabalhadora, com a categoria profissional de farmacêutica de Grau 1.”);*
- Que “a extinção de um dos 6 postos de trabalho de farmacêutico funda-se na grave situação económico-financeira vivida pela Farmácia, o que constitui motivo de mercado e motivo estrutural para extinção de posto de trabalho”;*
- Que “havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador deverá definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção de posto de trabalho”;*
- Que “Atendendo ao objetivo subjacente à extinção de posto de trabalho (redução dos custos com o pessoal de forma a evitar a insolvência da Farmácia), a Farmácia considera que o critério de seleção mais justo, no sentido de assentar em fatores objetivos e não discriminatórios, é a menor antiguidade no posto de trabalho”;*
- Que “tendo a Trabalhadora sido contratada pela Farmácia a 1 de novembro de 2006 para exercer funções de Farmacêutica e verificando-se que todos os trabalhadores que ocupam o posto de Farmacêutico foram contratados para exercer as funções inerentes a mesmo posto de trabalho antes daquela data, constata-se que a Trabalhadora possui a menor antiguidade no posto de trabalho de farmacêutica”;*
- Que “face ao exposto, a Farmácia demonstrou cabalmente ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção de posto de trabalho”.*

- 1.5.** De referir, por último, que na comunicação à trabalhadora é assinalado que, atento o gozo de licença parental, antecedida de uma licença por risco clínico durante a gravidez, da Trabalhadora, ora lactante, a farmácia contava entre os seu pessoal uma trabalhadora com contrato a termo, não



renovável e a cessar a 15 de dezembro de 2012, ou seja antes do regresso da Trabalhadora, então previsto para 19 de dezembro de 2012.

- 1.6.** A entidade empregadora indicou também à CITE os seguintes factos:
- que na sequência da comunicação à Trabalhadora da intenção de despedimento, efetuada em 2012.12.13, não foi por esta emitido o seu parecer fundamentado;
 - que não foram efetuadas comunicações às estruturas representativas dos trabalhadores por estas não existirem na empresa;
 - que a trabalhadora em apreço não é representante sindical.
- 1.7.** Em ordem a permitir a aferição pela CITE da antiguidade da trabalhadora em causa, a entidade empregadora facultou, por email, a cópia do Anexo A – Quadro de Pessoal do Relatório Único de 2011, de cujos dados resulta que a trabalhadora lactante tem a menor antiguidade de entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.



- 2.3.** Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 2.4.** Cumpre ainda referir que segundo disposto no artigo 367.º, com remissão para o n.º 2 do artigo 359.º, ambos os artigos do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador se determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.
- 2.4.1.** Neste sentido, entende-se por:
- 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;
 - Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
 - Motivos tecnológicos: alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.
- 2.4.2.** Para a efetivação do despedimento por extinção do posto de trabalho, é necessário que se verifiquem os requisitos das alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, e que sejam cumpridos os procedimentos previstos nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.
- 2.5.** Para os devidos efeitos, os requisitos das alíneas do n.º 1 do artigo 368.º a cumprir são, nomeadamente:



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

2.6. Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º, com a nova redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

2.7. No que respeita à observância dos requisitos das alíneas a) a d) do n.º 1 artigo 368.º do Código do Trabalho, atenta a comunicação notificada à trabalhadora de extinção do posto de trabalho e da intenção do seu despedimento, cumpre referir o seguinte:

alínea a) do n.º 1 artigo 368.º – a diminuição significativa de receitas do estabelecimento ocorrido nos últimos anos e a previsão do seu agravamento por contração da procura de medicamentos decorrente da situação económica e da diminuição das margens de lucro do medicamento participado como tornar imperiosa a redução de custos, sob pena de insolvência, são factos atendíveis para que se admita e conclua que os motivos indicados para o despedimento por extinção do posto de trabalho não são devidos a conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora;

alínea b) do n.º 1 artigo 368.º – a presente intenção de despedimento pela entidade empregadora decorre da extinção do posto de trabalho trabalhadora cuja escolha de entre vários postos de trabalho de conteúdo funcional foi subordinada ao critério da menor antiguidade no



posto de trabalho e que determinará uma efetiva redução de custos com pessoal segundo um critério assente em fatores objetivos, pelo que atendeu ao requisito legal de demonstração de terem sido observado critérios relevantes e não discriminatórios, face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho;

alínea c) do n.º 1 artigo 368.º – é reconhecido pela entidade empregadora o facto de ter existido ao tempo da comunicação um trabalhador com contrato a termo certo, mas é assinalado que tal ocorria apenas para substituição da Trabalhadora ora lactante mas ao tempo no gozo de licença parental, antecedida de uma licença por risco clínico durante a gravidez, sendo 2012.12.15 a data do termo final daquele contrato, celebrado em termos de não renovável, pelo que não se retira do processo qualquer indício de desrespeito à observância deste requisito, que assim se considera observado;

alínea d) do n.º 1 artigo 368.º – atendendo a que o procedimento de despedimento visa a extinção de um único posto de trabalho, não sendo conhecido que seja promovida com outras extinções num mesmo trimestre, pode concluir-se que o requisito da alínea, número e artigo referido está igualmente observado pelo presente despedimento por extinção de posto de trabalho.

- 2.8.** No que respeita aos critérios previstos no n.º 2 do artigo 368.º do CT, é de assinalar pela entidade empregadora é assumida existir *uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional* idêntico ao da trabalhadora no estabelecimento, todavia, tendo o critério adotado sido o da menor antiguidade no posto de trabalho, sendo este critério relevante e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho como supra se referiu, é de concluir que a seleção da trabalhadora para despedimento cumpre do mesmo modo o critério do n.º 2 do artigo acima referido.



- 2.9. Tendo ainda a entidade empregadora promovido em termos pertinentes a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e preenchidos os requisitos para o seu despedimento e não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, nem transparecendo do presente processo qualquer indício de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação de trabalhadora lactante, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do posto de trabalho existente no estabelecimento e a consequente seleção para despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo, submetido a parecer prévio da CITE, não constam indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora lactante, na sequência de extinção de posto de trabalho.

III – CONCLUSÕES

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante,, Farmacêutica de Grau I, promovido por ...
– Farmácia Unipessoal, Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2013**