



PARECER N.º 236/CITE/2012

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
Processo n.º 1058 – DL-E/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 13/11/2012, a CITE recebeu através da mandatária da entidade empregadora FARMÁCIA ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., admitida em 1/01/2001, titular da categoria profissional de ajudante técnica de Farmácia.
- 1.2.** A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE que “A requerente reside e exerce a sua atividade profissional de farmacêutica, na farmácia denominada "...” de que é proprietária (...).”
- 1.3.** “A requerente tem por sua conta, sob a sua direção, fiscalização e autoridade quatro trabalhadoras a saber”:
- 1.4.** “..., casada, contribuinte fiscal número ..., ajudante técnica de Farmácia, com início de atividade em 01 de janeiro de 2001”;
- 1.5.** “..., contribuinte fiscal número ..., ajudante técnica de Farmácia, com



início de atividade em 1 de abril de 1995;”

- 1.6. “..., contribuinte fiscal ..., ajudante técnica de farmácia, com início de atividade 1 de janeiro de 1996”;
- 1.7. “..., contribuinte fiscal número ..., empregado de limpeza, com inicio de atividade em 1 de março de 2003”.
- 1.8. A entidade empregadora junta o Quadro de Pessoal.
- 1.9. Alega a entidade empregadora que “Não existe comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical”.
- 1.10. Alega que “Na sequência de dificuldades por motivos de mercado (redução da atividade da farmácia provocada pela diminuição da procura de bens) que originaram decréscimo do negócio e a atual situação económica que assola o setor das farmácias, fruto de sucessivas medidas tomadas pelo governo, na tentativa de reduzir as despesas no setor da saúde, como redução de margens de comercialização das farmácias, várias reduções no preço dos medicamentos, subida das taxas do IVA, designadamente de 5% para 6% e de 21% para 23% e a entrada em vigor do novo código contributivo, que veio fixar administrativamente os escalões de contribuição para a Segurança Social, não dando opção às entidades empregadoras, em regime de trabalho independente (como é o caso), de optarem pelo escalão que lhes conviesse. Também a disponibilidade financeira dos utentes tem vindo a diminuir, com conseqüente diminuição na compra de bens e medicamentos, optando, muitas vezes, por comprar, apenas, o que consideram prioritário, em detrimento de outros medicamentos, que



também lhe foram prescritos pelo médico. Também, alguns custos fixos aumentaram (eletricidade, contribuições para a segurança social, entre outros), agravando ainda mais, o desequilíbrio entre as receitas e os custos. Por último, a recente alteração ao Regime Jurídico das Farmácias que obriga à contratação de segundo farmacêutico, a requerente teve necessidade de extinguir um posto de trabalho”.

- 1.11. “Pela ordem de critérios que vem prevista no nº 2 do artigo 368º do Código de Trabalho a trabalhadora com menor antiguidade no posto de trabalho é a funcionária ... admitida em 1 de janeiro de 2001, que presentemente é trabalhadora lactante”.
- 1.12. “Sendo certo que, a requerente não tem presentemente qualquer outro posto de trabalho compatível com as funções e as aptidões da referida trabalhadora a despedir”.
- 1.13. “Por conseguinte, a aqui requerente manifestou a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho da funcionária ..., que notificou através de carta, datada de 26 de outubro de 2012, que entregou em mão à referida trabalhadora que declarou receber o original na mesma data”.
- 1.14. “Na verdade, a requerente no exercício da sua atividade vive atualmente um período de dificuldades, motivadas pelo acentuado decréscimo do negócio de farmácia, conforme fundamentação constante do teor do Artigo 4º supra, pelo que terá de promover o despedimento por extinção do posto de trabalho”.
- 1.15. “A atual conjuntura e crise económica impõe uma urgente redução dos



seus custos fixos, de entre os quais, o custo com pessoal”.

- 1.16.** “A tão redução urgente de tais custos fará perigar a estrutura do negócio e, conseqüentemente, a totalidade dos seus postos de trabalho”.
- 1.17.** “Em resposta escrita a esta comunicação, a trabalhadora informou: em 29 de outubro de 2012, que reconhece e aceita os motivos invocados pela entidade patronal para extinção do seu posto de trabalho, não se sentindo discriminada por ser trabalhadora lactante relativamente às demais trabalhadoras”.
- 1.18.** “Na sequência, da resposta da trabalhadora, a requerente remeteu à mesma, em 02 de novembro de 2012, a decisão final do despedimento por extinção do posto de trabalho, de acordo com o artigo 371º do Código do Trabalho, comunicando o seguinte:”
- 1.19.** “Na sequência, da V/carta, datada de 29 de outubro de 2012, na qual aceita e reconhece os motivos invocados para a extinção do seu posto de trabalho e declara que não se sente discriminada na promoção deste despedimento, na sua condição de trabalhadora lactante relativamente às demais funcionárias, aceitando da quantia de € 12.033,00 (doze mil e trinta e três euros), correspondente à compensação a que tem direito, venho comunicar a decisão final, do seu despedimento por extinção do posto de trabalho, de acordo (com o artigo 371º do Código do Trabalho”.
- 1.20.** “O despedimento por extinção do posto de trabalho produzirá os seus efeitos em 26 de novembro de 2012. Na verdade, como do V/ conhecimento, a farmácia vive atualmente um período de dificuldades motivadas por sucessivas medidas tomadas pelo governo, na tentativa



de reduzir as despesas no setor da saúde, como redução de margens de comercialização das farmácias, várias reduções no preço dos medicamentos, subida das taxas do IVA, designadamente de 5% para 6% e de 21% para 23% e a entrada em vigor do novo código contributivo, que veio fixar administrativamente os escalões" de contribuição para a segurança social, não dando opção às entidades empregadoras, em regime de trabalho independente (como é o caso), de optarem pelo escalão que lhes conviesse. Também a disponibilidade financeira dos utentes tem vindo a diminuir, com a conseqüente diminuição na compra de bens e medicamentos optando, muitas vezes, por comprar, apenas, o que consideram prioritário, em detrimento de outros medicamentos, que também lhe foram prescritos pelo médico. Também, alguns custos fixos aumentaram (eletricidade, contribuições para a segurança social, entre outros agravando ainda mais, o desequilíbrio entre as receitas e os custos”.

- 1.21.** “Face ao exposto terei, lamentavelmente, de promover o despedimento por extinção do posto de trabalho. A atual situação da empresa impõe uma urgente redução dos seus custos fixos, de entre os quais o custo com pessoal. A não redução urgente de tais custos fará perigar, a estrutura da empresa e conseqüentemente, a totalidade dos seus postos de trabalho pelo que tais razões impossibilitam a subsistência do seu posto de trabalho.
- 1.22.** Com a presente cessação, ser-lhe-á paga a quantia de € 12.033,00 (doze mil e trinta e três euros), correspondente à compensação a que tem direito, nos termos do previsto no artigo 366º do Código de Trabalho. ”



- 1.23.** “Além da comunicação da decisão à trabalhadora, a entidade empregadora comunicou também à Autoridade para as Condições do Trabalho a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho, de acordo com o artigo 371º do Código do Trabalho”.
- 1.24.** “Não se promoveu as demais comunicações às estruturas representativas dos trabalhadores referidos no artigo 369º do Código de Trabalho pelo facto de estas não existirem e a trabalhadora em causa não é representante sindical”.
- 1.25.** A entidade empregadora termina dizendo “Nestes termos, e sempre com o duto suprimento de V. Ex^a(s) deve o presente Requerimento ser recebido, aceite por procedente e provada a matéria nele contida e, no final, emitir-se Parecer Favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante (proteção a que alude o n.º1 do art.º 63º do Código Trabalho) que expressamente, "reconhece e aceita os motivos invocados pela entidade patronal para extinção do seu posto de trabalho, não se sentindo discriminada por ser trabalhadora lactante relativamente às demais trabalhadoras”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento das referidas



trabalhadoras e dos trabalhadores em gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

- 2.2.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Ora, de acordo com o artigo 367º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento coletivo.
- 2.4.** São considerados motivos de mercado a 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 (cfr. alínea *a)* do nº 2 do artigo 359º do Código do Trabalho).
- 2.5.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado consubstanciada “na redução da atividade da farmácia provocada pela diminuição da procura de bens e serviços que originaram o decréscimo do negócio e a atual situação económica que assola o setor das farmácias, fruto das sucessivas medidas tomadas pelo governo, na tentativa de reduzir as despesas no setor da saúde e agravar também a disponibilidade financeira dos



utentes tem vindo a diminuir, com conseqüente diminuição na compra de bens e medicamentos e por último o aumento de alguns custos fixos (eletricidade, contribuições para a segurança social, entre outros).

2.6. De salientar que para se efetivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369º e 370º do mesmo diploma.

2.7. Para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos que, no caso vertente, a empresa demonstra confirmados:

...a) Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador,

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho...; o que se constata no caso em apreço dado que a entidade empregadora não detém outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto ...; o que, no caso, se confirma.

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo - no caso em análise é o único posto de trabalho a extinguir.

Nos termos do previsto no n.º 2 do mesmo artigo 368.º na 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, 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...

- 2.8.** Da análise da documentação enviada pela entidade empregadora nomeadamente o quadro de pessoal, verifica-se que a trabalhadora ... é a trabalhadora com a categoria profissional de ajudante técnica de farmácia com menor antiguidade.
- 2.9.** De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do CT na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho,... *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...*
- 2.10.** Atendendo a que a proteção acrescida na extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental se traduz na obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar objetivamente as medidas adotadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um tratamento menos favorável, e considerando que a entidade empregadora esclareceu de forma suficiente a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho, tendo em conta, como já referido neste parecer e, a trabalhadora ser a ajudante técnica de farmácia com a menor antiguidade no posto de trabalho, considera-se como relevante o critério por esta escolhido e esclarecida a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de



trabalho da trabalhadora lactante, não se afigurando existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

2.11. Por outro lado, compulsados os elementos constantes do processo, designadamente a informação prestada pela empresa, verifica-se que a trabalhadora, objeto do presente parecer, aceitou a extinção do posto de trabalho, conforme alega na sua resposta junta ao Processo “aceito e reconheço os motivos invocados para a extinção do meu posto de trabalho. Mais declaro que não me sinto discriminada na promoção deste despedimento, na minha condição de trabalhadora lactante relativamente às demais funcionárias. Bem como, ainda declaro, aceitar a quantia de €12.033,00 (doze mil e trinta euros) correspondente à compensação a que tenho direito, que poderá ser fracionada em três pagamentos”.

2.12. Assim, em sede de conclusão, da análise deste processo de despedimento de trabalhadora lactante por extinção do seu posto de trabalho, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da Trabalhadora lactante ..., promovido pela Empresa FARMÁCIA ...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 26 DE NOVEMBRO DE 2012**