



## PARECER N.º 163/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção de 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 745 – DP-E/2012

### I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 7 de agosto de 2012, da empresa Laboratórios ..., Lda. um pedido de emissão de parecer ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de técnico especialista.
- 1.2. A comunicação da *intenção de proceder à extinção do posto de trabalho* foi transmitida à trabalhadora em 24 de julho de 2012, acrescentando a empresa ainda os motivos justificativos, que, em síntese, são os seguintes:
  - 1.2.1. *O setor de atividade a que a Empresa se dedica tem sofrido, nos últimos anos, alterações significativas, sobretudo no que respeita aos agentes económicos e intervenientes no mercado, que determinam os movimentos e orientações na procura de produtos e serviços.*
  - 1.2.2. *Em concreto, a atividade e os resultados da Empresa, entre outros fatores, têm sido negativamente afetados pela comercialização de medicamentos alternativos genéricos, bem como pela aplicação de diversas medidas governamentais.*



- 1.2.3.** *O valor total acumulado da perda de receita esperada, no período de 2009 a 2013, face às vicissitudes descritas relativas aos medicamentos ..., ... e ... em virtude da comercialização de medicamentos alternativos genéricos, ascende a cerca de € 70.555.000. Por outro lado, no momento presente, os produtos ..., ..., ..., ... e ... já concorrem diretamente com medicamentos genéricos.*
- 1.2.4.** *Em resultado de tal concorrência, o valor de venda destes produtos diminuiu 13% em 2009, 12% em 2010 e 33% em 2011, estimando-se quedas de 73% em 2012 e de 4% em 2013, respetivamente.*
- 1.2.5.** *Em virtude dos factos supra referidos – concorrência de medicamentos genéricos alternativos e conseqüente impacto nos medicamentos ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... bem como a intervenção governamental e respetivo efeito na comercialização dos produtos da ... –, verifica-se constante e acentuada redução da atividade da Empresa.*
- 1.2.6.** *Em concreto, a redução da atividade da ... foi de 10% em 2009, de 13% em 2010 e de 25% em 2011. Estima-se nova redução de 46% em 2012 e de 27% em 2013.*
- 1.2.7.** *A referida redução da atividade e dos resultados da Empresa atingiu transversalmente todas as unidades de negócio e respetivas áreas de suporte da Empresa.*
- 1.2.8.** *Em concreto, a secção de Access & Communication, integrante da Unidade de Negócio Primary Care da ..., constitui área de suporte a toda a atividade comercial, dedicando-se, mediante a combinação de diferentes competências – pricing & market access, outcomes, research, government affairs & policy, public affairs & communication –, a criar propostas de valor catalisadoras do respetivo sucesso comercial da Empresa.*



- 1.2.9.** *Em virtude da redução da respetiva atividade, a Empresa viu-se confrontada, em face dos planos orçamentais elaborados, com a necessidade de contração das verbas disponíveis para prossecução dos serviços prestados pela secção de Access & Communication.*
- 1.2.10.** *Em resultado do decréscimo acentuado da atividade e disponibilidade económico-financeira da secção de Access & Communication, explicitada pelos parâmetros e factos referidos, a estrutura de recursos humanos a ela afeta carece de ser restringida para garantia da sua sustentabilidade, necessidade esta que não constitui exceção no seio da Empresa.*
- 1.2.11.** *A secção de Access & Communication integra atualmente sete postos de trabalho, sendo que o conteúdo funcional de dois deles respeita essencialmente à gestão das tarefas de pricing & access*
- 1.2.12.** *Concretamente e em termos genéricos, compete ao trabalhador ocupante do posto de trabalho de pricing & access manager a conceção, formulação e implementação de projetos de acesso do medicamento ao mercado, mediante a obtenção do respetivo preço e participação, cooperando de forma estreita com as diversas unidades de negócio da Empresa.*
- 1.2.13.** *No atual contexto, a secção de Access & Communication carece apenas de um único posto de trabalho afeto às funções de gestão de pricing & access, pelo que se vê forçada a extinguir um dos atuais dois postos de trabalho responsáveis por tais tarefas, designadamente o de Customer Development, Pricing & Access Manager,*
- 1.2.14.** *Por ser o ocupado pelo trabalhador que detém menor antiguidade no referido posto de trabalho, bem como por no exercício das mesmas, cooperar com a unidade de negócio de Established Products, na qual se regista, no seio da ..., a maior redução de atividade e resultados comerciais,*



**1.2.15.** *Nestes termos, as funções até então da responsabilidade do trabalhador ocupante do posto de trabalho de Customer Development Pricing & Access Manager passam a ser exercidas pelo trabalhador que atualmente já exerce tais funções em cooperação com a unidade de negócio Speciality Care.*

**1.2.16.** *Nestes termos, o posto de trabalho de Customer Development Pricing & Access Manager não tem lugar no atual modelo de negócio da secção em causa, ao perderem autonomia as responsabilidades e tarefas a ele afetas, pelo que é eliminado.*

**1.3.** A empresa junta a resposta que a trabalhadora apresentou sobre a intenção do despedimento, em que alega:

**1.3.1.** *Quanto aos motivos justificativos invocados: Os Laboratórios ... estão divididos em 4 unidades de negócio, nomeadamente Primary Care, Specialty Care, Established Products e Oncology*

*a) O departamento de Access & Communication, no qual me insiro é constituído pelas seguintes funções:*

- 1 Access & Communication Director*
- 1 Public Affairs & Policy Manager*
- 1 Corporate Communication Manager*
- 1 Pricing & Access Team Leader*
- 1 HTAIOR Manager*
- 2 Pricing & Access Managers*

*b) Relativamente à função que desempenho (Pricing & Access Manager), existe uma alocação dos trabalhadores (Pricing & Access Managers e Pricing & Access Team Leader) às diferentes Unidades de Negócio. Esta distribuição de funções, não sendo vinculativa, foi distribuída aquando da minha contratação, tendo em conta o volume de trabalho de cada unidade. Desta forma, não fui contratada para o apoio de nenhuma unidade em particular. Por conseguinte, desde a data da minha admissão até dezembro de 2011, dei apoio a duas unidades de negócio (Oncology e Establshed Products). Devido a um aumento no volume de*



*trabalho requerido pela Unidade de Established Products, em dezembro de 2011 passei a ter só a área dos Established Products, tendo o apoio à Oncologia passado para o Team Leader (que conciliou esta função com o apoio à Unidade de Primary Care). Este incremento da atividade nos Established Products deveu-se em parte aos procedimentos necessários para dar resposta aos concursos hospitalares, necessidade esta que se manterá no futuro tendo em conta a dinâmica do mercado hospitalar.*

*c) Ao longo do Anexo 1 são referidas algumas alterações legislativas, assim como impactos em produtos ..., que importa comentar:*

- *Pontos 5, 6 e 7: O ... pertence ao Primary Care; adicionalmente, na altura da minha contratação (janeiro de 2010) o medicamento já tinha genéricos no mercado, tendo já sofrido redução de vendas associadas à perda de patente;*
- *Pontos 12, 13, 14: O ... pertence atualmente à unidade de negócio Primary Care, sendo que em dezembro de 2012, passará para a Unidade de Negócio de Established Products;*
- *Pontos 15, 16 e 17: O ... pertence à unidade de negócio Primary Care. O ... encontra-se atualmente sob patente; a 7 de outubro de 2011 o Tribunal de Comércio decretou uma providência cautelar a favor da ... contra a empresa de genéricos que comercializava o ... e ..., tendo a empresa sido condenada a retirar de imediato esses genéricos do mercado.*
- *Ponto 20, 21 e 22: Os produtos referidos no ponto 20 já têm genéricos no mercado há alguns anos. Não houve qualquer alteração à situação relativa a estes produtos após a minha contratação. A estimativa de queda de 73% em 2012 (ponto 22) deverá estar associada com a entrada em vigor da prescrição por DCI a qual ocorreu em junho de 2012. Dos medicamentos mencionados o ... e o ... serão aqueles que serão mais afetados pela mesma, por se tratarem de medicamentos destinados ao tratamento de doenças agudas (o que não acontece com os outros medicamentos referidos).*
- *Ponto 24: A alteração dos escalões de comparticipação não tem efeito direto sobre as vendas da Empresa.*
- *Ponto 25: A estabilidade de preços referida só impactava alguns produtos, pelo que não é um ponto que mereça a importância que se lhe pretende atribuir,*



- *Ponto 26: De acordo com o protocolo assinado entre a ... e o Ministério da Saúde (maio de 2012), prevê-se que a legislação que implica a referida dedução de 6% seja revista.*
- *Ponto 22: Mais uma vez, importa referir que as alterações nas participações não têm uma correlação direta sobre as vendas das empresas.*
- *Ponto 29: Refere-se a medicamentos de uso hospitalar; a Unidade de Established Products não tem produtos afetados por este despacho.*
- *Ponto 30: o medicamento ... pertence à Unidade de Negócio Specialty care.*
- *Pontos 32 e 33: O impacto negativo mencionado já deverá incluir o impacto que é referido no ponto 22.*
- *Ponto 34: A empresa tem muitos mais medicamentos para além dos mencionados, possuindo, inclusive, alguns em fase de pré-lançamento. Desta forma parece-me redutor resumir a atividade da empresa a estes produtos.*
- *Ponto 41: Em final de 2010 (para o budget de 2011) saiu um trabalhador do departamento.*
- *Ponto 48: A função de team leader também inclui as funções de Pricing & Access.*
- *Ponto 54: A alocação à unidade de negócio Established Products não é, tal como referi no início, contratual; qualquer Pricing & Access manager (incluindo o team leader) pode dar apoio a qualquer uma das unidades. Sempre que foi necessário (por ausência de um colega), dei o devido apoio às Unidades de Negócio de Specialty Care e Primary Care.*

**1.3.2.** *Da análise dos motivos justificativos invocados para fundamentar o despedimento por extinção de posto de trabalho, conclui-se que, em parte, são anteriores à data da minha admissão na empresa.*

**1.3.3.** *Acresce, ainda, que não se encontra minimamente fundamentada a impossibilidade de subsistência da minha relação de trabalho em consequência da extinção do posto de trabalho, sendo certo que nos termos da lei, o despedimento não importa, de forma alguma, uma consequência automática da*





*extinção do posto de trabalho. A empresa limita-se a uma conclusão no ponto 5 do anexo 2, sem apresentar uma razão ou fundamentação. Considero assim, que a empresa deveria tentar integrar-me noutra função disponível, tendo em conta o conteúdo do meu curriculum.*

- 1.4. Para melhor apreciação do processo, foi solicitado à empresa que juntasse o anexo A – quadro de pessoal do relatório único, tendo aquela acrescentado a informação de qual o trabalhador que detém o mesmo posto de trabalho de *Princing & Access Manager*, o qual detém maior antiguidade na empresa do que a trabalhadora objeto do despedimento.

## 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.** Nos termos do artigo 367.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa.*
- 2.5.** Por remissão do n.º 2 deste artigo, o artigo 359.º, n.º 2 define o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:
- 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;*
  - c) *motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.6.** Por outro lado, o artigo 369.º 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*
- 2.7.** No caso em apreço, o empregador, na comunicação à trabalhadora a que se refere o ponto 1.2. deste parecer, afirma que a extinção do posto de trabalho se deve ao facto de se verificar *a redução da respetiva atividade, e a Empresa se*





*ver confrontada, com a necessidade de contração das verbas disponíveis para prossecução dos serviços prestados pela secção de Access & Communication.*

- 2.8.** Nesta informação à trabalhadora, a empresa apresenta, portanto, os elementos concretos que fundamentam a decisão de extinguir o seu posto de trabalho, e o processo de despedimento integra todos os elementos justificativos da aplicação do critério legal para a concretização do posto de trabalho a extinguir, que é o da trabalhadora com menor antiguidade no posto de trabalho e na empresa, não se vislumbrando, por isso, a existência de discriminação em função da maternidade.
- 2.9.** Aliás, a trabalhadora na sua resposta não coloca quaisquer objeções ao despedimento que se relacionem com eventual discriminação em função da sua situação de puérpera, antes apresentando outros argumentos que terão, eventualmente, pertinência em sede de recurso a tribunal para contestação do despedimento, mas que não fundamentam ou indiciam eventual discriminação em função da maternidade.

### III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera, ... promovido pela empresa Laboratórios ..., Lda., uma vez que não se encontram indícios de eventual discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E COM O VOTO CONTRA E A SEGUINTE DECLARAÇÃO DO VOTO DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES:**



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Uma vez que a trabalhadora expressa claramente a falta de fundamentação da extinção do seu posto de trabalho, havendo assim indícios de discriminação.*