



## **PARECER N.º 84/CITE/2012**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 388 – DG-E/2012

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Em 23/04/2012, a CITE recebeu através da entidade empregadora Farmácia ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de “técnico e assistente farmacêutico”.
- 1.2.** A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE que “na sequência do processo de extinção do posto de trabalho que iniciámos em 12/03/2012, e que afeta a trabalhadora ..., vimos solicitar o parecer prévio, o que fazemos nos termos e com os fundamentos seguintes:
- 1.3.** “Em 12/03/2012, foi remetida carta para a trabalhadora, com informação da intenção da entidade empregadora extinguir o seu posto de trabalho”.
- 1.4.** “A carta foi rececionada pela trabalhadora no dia 14/03/2012”.



- 1.5. “A trabalhadora, após a receção da carta, apresentou uma declaração de presença no Centro de Saúde de Coruche, uma declaração de permanência e um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, entre os dias 21/03/2012 de 01/04/2012. Em momento algum comunicou a sua situação de gravidez.”
- 1.6. “Por desconhecer a gravidez da trabalhadora, a entidade empregadora não apresentou pedido de parecer à CITE”.
- 1.7. “Por carta datada de 19 de março de 2012, a trabalhadora comunicou à entidade empregadora que solicitou a intervenção da ACT, nos termos no disposto no art.º 368.º n.º 1 e n.º 2 alíneas c) e d) do Código do Trabalho”.
- 1.8. “No dia 03/04/2012, a ACT solicitou a entrega de registo atualizado dos trabalhadores, comprovativo de baixa por situação de risco clínico e pedido de parecer à CITE”.
- 1.9. “Sucedede que, apenas no dia 03/04/2012, a trabalhadora entregou à entidade empregadora o requerimento de subsídio para proteção social na parentalidade e uma declaração médica que refere que se encontra grávida de oito semanas”.
- 1.10. “Tendo sido aí, que a entidade empregadora teve conhecimento da gravidez”.
- 1.11. “Face ao exposto, vem requerer a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora, por extinção de posto trabalho, pelos fundamentos constantes do documento n.º 1 (carta inicial remetida para



a trabalhadora)”.

- 1.12. “Não existe contrato escrito celebrado com esta trabalhadora. Pois, a trabalhadora já havia trabalhado para a empresa, desde 2005 até final de 2008”.
- 1.13. “A trabalhadora voltou a trabalhar para a entidade empregadora em 01/01/2009, não tendo sido reduzido a escrito o contrato, por se manterem os termos da relação laboral anterior”.
- 1.14. “A entidade empregadora junta os documentos entregues à ACT”.
- 1.15. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, remetida à trabalhadora, através de carta registada, em 12/03/2012 e rececionada em 14/02/2012, conforme aviso de receção, consta que:
- 1.16. “Vimos pelo presente, conforme disposto no art.º 369.º do Código do Trabalho, na ausência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical, comunicar-lhe a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, extinguindo a sua categoria profissional”.
- 1.17. “Considera-se 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 ou tecnológicos, relativos à empresa”.
- 1.18. “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.

- 1.19. “motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes”:
- 1.20. “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”.
- 1.21. “O setor farmacêutico, mercê da crise que assola o país assim como a restante Europa, tem sofrido quebras”.
- 1.22. “No nosso caso em concreto, conforme é do seu conhecimento, tivemos uma quebra de cerca de 11% de faturação”.
- 1.23. “Deixámos de contar com a proximidade das instalações do Centro de Saúde de ... Enquanto até à presente data, uma larga fatia do n.º de pessoas que se deslocaram ao Centro de Saúde, ao saírem com receita médica, paravam nas nossas instalações, a deslocação do referido centro para 1 km de distancia, retirou-nos essa clientela”.
- 1.24. “Por outro lado, verificou se a redução dos preços dos medicamentos em 6%, o que se deve a alterações legislativas no setor, introduzidas pelas Portarias n.ºs 1041-A/2010 e 106-A/2010 das quais resultou, como se transcreve: «(...) sem prejuízo de ser estudada uma nova metodologia de preços durante o ano de 2011, no sentido de indexar os preços de mercado praticados em Portugal aos dos restantes países da



Europa, a presente portaria estabelece urna dedução a praticar sobre os PVP máximos autorizados dos medicamentos de uso humano participados. A dedução é efetuada em condições comerciais que permitam que os referidos medicamentos sejam dispensados pela farmácia de oficina ao utente a um preço inferior a 6 % do PVP máximo autorizado, mantendo -se inalteradas as margens máximas de comercialização fixadas no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 65/2007, de 14, na sua redação atual» e «(...) em conformidade com o disposto no Programa do XVIII Governo Constitucional, o presente decreto-lei visa três objetivos. Por um lado, garantir que o Serviço Nacional de Saúde (SNS) é sustentável e bem gerido no que diz respeito à despesa com medicamentos e que esta é racionalizada e realizada de forma mais eficiente. Por outro lado, combater a fraude e o abuso nos benefícios concedidos pelo sistema de comparticipação de medicamentos e distribuí-los mais criteriosamente para que sejam beneficiadas as pessoas que, de facto, deles necessitam. E, finalmente, é ainda objetivo deste decreto-lei adotar regras mais justas no acesso aos medicamentos. O presente decreto-lei é fundamental para assegurar que o SNS permanece um sistema de acesso universal, eficiente, e que garante mais e melhor saúde para todos. São, assim, adotadas várias medidas. Em primeiro lugar, determina-se que, para efeitos de comparticipação do Estado, o cálculo do preço de referência dos medicamentos deve corresponder à média dos cinco medicamentos mais baratos existentes no mercado que integrem cada grupo homogéneo e não como sucedia até agora, corresponder ao medicamento genérico com o preço de venda ao público mais elevado. Trata-se de uma medida de racionalização e de boa disciplina na gestão dos dinheiros públicos que assim permite ao Estado continuar a assegurar elevadas taxas de comparticipação e a continuação do



acesso a medicamentos com taxas de comparticipação elevadas”.

- 1.25. “Em segundo lugar, reduz-se de 95% para 90 % a comparticipação prevista para o escalão A no regime normal».
- 1.26. “Acresce que é notória a falta de capacidade dos utentes para pagarem os serviços que lhe são prestados, muitos utentes deixaram já de comprar medicação da qual necessitam mas que, por carência económica não conseguem manter”.
- 1.27. “O aparecimento nos últimos anos das parafarmácias, a própria concorrência na localidade onde nos inserimos – em Vila Franca de Xira existem 6 farmácias, têm debilitado ainda mais a nossa atividade”.
- 1.28. “Note-se que em termos de faturação, houve um decréscimo, em 2010 foram faturados €1734 442,10, enquanto em 2011 foram faturados €1481 804,45.”
- 1.29. “Face à redução de trabalho e das receitas obtidas, assim como o aumento das despesas, a conjuntura atual não permite a manutenção dos seis postos de trabalho existentes, sendo essencial para a continuação da atividade, a extinção do posto de trabalho de ajudante de farmácia de 1º ano”.
- 1.30. “Com efeito, a manter-se a estrutura atual, a farmácia terá que ser encerrada, por não ser viável a atividade”.
- 1.31. “Atualmente, é V. Exa. a trabalhadora com menor antiguidade na empresa, assim como a que tem menos habilitações. Dispondo a



empresa de três ajudantes técnicos de farmácia, assim como de um farmacêutico adjunto, não há necessidade de manter o posto de trabalho de ajudante de farmácia 1º ano, uma vez que aquelas categorias absorvem as funções inerentes ao ajudante de farmácia. Na verdade, todos os colaboradores, numa farmácia têm que fazer e saber quais os procedimentos da atividade da farmácia que se traduz, essencialmente na venda de medicamentos, catalogação dos mesmos. A parte técnica que implica o aconselhamento de medicamento não será, obviamente, efetuado pelo ajudante de farmácia. No entanto, a referida parte de vendas é e, verifica-se no caso em concreto que, para além de ser a única colaboradora com o 12º ano de escolaridade, todos os restantes são licenciados em Farmácia ou Ciências Farmacêuticas, com exceção do ajudante técnico de farmácia que possui o 5º ano do curso comercial, é igualmente V. Exa. a colaboradora que menos vendas realiza”.

- 1.32.** “Assim, devido a motivos de mercado e estruturais, e atendendo a que:
- os motivos indicados não são devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
  - é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
  - não existem na empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
  - não é aplicável o despedimento coletivo;
  - não há na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir;
  - não foi V. Exa. transferida para este posto de trabalho nos últimos três meses.

É nossa intenção proceder à extinção do seu posto de trabalho, por



estarem reunidos os requisitos que o permitem”.

- 1.33.** A CITE solicitou à entidade empregadora o envio do quadro de pessoal (discriminado com os nomes completos dos trabalhadores, categorias profissionais, antiguidades) bem como toda a informação considerada necessária a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela entidade o respetivo quadro.
- 1.34.** De acordo com a informação da empresa a Trabalhadora não respondeu à intenção de extinção do seu posto de trabalho, não obstante ter recebido a respetiva comunicação em 14/03/2012”.

## **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 124/2010, de 17 de novembro, leia-se, atualmente, Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.3.** Ora, de acordo com o artigo 367.º 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 n.º 2 do artigo 359.º 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 e estruturais, alegando a empresa que “no nosso caso em concreto, tivemos uma quebra de cerca de 11% de faturação. Deixámos de contar com a proximidade das instalações do Centro de Saúde de ... Enquanto até á presente data, uma larga fatia do nº de pessoas que se deslocavam ao Centro de Saúde, ao saírem com receita médica, paravam nas nossas instalações, a deslocação do referido centro para 1 km de distância, retirou-nos essa clientela. (...) E por outro lado, verificou-se a redução dos preços dos medicamentos em 6%, o que se deve a alterações legislativas no setor. (...)
- 2.6.** Alega a empresa que “é notória a falta de capacidade dos utentes para pagarem os serviços que lhe são prestados”. (...)”O aparecimento nos



últimos anos das parafarmácias, a própria concorrência na localidade onde nos inserimos – em Vila Franca de Xira existem 6 farmácias. (...) Note-se que, em termos de faturação, houve um decréscimo, em 2010 foram faturados €1734 442,10, enquanto em 2011 foram faturados €1481804,45.

- 2.7.** Alega a empresa por último que “face à redução de trabalho e das receitas obtidas, assim como o aumento das despesa, a conjuntura atual não permite a manutenção dos seis postos de trabalho existentes, sendo essencial para a continuação da atividade, a extinção do posto de trabalho de ajudante de farmácia de 1º ano. Com efeito, a manter-se a estrutura atual, a farmácia terá que ser encerrada, por não ser viável a atividade”.
- 2.8.** 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 369.º e 370.º do mesmo diploma.
- 2.9.** Assim, 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:
- Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
  - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que se constata no caso em apreço;
  - Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto o que, no caso, se



confirma;

- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

**2.10.** Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

*Ora, no caso sub judice a entidade pretende proceder à extinção do posto de trabalho da trabalhadora que aí exerce funções de técnica e assistente farmacêutica, ajudante de farmácia 1º ano.*

Na verdade, compulsados os elementos constantes do quadro de pessoal junto pela empresa e conforme alega a empresa, a trabalhadora objeto do presente parecer é “a trabalhadora com menor antiguidade na empresa, assim como a que tem menos habilitações. Dispondo a empresa de três ajudantes técnicos de farmácia, assim como de um farmacêutico adjunto, não há necessidade de manter o posto de trabalho de ajudante de farmácia 1º ano, uma vez que aquelas categorias absorvem as funções inerentes ao ajudante de farmácia.

Na verdade, todos os colaboradores, numa farmácia têm que fazer e saber quais os procedimentos da atividade da farmácia que se traduz, essencialmente na venda de medicamentos, catalogação dos mesmos. A parte técnica que implica o aconselhamento de medicamento não será, obviamente, efetuado pelo ajudante de farmácia. No entanto, a referida parte de vendas é e, verifica-se no caso em concreto que, para



além de ser a única colaboradora com o 12º ano de escolaridade, todos os restantes são licenciados em Farmácia ou Ciências Farmacêuticas, com exceção do ajudante técnico de farmácia que possui o 5º ano do curso comercial é a trabalhadora objeto do parecer e que menos vendas realiza”.

- 2.11.** De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, *considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador*, afigurando-se que, no caso em análise, a entidade empregadora não dispõe, de momento, de outro posto que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora.
- 2.12.** Por outro lado, de acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que, apesar de a trabalhadora não ter respondido à intenção de despedir que lhe foi comunicada, através de carta registada, de acordo com o n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 368.º e seguintes do Código do Trabalho.”
- 2.13.** 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, não se



afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora grávida.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa Farmácia ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2012**