

## PARECER N.º 106/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 455 – DG-E/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 3 de Outubro de 2008, a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., a exercer funções de farmacêutica, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. Conforme informação constante do pedido que a referida farmácia dirige à CITE, não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical.
- 1.3. Da comunicação da extinção de posto de trabalho dirigida à trabalhadora, em 15 de Setembro de 2008, consta, sucintamente, que:
  - A intenção de extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida decorre da necessidade de reestruturação da empresa por motivo de grandes dificuldades económicas, que têm afectado o sector, designadamente as políticas adoptadas para os preços dos medicamentos, a abertura de espaços para-farmacêuticos, a deslocalização das farmácias das zonas rurais para as zonas urbanas e a dispensa de prestação de serviço nocturno, que se traduzem, em concreto, nas seguintes mudanças:
    - a) As margens passaram de 20 para 18.25;
    - b) Abriram cinco espaços para-farmacêuticos em ..., dois dos quais em grandes superfícies;
    - c) Está em funcionamento mais uma farmácia em ..., e estará outra em breve;
    - d) Abrirá, em breve, uma farmácia, nas instalações hospitalares, de livre acesso aos utentes e com serviço de 24 horas por dia;
  - Todas estas situações criaram um forte desequilíbrio económico/financeiro da empresa que no espaço de três anos passou de uma perspectiva de crescimento para uma situação de recessão e instabilidade;

- Acresce, ainda, uma quebra dos preços dos medicamentos (com reduções de 11% e, a partir do próximo dia 1 de Outubro, de 30%), em especial dos genéricos, que constitui a mais-valia do sector;
- Existia uma estrutura formada para um determinado volume de negócios, com uma determinada margem, que foi alterado;
- A fim de assegurar a viabilidade da empresa tornou-se indispensável proceder à sua reestruturação com vista à redução de custos, através de:
  - a) novas políticas de compras,
  - b) novas políticas de gestão de stocks,
  - c) fidelização de clientes,
  - d) racionalização dos recursos humanos;
- A empresa tem ao seu serviço duas trabalhadoras farmacêuticas, com funções idênticas, para além da Directora Técnica. Esta situação não se justifica em face da redução do volume de trabalho verificado para aquelas funções, pelo que se terá de extinguir um desses postos de trabalho;
- Não existem na empresa trabalhadores contratados a termo, em especial, a exercer funções correspondentes às do posto de trabalho a extinguir;
- A empresa não tem nenhum outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, sendo praticamente impossível manter a relação de trabalho;
- A trabalhadora tem a menor antiguidade no posto de trabalho a extinguir, na respectiva categoria profissional e na empresa.

**1.4.** Em 25 de Setembro de 2008, a trabalhadora pronunciou-se nos seguintes termos:

- É com surpresa que constata a intenção de extinção do seu posto de trabalho e consequente cessação do seu contrato, após ter dado conhecimento do seu estado de gravidez, através de atestado médico entregue em 12.09.2008;
- Desconhece o relatado nos parágrafos um a oito da carta de comunicação de extinção do seu posto de trabalho.

**1.5.** Em 29 de Setembro de 2008, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo em síntese que:

- A necessidade da extinção do posto de trabalho deve-se aos motivos referidos na comunicação enviada e não por motivo de gravidez;
- Esta intenção vinha sendo manifestada desde Novembro de 2007 e era do conhecimento da trabalhadora, não sendo por isso uma surpresa;

- A empresa sempre pautou o seu comportamento pelo respeito dos direitos dos trabalhadores, qualquer que seja a sua condição;
- A extinção do posto de trabalho deve-se exclusivamente ao facto de ser no âmbito das funções de farmacêutica que se verifica sobredimensionamento do quadro de pessoal e ser a trabalhadora a que tem menor antiguidade nessa categoria e na empresa;
- Esta medida insere-se no quadro de outras medidas de reestruturação da empresa, que já foram tomadas e são do conhecimento da trabalhadora.

**1.6.** O presente processo é composto, para além dos documentos acima mencionados, por:

- Comprovativos de envio e recepção de documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**2.2.** Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

**2.2.1.** É considerado motivo de mercado a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços (cfr. alínea *a*) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho).

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.2.2.** De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado pela redução das margens de lucro sobre o preço dos medicamentos, a redução das comparticipações, a abertura de espaços para-farmacêuticos, a abertura de novas farmácias e do serviço farmacêutico hospitalar de livre acesso 24 horas por dia.

**2.3.** Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.

**2.4.** Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

**2.4.1.** Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios pela ordem estabelecida:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho).

**2.5.** Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora grávida acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida.

**2.6.** De acordo com a alínea *c*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

**2.7.** À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da fundamentação e selecção do posto de trabalho a extinguir:

**2.7.1.** O critério utilizado para a escolha do posto de trabalho a extinguir foi o do sobredimensionamento do quadro de pessoal na categoria de farmacêutica.

Afirma a empresa que a trabalhadora é, dentro desta categoria, a que tem menor antiguidade no posto de trabalho, na categoria profissional e na empresa.

Para a aferição deste critério, não é junto qualquer documento que demonstre os factos alegados.

A empresa não esclarece quantos trabalhadores tem ao seu serviço, quais as suas categorias profissionais e postos de trabalho. Também não refere o motivo pelo qual o sobredimensionamento, por motivo de redução do volume de trabalho, ocorre no posto de trabalho de farmacêutico/a, e não noutro(s) posto(s) de trabalho que eventualmente possam existir, e qual a antiguidade da trabalhadora face à colega que ocupa posto de trabalho idêntico ao seu.

**2.8.** Em face do que antecede, não resulta esclarecida a escolha objectiva da trabalhadora grávida, por um lado porque não está suficientemente clarificada a justificação para a opção de extinção de um posto de trabalho de farmacêutica, ocupado pela trabalhadora grávida, por motivo de reestruturação da empresa, e por outro porque não está demonstrado o cumprimento dos critérios e ordem estabelecida para a escolha do posto de trabalho a extinguir, nos termos do n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., L.<sup>da</sup>, por não se encontrar suficientemente justificada a escolha do posto de trabalho a extinguir e não se encontrar demonstrada a ordem dos critérios estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2008**