



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 84/CITE/2012

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 84/CITE/2012: Parecer prévio 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 12/06/2012, a CITE recebeu da mandatária da trabalhadora grávida ..., uma reclamação do parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho promovido pela empresa Farmácia ... – ..., Lda, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE do dia 16/05/2012.

II – ANÁLISE

1.1. Ora, no caso *sub judice* a trabalhadora, ora reclamante, vem solicitar a revogação do Parecer n.º 84/CITE/2012 e, em consequência, ser substituído por outro que conclua desfavoravelmente à intenção de despedimento ora em apreço”, com os seguintes fundamentos:



- 1.2. Alega a trabalhadora reclamante que não pode aceitar o Parecer n.º 84/CITE/2012 e, contra o qual, manifesta a sua profunda e legítima discordância.
- 1.3. “A CITE não se dignou contactar a Trabalhadora, como condição prévia à elaboração do seu Parecer, ou seja, apenas “ouviu” uma das partes: a entidade Empregadora”.
- 1.4. “De salientar ainda que, o Parecer de que se reclama assenta em pressupostos deturpados”.
- 1.5. “No ponto 1.5. do V. Parecer consta: “a trabalhadora, após a receção da carta, apresentou uma declaração de presença no Centro de Saúde de ..., 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”.
- 1.6. “Em momento algum comunicou a sua situação de gravidez.”
- 1.7. “O que é totalmente falso”.
- 1.8. “A Trabalhadora entregou sim, pessoalmente, na Farmácia ..., no dia 21/03/2012, depois de ter sido consultada no Hospital de Santa Maria, em Lisboa, os documentos que se juntam em anexo como **doc. 1 e 2** e que se dão por reproduzidos para todos os devidos e legais efeitos”.
- 1.9. “Em ambos os documentos consta que se trata de “Gravidez de Risco” (cf.doc. 1 e 2)”.



- 1.10. “Resulta ainda do **doc. 2** que a Trabalhadora deve fazer repouso até à data provável do parto, 27/10/2012”.
- 1.11. “Omite ainda o V. Parecer que a entidade empregadora antes de enviar a carta à Trabalhadora com a informação da intenção de extinguir o seu posto de trabalho, teve uma reunião com a mesma, mais precisamente no dia 29/02/2012, pelas 12:00 horas, nas instalações da Farmácia ..., na qual a Trabalhadora informou a entidade empregadora e o seu Ilustre Advogado, cujo nome não memorizou, que se encontrava grávida e que tinha consulta, no Hospital de Santa Maria, em Lisboa, no dia 21/03/2012”.
- 1.12. “Desde 29/02/2012 que a entidade empregadora tinha conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora e mesmo assim não adotou as medidas excecionais de proteção que a Lei prevê e o mesmo exige”.
- 1.13. “Como primeira conclusão a retirar do artigo 36.º do Código de Trabalho, é a de que a aplicação do regime de proteção a despedimento de trabalhadora grávida tanto resulta por ter havido apresentação de comprovativo formal da situação (informação ao empregador por escrito, nomeadamente mediante apresentação de atestado médico), como é igualmente suficiente o conhecimento da situação ou do facto pelo empregador”.
- 1.14. “A segunda conclusão é a de que é ao empregador a quem, nos termos do artigo 36.º do referido Código, deve ser apresentado o comprovativo (por escrito – atestado médico) da situação de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a quem ainda se obriga a aplicação do regime



de proteção da Parentalidade desde que tenha conhecimento do facto ou da situação”.

- 1.15.** “Por último, existindo a comunicação da trabalhadora de gravidez e face à opção legislativa consagrada no n.º 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho que sobrepõe o mero conhecimento pela entidade empregadora da situação à exigência formal de comprovativo médico da situação de gravidez, a falta de aplicação do regime de Proteção de Parentalidade ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho configura a ilicitude do despedimento à luz da alínea d) do artigo 381.º do mesmo Código”.
- 1.16.** “De referir ainda que, a D. ... não é a trabalhadora com menor antiguidade na empresa, sendo certo que foi admitida em 01/06/2005, nunca tendo cessado a prestação de trabalho à sua entidade empregadora (cf. doc. 3 que se junta e dá por reproduzido para todos os devidos e legais efeitos)”.
- 1.17.** “Pelo que é falso todo o vertido em sentido contrário ao que se vem de expor”.
- 1.18.** “A Trabalhadora requereu ainda ao Infarmed declaração comprovativa dos dias averbados ao Registo de Prática Farmacêutica”.
- 1.19.** “A resposta agora recebida refere que a trabalhadora iniciou o registo de prática farmacêutica em 19-05-2003, na Farmácia ..., sita em ..., tendo registado nesse ano 157 dias de prática (cf. doc. 4 que se junta e dá por reproduzido para todos os devidos e legais efeitos)”.



- 1.20. “No ano de 2004, a trabalhadora registou 251 dias de prática, na referida farmácia (cf. doc. 4)”.
- 1.21. “No ano de 2005, a trabalhadora registou 75 dias de prática, ainda na mesma farmácia (cf. doc. 4)”.
- 1.22. “Ainda no ano de 2005, a trabalhadora registou 153 dias de prática, na Farmácia ..., sita em ..., onde ainda trabalha (cf. doc. 4)”.
- 1.23. “No ano de 2006, a trabalhadora registou 237 dias de prática, nesta última farmácia (cf. doc. 4)”.
- 1.24. “De referir ainda que, a trabalhadora obteve, em todos os anos, bom aproveitamento (cf. Doc. 4)”.
- 1.25. “Acontece que por força da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, foram revogados os artigos 97.º e 98.º do Decreto-Lei n.º 48547, de 27 de agosto de 1968, a Portaria n.º 367/72, de 3 de julho, na sua redação atual, e o Decreto-Lei n.º 242/96, de 18 de dezembro, que regulamentavam o regime jurídico dos ajudantes de farmácia (cf. doc. 4)”.
- 1.26. “Desta forma, a partir de 30 de outubro de 2007, data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, deixaram de ser aceites novos processos de registo de prática, tendo o seu regime sido revogado (cf.doc. 4)”.
- 1.27. “Assim, todos os auxiliares que já se encontravam a registar prática antes da entrada em vigor do referido diploma, viram os seus processos



serem suspensos, aguardando uma decisão superior que esclareça sobre a possibilidade de finalização desses registos de prática, para que seja possível o averbamento dos dias registados nas cadernetas de registo de prática (cf. doc. 4)”.

- 1.28. “Uma vez que, o processo da trabalhadora se encontra suspenso desde 30 de outubro de 2007, à semelhança dos demais em igualdade de circunstâncias, não foi possível ao INFARMED informar acerca dos dias registados a partir de 2007, uma vez que os mesmos ainda não foram registados, em consequência da referida suspensão (cf. doc. 4)”.
- 1.29. “No entanto, tal facto não passa de mera formalidade que não se pode de forma alguma sobrepor à substância”.
- 1.30. “A entidade empregadora, enquanto tal, tem conhecimento direto do número de dias de prática farmacêutica da trabalhadora, pois foi no desempenho das suas funções sob a autoridade daquela que os conseguiu”.
- 1.31. Que bem sabe serem: em 2007, 247 dias e em 2008, 141 dias”.
- 1.32. “Temos, assim, um total de 1261 dias de prática farmacêutica efetiva da trabalhadora ..., desenvolvida entre os anos de 2003 a 2008”.
- 1.33. “Ora, tendo a trabalhadora mais de 1250 dias de prática farmacêutica deveria ter sido enquadrada na categoria profissional de Técnico de Farmácia – Grau III, tal como previsto legalmente”.



- 1.34.** “Do que se vem de expor, resta concluir que, existe na Farmácia ... uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (“execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico”), pelo que não se pode considerar preenchidos os requisitos estabelecidos na alínea a), do n.º 2, do artigo 368.º do Código do Trabalho, uma vez que os trabalhadores ... e ... foram admitidos em 12/11/2008”.
- 1.35.** “Consta ainda do ponto 2.10 do V. parecer que a trabalhadora é a “que menos vendas realiza”.
- 1.36.** “É certo que se trata de uma transcrição de parte do texto da carta enviada pela entidade empregadora à trabalhadora”.
- 1.37.** “Mas que não nos podemos abster de comentar, porque parece implícito que se menos vende logo é quem menos trabalha, o que é falso”.
- 1.38.** “Submetido um processo à CITE ao abrigo do regime de proteção do despedimento previsto no artigo 63.º do Código de Trabalho, cabia-lhe aferir a sua licitude e os respetivos fundamentos, esperava-se, e ficava bem, que a trabalhadora fosse ouvida antes da emissão desse mesmo Parecer, quanto mais não fosse por respeito a princípios como a igualdade das partes, o contraditório...”
- 1.39.** “Mas não, para a CITE basta ouvir uma das partes, e nem mesmo tendo conhecimento que a trabalhadora tinha solicitado a intervenção da ACT se dignou querer saber o que “pensava” esta última sobre a intenção de despedimento da trabalhadora ...”.



- 1.40.** “Por último, se analisarmos o Parecer n.º 76/CITE/2011, de 14 de abril de 2011 dessa Comissão e a posição aí tomada ainda menos se compreende a agora assumida, que está, sem sombra de dúvida, em clara contradição com aquela”.
- 1.41.** “Pelo supra exposto, resta dizer que, a trabalhadora não conseguiu, nem consegue, alcançar qual, ou quais, os fundamentos que presidiram à emissão do parecer favorável à intenção de despedimento”.
- 1.42.** “É, pois, com esse posicionamento de total desrespeito pela legalidade e de incumprimento do enquadramento jurídico plasmado no V. Parecer à margem identificado, que a trabalhadora não se pode conformar”.
- 1.43.** “Pelo que, deve o mesmo ser revogado e, em consequência, ser substituído por outro que conclua desfavoravelmente à intenção de despedimento ora em apreço”.
- 1.44.** A Trabalhadora junta à reclamação 4 documentos.
- 1.43.1.** Em 27/06/2012, a pedido da CITE, a entidade empregadora remeteu, aos serviços desta Comissão, um e-mail com a seguinte informação “Venho por este meio enviar uma carta que espero ser esclarecedora.”
- 1.43.2.** A aludida carta presta o seguinte esclarecimento” Conforme n. anterior comunicação, a trabalhadora ..., foi admitida ao n. serviço no ano de 2005, onde realizou a sua prática de farmácia de acordo com as regras imposta pelo Infarmed, finalizou a sua prática em 2008 e logo, tendo a mesma comunicado a cessação do contrato de



trabalho no ano de 2008”.

- 1.43.3. “No mês de dezembro de 2008, a Sr^a D^a ... esteve a prestar a sua atividade laboral, na Farmácia ..., sita na Rua ..., ...”.
- 1.43.4. “Posteriormente, em janeiro de 2009, voltou a ser admitida ao n. Serviço, no âmbito de um novo contrato de trabalho, o qual não foi reduzido a escrito, por se manterem as mesmas condições da relação laboral anterior”.
- 1.43.5. “Por outro lado, a trabalhadora em apreço, é a que possui a menor habilitação académica”.
- 1.43.6. “Informa ainda que o “recibo da farmácia Veríssimo encontra-se o original na ata do qual vou tentar obter para lhe enviar o mais breve possível”.
- 1.43.7. Em 26 de junho de 2012, a mandatária da trabalhadora, ora reclamante, através de e-mail, remeteu o Parecer emitido pela ACT, que, aqui se dá por integralmente reproduzido.
- 1.43.8. Em 28 de junho, através de e-mail, a mandatária da trabalhadora, ora reclamante, enviou cópia do pedido enviado ao INFARMED relativo ao Registo de prática farmacêutica”.
- 1.43.9. Em 29 de junho, por e-mail, a mandatária da trabalhadora, ora reclamante, enviou cópia da comunicação feita à trabalhadora pela entidade empregadora no âmbito do artigo 371.º onde se pode ler na pág. 3, in fine: “a trabalhadora é detentora de tal prática, porém é a



que tem menor antiguidade”.

1.43.10. Alegou ainda que “Dúvidas não restam que, a ... Ld^a tem conhecimento direto deste facto e reconhece expressa e inequivocamente que a trabalhadora é detentora da prática, aliás, de outra forma não poderia ser uma vez que o modelo 518 (exclusivo da INCM, S.A.) que era enviado ao INFARMED, referente aos anos de 2005 a 2008, foi assinado e carimbado por aquela no espaço destinado:”O farmacêutico” (veja-se a título de exemplo o referente ao ano de 2008)”.

1.43.11. E alega ainda que “Ora, se a ... Ld^a funda a sua intenção de despedir, apenas e tão só, na menor antiguidade da trabalhadora, que não se verifica, a persistir no despedimento, ele será ilícito”.

III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho,



no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

- 2.3.** Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica da CITE.
- 2.5.** O artigo 158.º do Código do Procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.
- 2.6.** Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, para invocação de qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidades, que, por hipóteses, possa ter ocorrido no exercício das suas competências que lhe estão atribuídas.
- 2.7.** Uma das suas competências é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto na alínea *b*) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, 26/03.



- 2.8.** No caso de parecer desfavorável ao despedimento, o n.º 6 do aludido artigo 63.º do Código do Trabalho prevê expressamente a possibilidade da confirmação judicial da decisão de despedimento, por recurso ao Tribunal para reconhecimento da causa justificativa.
- 2.9.** Esclareça-se que ao consagrar uma especial proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, o legislador distinguiu o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades de despedimento contempladas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas no referido preceito legal, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de invalidade do despedimento.
- 2.11.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada pela empresa, a CITE considera o seguinte:
- 2.12.** Qualquer das modalidades de despedimento, previstas no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, carece de pedido de parecer prévio à Comissão, sob pena de ilicitude, de acordo com o preconizado na alínea *d)* do artigo 381.º do mesmo diploma legal.
- 2.13.** Assim, a CITE analisa o processo que lhe é remetido e averigua sobre a eventual existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade e/ou da paternidade, de acordo com as atribuições e competências que lhe são conferidas por lei, nomeadamente através do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março.



- 2.14.** No caso do despedimento de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, a entidade empregadora deve demonstrar de forma inequívoca que a decisão de as/os despedir não tem relação com situação decorrente da maternidade ou, no caso de pais trabalhadores, com o gozo de licença parental. Assim não sendo, a CITE tem o dever de se pronunciar desfavoravelmente em relação ao despedimento por indícios de discriminação em virtude da maternidade ou da paternidade, sempre que seja o caso.
- 2.15.** É este o mecanismo em que se traduz a especial proteção de trabalhadoras grávidas, designadamente como no caso *sub judice*, lactantes e puérperas, ou de trabalhadores em gozo de licença parental.
- 2.16.** Salienda-se que a trabalhadora, ora reclamante, tendo tido ocasião para se pronunciar durante o processo de extinção de posto de trabalho e no âmbito do pedido de parecer, razão pela qual a lei impõe que esse pedido seja objeto de notificação ao trabalhador/a, de acordo com o n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, voluntariamente, nada disse.
- 2.17.** Só agora, uma vez proferido o Parecer n.º 84/CITE/2012, e verificando não lhe ser o mesmo favorável, vem arguir factos, que esta Comissão não conhecia, nem tinha como conhecê-los, que entende ser impeditivos da execução do aludido parecer.
- 2.18.** Ora, a CITE emitiu o Parecer n.º 84/CITE/2012, votado por unanimidade dos seus membros em sentido favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., assente em pressupostos que mereceram o entendimento por parte desta Comissão de que a entidade empregadora



esclareceu de forma suficiente a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho, e por isso considerou não se afigurar existir indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da extinção do posto de trabalho daquela trabalhadora grávida em concreto.

- 2.19.** De facto, conforme foi alegado pela empresa, aquando do envio à CITE do pedido de emissão de parecer prévio, e compulsados os elementos constantes do quadro de pessoal junto, “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”.
- 2.20.** “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”.



- 2.21.** “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”.
- 2.22.** “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.”
- 2.23.** Assim, após a competente notificação do parecer supra mencionado, e no decurso do prazo legal estabelecido na lei, a trabalhadora grávida, ora reclamante, vem solicitar à CITE a revogação do mesmo e, em consequência, ser substituído por outro que conclua desfavoravelmente à intenção de despedimento ora em apreço.
- 2.24.** No cumprimento do princípio do contraditório, foi solicitada à entidade empregadora informação concreta sobre a antiguidade da trabalhadora, tendo sido esclarecido o seguinte:
- 2.25.** Conforme n. anterior comunicação, a trabalhadora ..., foi admitida ao n. serviço no ano de 2005, onde realizou a sua prática de farmácia de acordo com as regras imposta pelo Infarmed, finalizou a sua prática em



2008 e logo, tendo a mesma comunicado a cessação do contrato de trabalho no ano de 2008”.

- 2.26.** “No mês de dezembro de 2008, a Sr^a D^a ... esteve a prestar a sua atividade laboral, na Farmácia ..., Sita na Rua ..., ...”.
- 2.27.** “Posteriormente, em janeiro de 2009, voltou a ser admitida ao n. Serviço, no âmbito de um novo contrato de trabalho, o qual não foi reduzido a escrito, por se manterem as mesmas condições da relação laboral anterior”.
- 2.28.** Alega por último que “a trabalhadora em apreço, é a que possui a menor habilitação académica”.
- 2.29.** Informa ainda que o “recibo da farmácia Veríssimo encontra-se o original na ata do qual vou tentar obter para lhe enviar o mais breve possível”. O que até à data não juntou.
- 2.30.** Com a presente reclamação a Trabalhadora, ora reclamante, juntou um **Parecer elaborado pela ACT**, datado de 24/04/2012, aquando da visita inspetiva ao estabelecimento da entidade empregadora ..., Ld^a, (Farmácia ...), no dia 26/03/2012, de modo a averiguar a legalidade dos requisitos relativos ao despedimento por extinção do posto de trabalho em causa, e cujo documento só agora CITE teve conhecimento aquando da apresentação da presente reclamação, no qual resultou demonstrado os seguintes factos:
- 2.31.** “Resultados: Verificação dos requisitos da extinção do posto de trabalho: Das diligências efetuadas foi possível apurar os seguintes factos:



- 2.32.** “(...) no tocante aos restantes requisitos referidos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, não nos foi possível apurar se de facto a trabalhadora ... possuía a prática registada no Infarmed necessária para ser permitido o seu enquadramento na categoria profissional de Técnico de Farmácia – Grau III, uma vez que tal prática não nos foi evidenciada nem pela entidade empregadora, nem pela trabalhadora supra referida”.
- 2.33.** “Se de facto a trabalhadora supra referida for detentora de tal prática, considera-se haver no estabelecimento uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (“execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico”), e neste caso não se consideram preenchidos os requisitos estabelecidos na alínea a) do artigo supra referido – “menor antiguidade no posto de trabalho” – pois foram identificados na empresa alguns trabalhadores com menor antiguidade no posto de trabalho e na empresa que a trabalhadora ... (admitida a 01/06/2005 – apesar da entidade empregadora alegar que a admissão da trabalhadora supra referida ocorreu a 01/01/2009 – todas as evidências documentais apontam na direção da primeira data), nomeadamente os trabalhadores ... e ... (admitidos a 12/11/2008).
- 2.34.** “Contudo se a trabalhadora ... não for detentora de tal prática, será a única trabalhadora com a categoria profissional de Ajudante farmácia 1º Ano, pelo que nesta circunstância, verificar-se-á o cumprimento dos requisitos previstos no diploma legal supra referido, referentes à extinção do posto de trabalho”.
- 2.35.** Ora, chegados a este ponto e de acordo com os elementos carreados nesta fase para o processo, quer pela entidade empregadora, quer pela



trabalhadora, ou seja, elementos anteriores à emissão do Parecer nº 84/CITE/2012, há que dizer que relativamente à antiguidade da trabalhadora, conforme Anexo A – Quadro de pessoal de 2010 do relatório único de 2010 (Portaria nº 55/2012, de 21 de janeiro) – facultado pela ACT – vem referido como data de admissão da trabalhadora supra referida 1 de junho de 2005, não tendo havido por parte da entidade empregadora qualquer comunicação da cessação da atividade da mesma, nem posterior admissão. Assim sendo, foi assumido pelos serviços da ACT, como sendo data de admissão da trabalhadora, ora reclamante, 1 de junho de 2005.

- 2.36.** Quanto à CATEGORIA PROFISSIONAL, de acordo com a informação constante no **Anexo A – Quadro de pessoal de 2010 do Relatório Único de 2010** (em anexo):”
- 2.37.** “..., N.I.S.S.:10956257494, nascida a 27/09/1981, admitida a **01/06/2005**, com a categoria profissional de **Ajudante Técnico de Farmácia Grau C (código: 11397)**”.
- 2.38.** “..., N.I.S.S.: ..., nascida a ..., e ..., N.I.S.S.: ..., nascido a ..., ambos admitidos a **12/11/2008**, com a categoria profissional de **Ajudante de Farmácia do 3º ano. (código: 08981)**”
- 2.39.** Ora tendo como referência as categorias supra referidas e de acordo com o estabelecido no Contrato Coletivo (CCT) aplicável (Contrato Coletivo entre a ANF — Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia— Revisão global - publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 21, de 08/06/2010), em anexo:



- 2.40.** “..., no caso de possuir prática registada no Infarmed (e respetiva cédula profissional de técnico de farmácia), deveria ter sido reenquadrada na categoria profissional de **Técnico de Farmácia – Grau III (TF G III)**, de acordo com o n.º 2 da Cláusula 59.^a do CCT aplicável, que determina no seu n.º 1 que “Os profissionais de farmácia que à data da entrada em vigor do presente CCT sejam titulares da cédula profissional de técnico de farmácia são integrados automaticamente na carreira de técnico de farmácia (TF) (...), salvaguardando-se sempre, para efeitos de progressão na nova categoria, a antiguidade na categoria que detinha no CCT de 2008”.
- 2.41.** Por seu turno, o n.º 2 da cláusula 59.^a do CCT aplicável determina que “O disposto no n.º anterior é igualmente aplicável aos ajudantes de farmácia que possuam à data de entrada em vigor do processo CCT prática registada no INFARMED, ou o direito a esta, e que venham a obter posteriormente a cédula profissional de técnico de farmácia, sendo a integração na nova categoria efetuada a partir da data em que comuniquem tal aquisição, por escrito, à sua entidade empregadora”.
- 2.42.** De acordo com o n.º 3 da cláusula 59.^a do CCT supra referido, enquanto a **trabalhadora não obtiver a cédula de profissional de técnico de farmácia**, seria integrada na carreira de **Técnico Auxiliar de Farmácia (TAF)**. Nestes termos deteria à data a categoria profissional de **Técnico Auxiliar de Farmácia – Grau III (TAF GIII)**, de acordo com o estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 8.^a do mesmo Contrato Coletivo, que dispõe que “A progressão profissional na carreira de TAF é a seguinte a) Acede à categoria de TAF G III o TAF com três anos na



categoria e com um mínimo de 625 dias de permanência efetiva nesta categoria.

- 2.43.** Por sua vez, ... e ... deveriam ser sido reenquadrados na categoria profissional de **Técnico Auxiliar de Farmácia (TAF)**, de acordo com o n.º 1 da Cláusula 60.ª do Contrato Coletivo aplicável, devendo deter atualmente a categoria profissional de **Técnico Auxiliar de Farmácia – Grau III (TAF GIII)**, de acordo com o estabelecido na alínea a) do n.º1 da cláusula 8.ª do mesmo Contrato Coletivo”.
- 2.44.** Assim, sendo ... **detentora de tal prática, e na eventualidade de possuir a cédula de profissional de técnico de farmácia**, deveria ter sido enquadrada na categoria profissional de **Técnica de Farmácia de Grau III** (categoria profissional de carreira diferente – Técnico de Farmácia (TF) – mas de conteúdo funcional idêntico às categorias profissionais de ... e ... – Técnico Auxiliar de Farmácia (TAF).
- 2.45.** Porém, no caso de ser detentora da prática **mas não possuir a cédula de profissional de técnico de farmácia**, deteria a categoria de **Técnico Auxiliar de Farmácia Grau III (a mesma categoria que ... e ...)**, considerando-se neste caso haver no estabelecimento uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (*“execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico”*), e neste caso não se consideram preenchidos os requisitos estabelecidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho – *“Menor antiguidade no posto de trabalho”* – pois foram identificados na empresa alguns trabalhadores com menor antiguidade no posto de trabalho e na empresa que a trabalhadora ... **(admitida a 01/06/2005)**, nomeadamente os trabalhadores ... e ... **(admitidos a 12/11/2008)**.



- 2.46.** Por outro lado, ainda no que concerne à categoria profissional, de acordo com a informação prestada pelo INFARMED, junta pela trabalhadora, o Decreto-lei n.º 307/2007, de 31 de agosto revogou os artigos 97.º e 98.º do Decreto-Lei n.º 48547, de 27 de agosto de 1968, a Portaria n.º 367/72, de 3 de julho, na sua redação atual, e o Decreto-Lei n.º 242/96, de 18 de dezembro, que regulamentavam o regime jurídico dos ajudantes de farmácia, pelo que a partir de 30 de outubro de 2007, data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, não serão aceites novos processos de registo de prática, tendo o seu regime sido revogado.
- 2.47.** O INFARMED informou ainda que os dias registados poderão ser contabilizados através do livro de registo de prática onde foram efetuadas as assinaturas diárias.
- 2.48.** Assim, de acordo com a carta remetida pela entidade empregadora à trabalhadora, também já referenciada neste parecer, no âmbito do art.º 371.º do Código do Trabalho, e junta agora em sede de reclamação pela trabalhadora, verifica-se que a situação relativa da categoria profissional fica ultrapassada, na medida em que é a própria entidade empregadora alegar que “Tendo sido solicitada por V. Ex.^a a intervenção da A.C.T., esta apresentou relatório no qual refere se a trabalhadora for detentora da prática registada no Infarmed haverá uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Não sendo detentora dessa prática, verifica-se o cumprimento dos requisitos previstos no Código do Trabalho, referentes à extinção do posto de trabalho.



- 2.49.** No mesmo parágrafo a entidade empregadora, na sua alegação reconhece que “A trabalhadora é detentora de tal prática, porém, é a que tem menor antiguidade.”.
- 2.50.** Todavia, conforme a declaração do INFARMED comprovativa dos dias averbados ao Registo de Prática Farmacêutica, verifica-se que no ano de 2003 registou 157 dias de prática e obtido bom aproveitamento; No ano de 2004, registou 251 dias de prática e obteve bom aproveitamento; No ano de 2005, registou 75 dias de prática e obteve aproveitamento; No ano de 2005, registou 153 dias de prática e obteve bom aproveitamento; No ano de 2006, registou 237 dias de prática e obteve bom aproveitamento.
- 2.51.** Assim, conclui-se que a trabalhadora, ora reclamante, obteve entre 2003 a 2006 um total de 873 dias de registo de prática, com bom aproveitamento, pelo que se verifica estarem reunidos os requisitos estabelecidos na já citada cláusula 8.^a do Contrato Coletivo aplicável – “acede à categoria de TAF G III o TAF com três anos na categoria e com um mínimo de 625 dias de permanência efetiva nesta categoria”.
- 2.52.** Face ao exposto, tendo sido apresentados, com a presente reclamação, factos relevantes do conhecimento das partes – e de que não foi dado conhecimento à CITE aquando da solicitação do pedido de emissão de parecer prévio, ora reclamado – suscetíveis de alterar a posição desta Comissão, uma vez que não ficou demonstrada a objetividade na seleção do posto de trabalho a extinguir, e conseqüentemente não justificado o despedimento da trabalhadora grávida, a CITE conclui dever alterar o Parecer n.º 84/CITE/2012.



- 2.53.** De facto, perante a análise da presente reclamação, verifica-se que a entidade empregadora não demonstrou que, existindo, como se refere, três postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (“execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico”), a trabalhadora objeto do presente despedimento por extinção do posto de trabalho fosse a que tinha menor antiguidade no posto de trabalho, ou menor antiguidade na categoria profissional, ou classe inferior da mesma categoria profissional ou, ainda, menor antiguidade na empresa, nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- 2.54.** Aliás, salienta-se que é a entidade empregadora, por seu turno, que acaba por admitir que a trabalhadora é detentora da prática registada no INFARMED necessária para ser permitido o seu enquadramento na categoria profissional de Técnico de Farmácia – Grau III, e por isso neste caso não se consideram preenchidos os requisitos estabelecidos na alínea a) do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho – “menor antiguidade no posto de trabalho”, uma vez que foram identificados na empresa dois trabalhadores com menor antiguidade no posto de trabalho e na empresa.
- 2.55.** Além disto, a entidade empregadora, embora alegue, também, não demonstra que, uma vez extinto o posto de trabalho, a subsistência da relação de trabalho seja praticamente impossível porque o empregador não dispõe de outro compatível com a categoria profissional da trabalhadora, conforme dispõe a alínea b) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.



2.56. Ora, a aplicação do regime de extinção de posto de trabalho exige a elaboração de um procedimento, em que se observe um conjunto de requisitos e pressupostos, sob pena de o despedimento ser ilícito.

2.57. Assim, verifica-se, que a empresa não demonstrou ter cumprido os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da mencionada trabalhadora, pelo que, nos termos dos artigos 381.º alínea c) e 384.º alíneas a) e b) ambos do Código do Trabalho, o presente despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito, uma vez que não foi precedido do respetivo procedimento e não cumpriu os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º do aludido Código e não respeitou os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º do mesmo Código.

2.58. Em sede de conclusão, tendo sido apresentados com a reclamação elementos que podem indiciar discriminação por motivo de maternidade na seleção do posto de trabalho a extinguir, a CITE conclui dever alterar o Parecer n.º 84/CITE/2012.

IV – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

a) Deferir o pedido objeto da presente reclamação;



b) Alterar a conclusão do Parecer n.º 84/CITE/2012 e, como tal, concluir opor-se ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa Farmácia ... – ..., Lda.

c) Comunicar à empresa, à trabalhadora e à Autoridade para as Condições de Trabalho o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2012