



PARECER N.º 158/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 751 – DG-E/2012

I – OBJETO

1.1. Em 8 de agosto de 2012, a CITE recebeu do Conselho de Administração da ..., SA, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., a exercer funções de *Coordenadora* na referida entidade desde 1.07.2007.

1.2. Neste pedido à CITE a entidade empregadora declara:

... Lisboa, 7 de agosto de 2012

Assunto: Solicitação de parecer nos termos do art.º 63.º n.º 2 do CT, relativo ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ...

Exmos. Senhores,

Está esta Empresa a atravessar um processo de reestruturação por razões estruturais e de mercado, o que tornou necessário e inadiável a extinção de alguns postos de trabalho e inerente despedimento dos trabalhadores titulares dos mesmos. ...Para o efeito, foi feita à trabalhadora por carta datada de 24 de julho de 2012 a comunicação a que alude o n.º 1 do art.º 369.º do Código do Trabalho (Doc. n.º 1), não



havendo na Empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical.

Respondeu a trabalhadora por carta datada de 2 de agosto de 2012, nos termos que constam do Doc. n.º 2.

Na pendência do prazo a que alude o n.º 1 do art.º 370.º do mesmo diploma, a entidade patronal e a trabalhadora estabeleceram o “Acordo quanto aos Termos do despedimento por Extinção do Posto de Trabalho”, que se junta como documento n.º 3.

Simultaneamente entregou a trabalhadora à entidade patronal a carta que se junta como documento n.º 4, na qual dá sem efeito e pede que seja desconsiderada a carta consubstanciada no documento supra referenciado como documento n.º 2.

Acontece que a trabalhadora beneficia atualmente da proteção a que alude o n.º 1 do art.º 63.º do mencionado Código, entendendo a ..., S.A. que, pese embora o exposto e particularmente o acordo livremente expresso por ela, o despedimento `sub judice` carece do parecer prévio dessa Comissão, nos termos a que se alude no preceito acabado de citar, sendo a presente carta o meio próprio para o efeito, valendo como solicitação do mesmo. ...

- 1.3.** Da comunicação da extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora, em 24 de julho de 2012, consta o seguinte:

... Como é do seu conhecimento, motivos de mercado associados à presente crise económica e financeira que, pública e notoriamente se tem vindo a agravar desde o final do ano de 2010, tiveram, entre outras, como consequência direta e necessária, a redução da frota ..., a qual, como também é do seu conhecimento, deu origem à entrega antecipada no ano de 2011 das aeronaves com as matrículas ... e ...; e no ano de 2012 da aeronave com a matrícula ..., tudo em resultado do decréscimo das operações e atividade.



Não foi possível sustar este processo, apesar de todos os esforços de viabilização da empresa, de que fez parte o investimento iniciado em 2011 e levado a cabo em 2012 referente ao alargamento da amplitude do negócio com vista ao licenciamento da ... para operar voos regulares, na expectativa da possibilidade de vender lugares de avião isoladamente, mantendo, porém, a parceria com os Operadores Turísticos; também é do seu conhecimento que não foi renovado nos anos de 2011 e 2012 o Contrato Charter com o nosso maior Operador/Cliente, para o qual, pese embora todos os esforços desenvolvidos pela Empresa, não foi possível encontrar alternativo.

Esta mesma realidade, associada à inevitável mudança do tipo do segmento 'cliente', demonstra a necessidade de supressão das atividades de promoção do produto orientadas para o passageiro final, a qual conduz a uma radical alteração do marketing da empresa – em rigor suprimido –, atendendo a que a carteira de clientes integra agora 'brokers' e outras companhias aéreas, que promovem eles próprios o seu marketing dirigido ao cliente final (passageiro); a este respeito, refere-se, exemplificativamente, a supressão das vertentes de comunicação externa e imagem institucional e comercial dirigida ao passageiro final como destinatário e âmbito dos serviços de Marketing oferecidos pela ...

Todas estas razões e várias outras que lhe são exteriores, geraram na Empresa uma necessidade inadiável de reestruturação com vista à sua recuperação e viabilização que recomendam/impõem uma necessidade objetiva de reajustar as atividades/tarefas a um novo sistema de utilização dos Recursos Humanos com vista a potenciar as capacidades disponíveis, norteados pela preocupação que esteve sempre subjacente ao processo de reestruturação em curso: minorar as cessações de contratos laborais e afins, que a situação atual recomendaria.

Não obstante esta preocupação, lamentamos informá-la de que, no



quadro acima descrito sumariamente e no seu caso, a realidade demonstrou ser praticamente impossível a subsistência do seu posto de trabalho e da relação de trabalho que a vincula a esta Empresa, que, pelo nosso lado, aliás, temos vindo a manter com extrema dificuldade.

Assim sendo, e não existindo qualquer posto de trabalho compatível com o conteúdo funcional por si atualmente detido, comunicamos-lhe que é nossa intenção extinguir o seu posto de trabalho, dado que as funções que até aqui lhe estavam atribuídas desenvolvidas na Direção Comercial, Área de Marketing, como Responsável de Marketing, serão suprimidas ou residualmente absorvidas por outras que, face ao projeto de viabilização e de recuperação da Empresa, serão ampliadas no âmbito da polivalência que se vai aplicar.

A presente carta vale como notificação a que alude o art.º 369.º do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos das subseqüentes disposições do mesmo diploma. ...

- 1.4.** A trabalhadora, por carta de 2.08.2012, vem apresentar o seguinte parecer:

... Em resposta à vossa comunicação datada de 24 de julho de 2012, nos termos da qual, V. Exas. comunicam a intenção de promover o meu despedimento por extinção do posto de trabalho que ocupo, venho, pela presente, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 370.º do Código do Trabalho (CT), e por não aceitar os argumentos aduzidos para o despedimento, transmitir a V. Exas. o meu parecer fundamentado nomeadamente sobre os motivos invocados, e os requisitos legalmente previstos para o efeito, o que faço nos termos e com os seguintes fundamentos:

Considerações prévias:

Na abordagem de uma cessação do contrato de trabalho operada pelo empregador há que ter sempre presente o princípio constitucional da



segurança no emprego estabelecido no art.º 53.º da CRP, cujo conteúdo se consubstancia na proibição de despedimentos arbitrários.

Tal princípio constitucional assegura uma ampla tutela aos trabalhadores em matéria de estabilidade do vínculo laboral, sendo de imposição direta (por integrar a categoria dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores com sujeição ao regime do art.º 18.º da CRP) às entidades públicas e privadas. Razão pela qual, são reduzidas à regra do mínimo, as restrições ao conteúdo do princípio da segurança no emprego.

Por força do mencionado princípio constitucional, embora a lei admita causas de despedimento objetivas, o legislador teve necessidade de impor alguma rigidez no procedimento para essa forma de cessação da relação laboral, e nos requisitos substanciais da sua fundamentação, mormente no que respeita ao despedimento por extinção do posto de trabalho, como é o caso.

Dos motivos invocados na comunicação:

Nos termos do n.º 2 do art.º 367.º do CT “Entende-se por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos os como tal referidos no n.º 2 do art.º 359.º, motivos esses que têm que ser alegados e comprovados, não se bastando o legislador com meras presunções ou afirmações vagas e conclusivas:

Antes de mais, da leitura do vossa comunicação, não se afere que a empresa ora em causa, esteja ou seja previsível estar, em qualquer das situações descritas nesse normativo legal, porquanto, ao contrário do que V. Exas afirmam, não se pode considerar que a frota da ..., S.A., tenha sido reduzida, uma vez que a cada saída de aeronaves, havida nos anos de 2011 e 2012, mormente das indicadas na vossa comunicação, correspondeu a entrada de outra, conforme se passa a indicar:

Fevereiro de 2011 - Saída de uma ...



Junho de 2011 - Saída de uma ...

Junho de 2011 - Entrada de uma ...

Julho 2011 - Entrada de uma ...

Maiο de 2012 - Saída de uma ...

Junho de 2012 - Entrada de uma ...

E mais, V. Exas. referem ainda que:

“não foi renovado nos anos de 2011 e 2012 o Contrato Charter com o nosso maior Operador/Cliente, para o qual, pese embora todos os esforços desenvolvidos pela empresa, não foi possível encontrar alternativo”.

Ora a verdade é que, não obstante a não renovação do referido Contrato de Charter, não foi dispensado nenhum colaborador da empresa com atividade diretamente relacionada com o voo, maxime Pessoal Navegante Técnico (PNT) ou de Cabine (PNC), que representam custos variáveis e diretamente imputáveis ao Volume de Operações.

Ao que acresce também o facto de nenhum colaborador da empresa ter sido dispensado no ano de 2011.

Pelo contrário, em janeiro de 2012, foram admitidos sete (7) novos colaboradores para o Departamento Comercial, no qual está integrado o de Marketing, e em abril de 2012 foi renovado, por mais um ano, o contrato de trabalho da colaboradora .../Assistente de Marketing, que integra o departamento de Marketing.

Quanto à alegada “necessidade de supressão das atividades de promoção do produto orientadas para o passageiro final ... supressão das vertentes de comunicação externa e imagem institucional e comercial dirigida ao passageiro final como destinatário e âmbito dos serviços de Marketing oferecidos pela ...”, cumpre referir que o marketing na ... ocupa um papel essencialmente relacionado com a comunicação externa, que engloba vários destinatários, desde clientes a passageiros e público em geral, onde estão incluídos precisamente os



atuais clientes da empresa, nomeadamente brokers, outras companhias aéreas, clientes particulares ou empresariais, entre outros.

Razão pela qual, nunca foi objetivo do departamento de Marketing ter como público-alvo somente o mercado de Charter mas também todos os outros mercados onde a empresa atuava e atua, facto que está bem expresso na declaração de Missão incluída no meu descritivo de funções.

Aliás, desde a criação do departamento de Marketing, (na qual participei) que a atividade de marketing não está apenas relacionada com a promoção direta do produto junto do passageiro, englobando igualmente o marketing institucional.

Tanto assim é que, o departamento de Marketing da ... acaba por desempenhar um papel transversal prestando serviços a diversas empresas do grupo.

Se o processo de viabilização da empresa passa, tal como mencionado na vossa comunicação, pela abertura do negócio ao mercado dos voos regulares, ao contrário do que vinha sucedendo até agora, tal factualidade torna imprescindível a promoção do produto junto do cliente, que agora sim, é o passageiro.

Repare-se que neste momento estão a decorrer na empresa projetos (ainda não concluídos) de criação de mecanismos on line de compra de bilhetes por parte dos potenciais clientes do mercado regular, no âmbito dos quais, o departamento de Marketing tem tido um papel preponderante.

Estranho me parece que exista na empresa “uma necessidade inadiável de reestruturação” (...) e de “...cessações de contratos laborais e afins que a situação atual recomendaria”, pois, tal afirmação é contrária ao facto de atualmente estar a decorrer na empresa um processo de recrutamento para Pessoal Navegante de Cabine (PNC), o que indicia



uma expectativa de aumento da atividade, e não o contrário.

Referem V. Exas. que “não existindo qualquer posto de trabalho compatível funcional por si atualmente detido, comunicamos-lhe que é nossa intenção extinguir o seu posto de trabalho...”.

Não obstante o facto de V. Exas. não terem cumprido os requisitos legais para o presente despedimento, facto que demonstrarei de seguida, há que referir que o departamento de Marketing da ..., da qual faço parte, presta serviços (acumulando com as outras tarefas da área), percute-se, a outras empresas do Grupo (exemplos de projetos em curso: Website ... e ...), evidenciando a transversalidade do departamento.

E mais, ao contrário do afirmado por V. Exas., existem na empresa outros postos de trabalho compatíveis com o conteúdo funcional do meu posto de trabalho, maxime o da Assistente de Marketing (com contrato a termo) e outros existentes em outras áreas da empresa ou empresas do grupo,

A título exemplificativo refira-se que na empresa ..., que opera nas mesmas instalações da ..., existe um posto de trabalho ocupado pela colaboradora ..., com contrato a termo, que desempenha funções de comunicação interna do Grupo, as quais são compatíveis com as funções desempenhadas por mim e com as minhas habilitações.

Além de que, possuo qualificações e conhecimentos para desempenhar outras funções na empresa, de coordenação ou de outro tipo, pelo que, se alegadamente as minhas funções podem ser residualmente absorvidas por outras, no âmbito da polivalência, o inverso também é admissível, atenta a estrutura orgânica e funcional da empresa.

Em face do supra exposto, e da análise da vossa comunicação de intenção de despedimento, e no que respeita aos motivos do despedimento, resulta claro que não foram alegados quaisquer factos e fundamentos que consubstanciem os motivos de mercado e estruturais



explanados no n.º 2 do ad.º 359.º do CT. Na verdade ao longo da comunicação ora em causa abundam expressões como “redução”, “supressão”, sem que seja aduzida qualquer concretização de tais conceitos ou apontados quaisquer factos particulares que os comprovassem.

Limitando-se V. Exas. na comunicação de intenção de despedimento, (da qual deveriam constar os fundamentos que integrariam os motivos de mercado e estruturais), a referir, de forma parca e conclusiva que teve ‘...em resultado do decréscimo das operações e atividade’ (...) “uma necessidade inadiável de reestruturação”.

Pelo que, a omissão dos motivos que conduziram à intenção do meu despedimento por extinção do posto de trabalho, impossibilita-me de sindicar os verdadeiros fundamentos que determinam a cessação do meu contrato de trabalho, o que faz com que não se encontrem preenchidos os requisitos constantes no artigo 369.º do Código do Trabalho, e permite-me concluir pela falta de fundamentos para a extinção do posto de trabalho, que tem de se basear, sob pena de ilicitude, nos motivos de mercado, estruturais ou financeiros, constantes do art.º 359.º do Código do Trabalho.

Da inexistência dos requisitos legais para o despedimento por extinção do posto de trabalho:

A comunicação ora em causa não cumpre igualmente com os requisitos legais previstos no art.º 368.º do CT.

O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e 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 profissional do trabalhador”, como estabelece o art.º 368.º, n.os 1, alínea b) e 4 do CT.

Por um lado, o legislador plasmou na norma o conceito normativo de



categoria, o qual é compatível com postos de trabalho diferentes, mas de conteúdo próximos, por outro lado, reportando-se a extinção de postos de trabalho a um setor ou secção da empresa, tem-se entendido que a impossibilidade de subsistência da relação laboral, por inexistência de postos de trabalho alternativos, se tem de aferir com referência à totalidade da empresa e não apenas à parte onde foram tomadas medidas de natureza económica, financeira ou estrutural.

Sucedo porém que, V. Exas., na comunicação ora em causa, não alegaram, nem concretizaram a inexistência de postos de trabalho alternativos para a atividade que exerço na empresa, ainda que de categoria profissional inferior, que pudessem ser por mim ocupadas, nem tão pouco é alegada a razão pela qual não existem outras alternativas ao despedimento, nomeadamente, a redução da atividade, a suspensão do contrato de trabalho ou qualquer outra. Ora, como é do perfeito conhecimento, para além da minha pessoa, o departamento de Marketing integra igualmente uma assistente de marketing, a funcionária ..., com funções similares às minhas, com contrato de trabalho a termo certo, o qual foi renovado em 1 de abril de 2012.

Como também já se referiu, na empresa ..., uma outra empresa do grupo, que opera nas mesmas instalações da ..., existe um posto de trabalho ocupado pela colaboradora ..., com contrato de trabalho a termo, que desempenha funções de comunicação interna do Grupo, as quais são *compatíveis com as funções desempenhadas por mim e com as minhas habilitações.*

Na v/ carta, V. Exas. não demonstraram, igualmente, que ao caso não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo, atento o disposto no art.º 368.º, n.º 1, alínea d) do CT, nem mencionaram qual o número global de trabalhadores da empresa e, dentro destes, qual o número dos que não se conciliaram com ela e que foram objeto da mesma medida que foi aplicada à minha pessoa.



Na verdade, tendo a empresa mais de 50 trabalhadores, o recurso à figura da extinção do posto de trabalho só é permitido se o número de postos de trabalho for igual ou inferior a quatro.

Sucedem, porém, que V. Exas. não demonstraram nem uma coisa nem outra, pois desconheço quantos trabalhadores, nos 3 meses que antecederam a aplicação da medida, viram extintos os postos de trabalho através do mecanismo legal aplicado in casu, bem como desconheço o número global dos trabalhadores da empresa.

Tal omissão conduz à ilicitude do despedimento, atento o disposto nos arts. 368.º, n.º 1, al. d) e 384.º, al. a), ambos do CT.

Em suma, à luz dos preceitos legais que regem o despedimento por extinção do posto de trabalho, é por demais evidente que, in casu, essa medida constituiria sempre um despedimento ilícito por falta de cumprimento dos requisitos legais previstos no art.º 368.º do CT.

Assim sendo, em face do supra exposto, e devidamente ponderados todos os argumentos ora aduzidos, deve o presente processo de extinção de posto de trabalho ser arquivado, como é de elementar justiça. ...

- 1.5.** A entidade empregadora juntou ao processo remetido à CITE um acordo de despedimento, assinado por ambas as partes e reconhecido por cartório notarial, em 07.08.2012, que aqui se dá por reproduzido, com a clausula inicial que se transcreve:

... É livremente e de boa fé, celebrado o presente Acordo Quanto aos Termos do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho, o qual, no pressuposto de que o despedimento não merecerá parecer desfavorável por parte da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, se regerá pelas cláusulas seguintes:... (S.N.) ...

- 1.5.1.** Apesar da Clausula 3.^a do Acordo conter a desistência do parecer



apresentado no prazo legal pela trabalhadora, a entidade empregadora apresenta à CITE, a carta por ambas as partes assinada no mesmo dia 7.08: ... *Assunto: Desconsideração de parecer fundamentado, nos termos do n.º 1, do artigo 370.º, do Código do Trabalho.*

Exmos. Senhores,

Por carta Registada com A/R, datada de 02 de agosto de 2012, transmiti ao abrigo do disposto do n.º 1, do artigo 370.º do Código do Trabalho, o meu parecer fundamentado relativamente à comunicação da intenção de promover o meu despedimento por extinção do posto de trabalho.

No entanto, venho pela presente solicitar que o parecer fundamentado supra referido seja desconsiderado e tida sem efeito a minha oposição ao despedimento por extinção do posto de trabalho. Mais informo expressamente que não tenho qualquer oposição a deduzir à extinção do meu posto de trabalho a realizar nos termos ...

1.6. Para melhor análise do pedido, a solicitação da CITE, a entidade empregadora enviou:

- Quadro de pessoal;
- Organigrama;
- Contrato de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.



2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à 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, 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 (reformulação).

2.2. Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.2.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.



2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

2.3. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento“:

“(...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) ...

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo



justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6. (...):

2.3.1. 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.

Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho em análise tem por fundamento *motivos de mercado associados à presente crise económica e financeira que, pública e notoriamente se tem vindo a agravar desde o final do ano de 2010, tiveram, entre outras, como consequência direta e necessária, a redução da frota ..., ... necessidade de supressão das atividades de promoção do produto orientadas para o passageiro final, a qual conduz a uma radical alteração do marketing da empresa ...* reproduzido no ponto 1.3 do presente parecer, motivação esta contestada pela trabalhadora nomeadamente no sentido de que : *... não se pode considerar que a frota da ..., S.A., tenha sido reduzida, uma vez que a cada saída de aeronaves, havida nos anos de 2011 e 2012, mormente das indicadas na vossa comunicação, correspondeu a*



entrada de outra ... conforme é exemplificado no parecer fundamentado, reproduzido no ponto 1.4. deste parecer.

2.3.1.1. Quanto ao papel do marketing na ..., aponta ainda a trabalhadora :
...cumpre referir que o marketing na ... ocupa um papel essencialmente relacionado com a comunicação externa, que engloba vários destinatários, desde clientes a passageiros e público em geral, onde estão incluídos precisamente os atuais clientes da empresa, nomeadamente brokers, outras companhias aéreas, clientes particulares ou empresariais, entre outros. ... englobando igualmente o marketing institucional. ...prestando serviços a diversas empresas do grupo. ...
como podemos verificar pelo organigrama da empresa onde se poderá constatar a existência de setores relacionados com marketing e publicidade, preenchidos alguns quase na totalidade com trabalhadores e trabalhadoras contratadas a prazo, como por exemplo na *Assistência de Serviço de Atendimento Clientes e Pax/Rel.Exteriores* ou no de *Ass. de Apoio ao Cliente*.

2.3.2. Para 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.

2.3.2.1. O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar verificados os seguintes requisitos estabelecidos no artigo 368.º:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*



d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 - Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

a) Menor antiguidade no posto de trabalho;

b) Menor antiguidade na categoria profissional;

c) Classe inferior da mesma categoria profissional;

d) Menor antiguidade na empresa.

3 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 - 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 não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 - O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.os 2 ou 3....

2.3.2.2. O procedimento a seguir no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho encontra-se previsto no artigo 369.º sob a epígrafe:

Comunicações:

1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador



envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

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 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior.

2.3.2.3. Estas consultas, conforme o Artigo 370.º sob a epígrafe *Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho:*

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento.

2.3.2.4. Da análise do processo não resultará clara a razão pela qual existe um número significativo de trabalhadores a prazo que se poderá reportar à



área de atuação da trabalhadora ora em causa donde poderão ser suscitadas dúvidas sobre o preenchimento dos requisitos do despedimento pretendido podendo não estar suficientemente demonstrada a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, conforme previsão das alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 368.º, pois que a par da existência de contratos de trabalho a termo não estará suficientemente demonstrado que não haverá posto de trabalho onde a trabalhadora possa desempenhar as suas funções, compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora, as habilitações académicas e experiência profissional que detém.

- 2.4.** De referir a caracterização do conteúdo funcional, conforme agora enviado pela entidade empregadora:

Desenvolver a estratégia de marketing e a implementação de iniciativas estratégicas da companhia, com o intuito de expandir o negócio a médio e longo prazo, tendo em conta os valores da ..., nomeadamente a orientação para o cliente e a excelência do serviço abrange ainda:

- Desenvolver uma estratégia que permita o crescimento do negócio e uma penetração mais eficaz no mercado;
- Dinamizar as estratégias de marketing e relações públicas da companhia;
- Promover e desenvolver a imagem da ..., nomeadamente através da otimização das práticas promocionais e do continuo incremento do site;
- Promover e atualizar a avaliação dos planos estratégicos da concorrência;
- Manter, desenvolver e uniformizar a imagem da ...

- 2.5.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido, tendo em conta a proteção acrescida em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho das trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes,



como é o caso *sub judice*, exigindo a lei que as entidades empregadoras tenham especial cuidado na justificação deste tipo de medidas, sob pena de ficar indiciada a prática de discriminação em função da maternidade, apesar de se poder verificar a existência de dúvidas quanto à motivação invocada ou ao preenchimento dos requisitos da extinção do posto de trabalho, conforme se aponta nos pontos n.os 2.3.1., 2.3.1.1. e 2.3.2.4. deste parecer, tendo sido celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora o Acordo mencionado nos pontos 1.5 e 1.5.1 deste parecer, afigura-se-nos que a CITE não se deverá opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede e uma vez que a trabalhadora grávida ... aceitou, por acordo, o despedimento por extinção do posto de trabalho, a CITE delibera não se opor à sua inclusão no despedimento promovido pela Entidade empregadora ..., apesar de considerar que poderão existir indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2012, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL:

Não votamos contra a proposta de parecer da CITE, mas há indícios de discriminação; porém há que reconhecer que, face à declaração de aceitação do despedimento da trabalhadora, ela fará o que entender.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO