

PARECER N.º 135/CITE/2018

ASSUNTO:-Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 300/DG-E/2018

I - OBJETO

- 1.1. Em 14/02/2018, a CITE recebeu do ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Assistente de Online Marketing, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.

- 1.2. Na carta entregue pessoalmente à trabalhadora, em 18/01/2018, comunicando-lhe a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento nos seguintes termos, de que se transcreve o essencial para apreciação dos factos:

“Vimos por este meio informar V. Exa. que é intenção desta Empresa proceder à extinção do seu posto de trabalho (...)

1. A ... (“EMPRESA”) é uma sociedade comercial constituída em 1990 sob o objeto social de Exploração das atividades próprias das agências de viagem e

turismo, nos termos da legislação aplicável integrada num Grupo de Empresas designado de Grupo

"..." ("GRUPO" au "...").

(...) 4. A Sociedade constituída em Portugal detém, assim, uma personalidade jurídica própria, exercendo a sua atividade em Portugal sob o NIPC ...

(...).

11. Para tanto, o GRUPO tem vindo a reestruturar-se, de forma acomodar a sua organização, potenciar as suas Empresas locais, definir novas formas de trabalho, reestruturar as suas unidades locais e as equipas de trabalho, através da abertura de novos ... e encerramento dos que não cumprem com as novas exigências impostas pelas mudanças globais no turismo mundial.

12. A organização do ... encontra-se distribuído por Unidades de Negócio de forma a abranger os países onde se encontra a desenvolver a sua atividade de turismo, constituindo para tanto Empresas locais que giram sob a designação "...".

13. Cada Unidade de Negócio tem os seus departamentos estratégicos, designadamente, financeiro, marketing, vendas, etc.

14. Em Setembro de 2017, os departamentos de Marketing duas Unidades de Negócio que reuniam, uma, os países de França, Bélgica e Suíça ("...") e, outra, os Novos Mercados Europa & África ("..."), fundiram-se e formaram um novo departamento de Marketing vocacionado para EUROPA & ÁFRICA (...), ficando sedado em ...

15. Estiveram na base desta decisão de fusão as seguintes razões:

a. Aumento de produtividade (...)

b. Redução de custos (...)

c. Facilidade na comunicação (...)

d. Desenvolvimento do perfil dos profissionais (...)

16. Como parte da reorganização, o ... decidiu igualmente relocalizar o processo estratégico de decisão na sede em ..., bem como decidiu só trabalhar com uma agência de meios, ao invés de ter várias agências de meios para cada país.

17. Assim, uma equipa interna do ... foi criada, sendo as funções relacionadas com Marketing reorganizadas de forma global, cessando esta gestão até agora organizada de forma individualizada em cada país em que o ... desenvolve atividade.

18. Concomitantemente, manter-se-á a "... como única agência de comunicação, uma vez que já conhece os métodos de trabalho do ..." dada a longa relação profissional existente, sendo certo que já é a agência de comunicação responsável pelo apoio da estratégia de comunicação para

França, Suíça e Benelux, pelo que faz todo o sentido alargar o seu âmbito de atuação para a nova Unidade de Negócio.

19. Em suma, pretende-se centralizar a estratégia de media e de Marketing e a decisão ao nível do Marketing na equipa de Marketing ... em Paris.

20. Por conseguinte, a equipa de profissionais de Marketing Online deixou de ter a responsabilidade de definir a estratégia de media e de marketing ou coordenar a comunicação entre agências, ficando única e exclusivamente, responsáveis por dar informação e recomendação sobre as especificidades locais.

21. Devido a esta reorganização, as funções das profissionais que ocupam o posto de trabalho de Online Executive nos países foram analisadas e avaliadas, tendo-se concluído que não será necessário manter-se esse posto de trabalho em Portugal, Espanha e África do Sul.

22. A categoria profissional de Online Marketing, no que respeita aos países acima enumerados, irá cessar, e a responsabilidade de definir estratégias de media ou de coordenar a comunicação com as agências irá ser descontinuada.

23. Assim, as funções exercidas por quem ocupa o posto de trabalho de Online Executive, quer em Portugal quer em Espanha passam a ser exercidas pela equipa de Marketing de Itália (...).

24. Pretende-se, desta forma, reorganizar as funções de Marketing de forma centralizada, o que não se confunde com outras questões de funcionamento autónomo do ... em Portugal.

25. Sem prejuízo, as Unidades de Negócio e as equipas de Marketing continuarão a ter autonomia para criar parcerias locais para assuntos de marketing de médio interesse, no entanto, essas funções passarão a ser da responsabilidade dos diretores comerciais de cada país.

III. EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO DE ONLINE EXECUTIVE EM PORTUGAL

26. Face ao acima descrito, o ... decidiu, portanto, extinguir o posto de trabalho de Online Executive integrado na equipa de Marketing e Vendas da Unidade de Negócio de Portugal.

27. A anterior estrutura composta por 5 postos de trabalho que constitui o Departamento, passa a ser composta por 4 postos de trabalho, passando as funções do posto de trabalho que agora se extingue para a equipa de Marketing em Itália.

28. Nessa medida, a estrutura que antes existia é reduzida, mantendo-se única e exclusivamente os postos de trabalho essenciais à condução das operações locais (...)"

“29. Perante esta reestruturação, o posto de trabalho ocupado por V. Exa. será extinto, não havendo sequer, neste caso, lugar a critério de seleção, considerando que V. Exa. é a única trabalhadora que integra o estabelecimento e que ocupa a categoria profissional de Online Marketing.

30. Além de não se identificarem outros postos de trabalho compatíveis com as suas competências profissionais, não existem postos de trabalho a termo relativamente às tarefas exercidas por V. Exa..

31. Nem existem, ou o ... não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a formação, nem outras categorias profissionais, tornando-se, por isso, impossível a subsistência da relação de trabalho que existe com V. Exa

32. Ademais, de referir que as funções inerentes ao posto de trabalho que ora se pretende extinguir, podem ser realizadas em qualquer lado — daí a razão das mesmas passarem a ser executadas a partir de Itália.

33. Acresce que, como já abordado, as razões subjacentes à decisão de extinguir o posto de trabalho de Online Marketing, são razões pura e objectivamente de gestão empresarial, com vista a:

a. Aumento da produtividade

b. Redução de Custos

c. Reorganização/redistribuição de tarefas.

34. Daí que não se tenha procedido à contratação de mais trabalhadores e/ou colaboradores em ... ou ... de forma a colmatar a extinção do posto de trabalho em Portugal.

35. O que é similar com a situação ocorrida durante a fusão das Unidades de Negócio, ou seja, o ... extinguiu os postos de trabalho redundantes e criou outros postos de trabalho que exigiam maiores conhecimentos e qualificações.

36. Efetivamente, é com racionalidade que se entende que o posto de trabalho de Online Marketing em Portugal é redundante.

37. Pelo que a presente decisão não poderá constituir um factor de discriminação na acepção dos artigos 23º e seguintes do Código do Trabalho e nos termos do Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006.

IV. COMUNICAÇÃO NOS TERMOS DOS ARTIGOS 369º E SEQUINTE DO CÓDIGO DO TRABALHO

38. Pelos motivos supra descritos, nos termos e para os efeitos dos artigos 369º e seguintes do Código do Trabalho, comunica-se a V. Exa. a necessidade de extinguir o posto de trabalho que actualmente ocupa e a consequente cessação do seu contrato de trabalho.

39. Foram ponderadas outras soluções para efeitos de manutenção do contrato de trabalho de V. Exa., nomeadamente, a alocação noutras postos de trabalho e/ou funções atentas as suas qualificações.

40. Contudo, os postos de trabalho que, eventualmente, estejam conectados com Marketing extravasam a âmbito das suas competências ou as suas habilitações não são suficientes.

41. Com efeito ponderaram-se os seguintes postos de trabalho:

a. *Digital Marketing Executive (Alemanha)* — funções exercidas na dependência direta do Marketing Manager e que correspondem ao desenvolvimento e execução de propostas online, incluindo, posicionamento, tom da voz e elementos de design. Definir e liderar estrategicamente os conteúdos online de marketing, otimizar UX, o tráfego da página de internet e atingir objetivos de venda através da exploração estratégica de todos os aspectos diários do cliente digital.

b. *Digital Marketing Manager (Reino Unido e Países Nórdicos)* — funções de definição e de condução da implementação do plano de marketing online.

c. *Analista e Especialista de Ferramentas de Internet (Europa e África, sede em Paris)* — funções exercidas ao nível da monitorização online e da entrega de relatórios a todos os níveis de pesquisa, publicidade, meios de comunicação social, parceiros) em colaboração com as equipas de comunicação online (sede e países), bem como ao nível de análise do desempenho das campanhas nos meios de comunicação, da estratégia, recomendação e otimização das campanhas, do desenvolvimento do design e interpretação de resultados, da avaliação da eficácia dos canais, da gestão das ferramentas como Google, Doubleclick, Atlas Measurement, etc.

42. Porém, na Alemanha, dada a forte cultura germânica e a língua, quem preencher o posto de trabalho tem de ser nativo ou falar muito bem alemão e estar integrado e/ou compreender a cultura germânica.

43. No Reino Unido, pretende-se alguém que já tenha uma rede de trabalho local e que possa desenvolver os parceiros de turismo no Reino Unido e dada as especificidades culturais do Reino Unido, pretende-se quem seja nativo ou que já esteja bem integrado cultural e socialmente. Aduz-se ainda que o mercado do Reino Unido é muito competitivo e exigente, pois o setor de meios de comunicação está muito mais desenvolvido em comparação com o resto da Europa, daí que o ... contrate quem tenha um perfil mais adequada a essa exigência e melhores qualificações em comparação com outros países.

44. Em França pretende-se alguém para desempenhar funções muito técnicas ao nível da informática e da análise de dados informáticos e que fale francês.

45. Na base da decisão da extinção de posto de trabalho não há qualquer tipo de discriminação pelo estado gestacional de V. Exa..

46. A presente extinção de posto de trabalho funda-se, conseqüentemente, em motivos estruturais, pelo que são motivos puramente objetivos baseados na

reestruturação da organização produtiva como demonstrado supra, não sendo devidos a qualquer tipo de atuação culposa da sua parte.

47. Justifica-se ainda a extinção do posto de trabalho por motivos tecnológicos que permitem a supressão das tarefas desempenhadas por V. Exa., designadamente pela eliminação dos canais de comunicação.

48. A decisão é de pura gestão empresarial, atentas as necessidades atuais, a evolução da negócio e as mudanças conjeturais ao nível mundial com relação ao turismo, aos clientes e à forma de otimizar a relação empresa- cliente.

49. A EMPRESA não dispõe de comissão de trabalhadores, nem de comissão sindical ou intersindical representativa da trabalhadora.

Por último a EMPRESA cumprirá a obrigação legal decorrente do artigo 63º do Código do Trabalho, procedendo ao envio de cópia do processo para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – CITE - para efeitos de obtenção do parecer obrigatório.

A EMPRESA informa ainda que até ao termo do prazo de pré-aviso será oportunamente disponibilizada a compensação devida, bem como os créditos vencidos e as exigíveis por força da cessação do contrato de trabalho nos termos do disposto no nº5 do artigo 368º do Código do Trabalho."

- 1.3. A entidade empregadora afirma no ofício que acompanhou o presente processo o seguinte: - "Após apresentação da comunicação supra referida, a Trabalhadora não transmitiu, no prazo previsto no artigo 370.º do Código do Trabalho, apesar de informada para o efeito, o seu parecer fundamentado nem apresentou alternativas que possam atenuar os efeitos do despedimento."

- 1.4. Não resulta do teor dos documentos que instruíram o presente processo qualquer comunicação à trabalhadora nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 370.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que sustente a afirmação da Exma. Mandatária da entidade empregadora referida no ponto anterior (1.3), concretamente, de que a trabalhadora dispõe do prazo de dez dias para emitir o seu parecer fundamentado sobre a matéria ou apresentar alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

- 1.5. Contactada a Exma. Advogada da entidade empregadora pela CITE, no sentido de prestar os esclarecimentos que se lhe afigurassem necessários para dilucidar as dúvidas, entretanto, surgidas quanto ao fornecimento à trabalhadora da informação, supra aludida, para efeitos de instrução do processo de despedimento, em ordem à emissão de parecer prévio, pela mesma foi informado o seguinte:

“1. O documento 3 junto com a comunicação feita à CITE, reporta-se à comunicação escrita nos termos e para os efeitos do artigo 369º, n.º 1 alínea a) do Código do Trabalho, fazendo-se referência no mesmo ao enquadramento legal do procedimento em curso e a que se reporta a comunicação escrita.

2. Consta da página 10 desse documento a declaração manuscrita pela Trabalhadora de recepção em mão do original daquela comunicação escrita – “Declaro que nesta data recebi em mão o documento original”.

3. Abaixo da declaração consta a assinatura da trabalhadora feita por si mesma “...”.

4. E abaixo da assinatura consta a data de recepção da comunicação escrita – 18.01.2018. Nesta medida, creio que as respostas às suas questões serão as seguintes:

1. qual a forma utilizada (por escrito ou verbal) para a transmissão daquela informação? Forma escrita porquanto resulta evidente da comunicação qual o tipo de procedimento e base legal para o mesmo, competindo à trabalhadora agir em conformidade com a lei assim que foi informada do procedimento legal em curso e dele tomou conhecimento ao receber a comunicação, sendo certo que não resulta da lei qualquer obrigação para a entidade empregador de

expressamente informar a trabalhadora dos prazos e das formas de actuar.

2. qual o conteúdo da mesma? Faço referência ao documento 3 que é a comunicação escrita com a declaração de recepção.

3. qual a data da sua efectivação? Faço referência ao documento 3 que é a comunicação escrita com a data aposta pela trabalhadora – 18.01.2018.”.

- 1.6. A trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedimento por extinção do seu posto de trabalho, designadamente transmitindo o seu parecer fundamentado.
- 1.7. A empresa não dispõe de comissão de trabalhadores, nem de comissão sindical ou intersindical representativa da trabalhadora.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina, no seu artigo 11.º, que:- *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de*

assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. O artigo 10.º, n.º 1 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.
- 2.3. 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"*.
- 2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada 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 do artigo 14.º n.º 1, alínea c), 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.

- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “*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*”, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6. É de salientar que, o artigo 381.º, alínea d), do Código do Trabalho, dispõe que “*sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio*” da CITE.
- 2.7. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “*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*”.
- 2.8. Segundo o n.º 2, do artigo 367.º, que remete para o n.º 2, do art.º 359.º, ambos do Código do Trabalho, entende o legislador existirem três ordens de motivos determinantes do despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber:

“a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”.

2.9. Acresce que, nos termos do artigo 368.º, do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

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 determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;*
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;*
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*
- d) Menor experiência na função;*
- e) 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 compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

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”.

- 2.10.** *E, nos termos do disposto no artigo 369.º, do Código do 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.*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir."*

- 2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º, do mesmo Código, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.
- 2.12. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, "b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental".

III – ANÁLISE

- 3.1 De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise por extinção do posto de trabalho, justifica-se por fundamentos de ordem económica.
- 3.2 Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho, há que ter em conta o disposto no artigo 368.º, do Código do Trabalho, que prevê as exigências da sua aplicação, designadamente,

que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposos do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo. Acresce, ainda, a necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do/a trabalhador/a a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

- 3.3 Cumpridos estes requisitos, e no caso de haver dois ou mais postos de trabalho iguais, preenchidos por dois ou mais trabalhadores, com as mesmas funções, e se um desses postos de trabalho for objeto da extinção, procede-se à aplicação dos critérios de escolha do/a ou dos/as trabalhadores/as a despedir.
- 3.4 No caso em apreço, analisados os documentos, carreados para o processo, designadamente, a comunicação à trabalhadora nos termos do disposto no art.º 369.º, n.º 1, alínea a), do Código de Trabalho, o contrato de trabalho celebrado aquando da admissão da trabalhadora ao serviço da empresa, o Relatório Único com referência ao ano de 2016 e, em especial, o respetivo Anexo A – Quadro de Pessoal, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º1 do artigo 368.º, do Código do Trabalho, a saber, os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes, seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cfr. n.º4 do artigo 368.º), a inexistência

de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e, não seja aplicável o despedimento coletivo.

Reunidos os requisitos previstos no n.º1, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, conforme dispõe o n.º2 do mesmo preceito legal.

3.5 No presente processo, a trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, em 06/09/2010, através de celebração de contrato de trabalho a termo, para o exercício de funções inerentes à categoria profissional de Assistente de Online Marketing, bem como de outros serviços/funções não compreendidas na atividade contratada, ainda que temporariamente, conforme se atesta da leitura do contrato de trabalho, junto ao processo pela empresa.

3.6 Quanto aos motivos da extinção, afirma a entidade empregadora o seguinte:

-a empresa está a proceder à sua reestruturação em resultado de fusão das Unidades de Negócio e alteração da política de gestão empresarial motivada por critérios objectivos de aumento de produtividade, redução de custos e reorganização/redistribuição de tarefas, cujos efeitos perpassam pela extinção do posto de trabalho de Online Executive integrado na equipa de Marketing e Vendas da Unidade de Negócio de Portugal, atualmente, ocupado por uma única pessoa, a trabalhadora requerida;

- a anterior estrutura era constituída por 5 (cinco) postos de trabalho, passando as funções do posto de trabalho que a empresa pretende extinguir para a equipa de Marketing de Itália;
- com a redução da estrutura existente mantêm-se apenas os postos de trabalho essenciais à condução das operações locais;
- que a trabalhadora é a única funcionária da equipa de Portugal que integra o estabelecimento e que ocupa a categoria profissional de Online Marketing;
- não se identificou a existência na empresa de outros postos de trabalho compatíveis com as competências profissionais, nem com a formação ou categoria profissional da trabalhadora, tornando, assim, impossível a subsistência da relação de trabalho existente;
- aquelas funções que a trabalhadora vinha desempenhando podem ser realizadas em qualquer local, motivo pelo qual passarão a ser executadas a partir de Itália;
- a empresa não procedeu à contratação de mais funcionários, em ... ou ..., para colmatar a intenção de extinção do posto de trabalho em Portugal, que reputa redundante, limitando-se a criar novos postos de trabalho que exigem maior nível de conhecimentos e qualificações.

3.7 Já no que diz respeito ao cumprimento dos requisitos previstos no artigo 368.º, do Código do Trabalho, afirma a entidade empregadora que o despedimento por extinção do posto de trabalho funda-se em motivos estruturais, não resultando de atuação culposa da sua parte, e justifica-se por motivos tecnológicos, que permitem a supressão das tarefas desempenhadas pela trabalhadora, tratando-se de uma decisão de “pura gestão empresarial, atentas as necessidades actuais, a evolução do negócio e as mudanças conjecturais ao nível mundial”. Mais, alega

que a subsistência da relação de trabalho afigura-se impossível, porquanto não dispor de outro posto de trabalho compatível com a formação e/ou categoria profissional da trabalhadora. Afirma que foram ponderadas outras soluções para efeitos de manutenção do contrato de trabalho, nomeadamente, a alocação noutros postos de trabalho e/ou funções atentas as suas qualificações, todavia, conclui que os postos de trabalho conectados com o Marketing extravasam o âmbito das competências e habilitações da trabalhadora em questão.

- 3.8** A trabalhadora foi notificada, em 18.01.2018, da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho (doc. 3 anexo ao requerimento que remete o processo à CITE), tendo exarado no próprio documento “Declaro que nesta data recebi em mão o documento original”.
- 3.9** Da comunicação da intenção de despedimento, consta que a empresa não dispõe de comissão de trabalhadores, nem de comissão sindical ou intersindical representativa da trabalhadora e, apesar, da Exma. Mandatária da entidade empregadora fazer constar no requerimento que procede à remessa do processo, que a trabalhadora foi informada para os efeitos do disposto no artigo 370.º, do Código do Trabalho, tal não resulta da leitura da comunicação da intenção de despedimento, contrariando a interpretação que a Senhora Advogada faz do teor do mesmo, como se afere da resposta fornecida à CITE, por email, em 1.03.2018.
- 3.10** Concluindo, não existindo qualquer estrutura representativa dos trabalhadores, não tendo a trabalhadora apresentado parecer ou sugerido alternativas que permitam atenuar o efeito do despedimento

nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 370.º, do Código do Trabalho, e não constando da comunicação efectuada à trabalhadora nos termos do artigo 369.º, n.º1, do mesmo código, que aquela tivesse sido informada dos meios legais existentes ao seu dispor para exercício da defesa dos seus direitos, e atrás já citados, subsistem dúvidas se a trabalhadora terá entendido plenamente, com clareza e sem margem de dúvida, os direitos que lhe assistem nos termos da lei.

- 3.11 Como doutamente se refere do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 6.04.2017, “Compete, pois, **ao empregador provar a existência e a verificação** dos requisitos necessários para a extinção do posto de trabalho. Ora, para além da verificação de tais requisitos, **a lei condiciona o despedimento por extinção do posto de trabalho também com diversas exigências formais** [comunicações e consultas – artigos 369.º e 370.º] que visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.”¹
- 3.12 Pelo exposto, afigura-se-nos estarmos perante a preterição de formalidade essencial, na medida em que não foram cumpridos todos os requisitos formais, não se garantindo o exercício do contraditório e a tutela da segurança jurídica, resultando os mesmos seriamente prejudicados.

¹ A este propósito vejam-se, ainda, os Acórdãos da Relação de Lisboa, de 10.10.2007 (Processo n.º 6853/2007), de 27.09.2006 (Processo n.º 5107/2006), ambos disponíveis em www.dgsi.pt, e, entre outros, o Parecer n.º 483/CITE/2015, em www.cite.gov.pt.

3.13 Assim, conclui-se não estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho nos termos previstos nos artigos 368.º e seguintes, do Código do Trabalho.

IV - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., por se entender existir preterição de formalidade essencial.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFERADAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente o presente projeto de parecer. Já que entende que a comunicação inicial de intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho cumpre, na íntegra, o disposto no n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, já que foram indicados todos os elementos constantes daquele artigo. A obrigação de indicação, pela entidade empregadora, do elemento constante do ponto 3.10 do parecer não consta de nenhum dos preceitos legais, nem é fundamento para a ilicitude do despedimento, conforme se afere pelo artigo 384.º do Código do Trabalho. Também em nenhum momento o Acórdão invocado deixa pressupor que a comunicação inicial, elaborada pelo empregador, deverá conter o elemento constante do ponto 3.10 do Parecer, ou seja, o alerta ao trabalhador que terá 10 dias para se pronunciar, conforme se poderá verificar pela leitura integral do referido aresto.”