



## PARECER N.º 665/CITE/2024

**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 nº** CITE-D/3049/2024

### I – OBJETO

**1.1.** Em 29.05.2024, via eletrónica, a CITE recebeu, da representante jurídica da empresa., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida, com atividade profissional naquela organização, 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.** No documento dirigido à CITE, constante da missiva já referenciada, o representante legal da entidade empregadora refere o seguinte:

*«À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*

*, vem solicitar PARECER PRÉVIO ao despedimento de trabalhadora grávida por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e al. c) do n.º 3 do art.º 63.º do Código do Trabalho, atento os seguintes fundamentos:*

*Ponto Prévio:*

*A entidade patronal, e uma sociedade que foi constituída em, que tem por objeto comércio a retalho de flores e artigos de decoração, conforme pode ser verificado pela consulta da certidão comercial permanente através do código n.º XXX.*

*Para exercer a sua atividade, arrendou imóvel destinado a comércio, sito na morada da sua sede, desde a data da sua constituição, suportando uma renda mensal de €: 650,00 Como é do conhecimento geral, vivemos uma fase de pandemia - Covid 19, que teve o seu impacto maior no ano de 2020, sendo tomadas medidas legais de confinamento alargado, que determinaram o fecho temporário de lojas, estabelecimentos, escolas, etc. A entidade patronal que começara a sua atividade um ano antes, estava ainda a 'fazer a casa', criando clientela numa fase em que ainda não era possível obter receita alargada que permitisse a recuperação de dinheiros investidos no estabelecimento comercial/loja. Com a pandemia, tudo se agravou!*

*Dos factos relevantes para emissão de PARECER:*

*A funcionária, que é e foi a única funcionária contratada pela sociedade, iniciou funções*



*por conta desta mediante celebração de contrato de trabalho a termo em 18/03/2019 a tempo parcial, sob a categoria profissional de Empregada de Balcão – doc. N.º 1*

*Auferia o vencimento de €: 300,00 ilíquidos – doc. N.º 2*

*Posteriormente, passaria a exercer as suas funções a tempo inteiro.*

*Pelo que, atualmente, o seu vencimento ilíquido ascende à quantia de €: 760,00 – doc. n.º 3.*

*A trabalhadora está grávida, prevendo-se o nascimento da filha em julho. Desde janeiro do corrente ano que se encontra de baixa médica ininterrupta por se tratar de uma gravidez de risco – doc. n.º 4*

*Conforme explanado supra, a sociedade entidade patronal nunca conseguiu obter uma estabilização financeira desde o seu início, prescindindo a gerente, inclusivamente, de receber o seu vencimento, de forma a poder conseguir fazer face a encargos e despesas mensais, de forma a não entrar em incumprimentos.*

*A verdade é que, do histórico financeiro da sociedade aqui exponente, não se mostra viável a manutenção do posto de trabalho da funcionária, porquanto, nos últimos dois anos, a empresa evoluiu no volume de faturação, de 2022 para 2023, em cerca de €6418 atingindo, em 2023, um total de €63987.39. No entanto, as despesas com pessoal tiveram um aumento de €4347,22, num total de €25180.14 em 2023.*

*Apesar dos resultados líquidos terem melhorado em cerca de €7128,20, a empresa obteve ainda um resultado líquido negativo (prejuízo) de € 3132.25 - conforme balanço a 31/12/2023 – doc. n.º 5*

*Desta forma, os prejuízos acumulados atingem o montante de €42284,65 até 31/12/2023.*

*Pelo que a sociedade exponente encontra-se em falência técnica, sendo que os encargos significativos são representados por créditos salariais no valor de € 36976.02 e suprimentos no valor de €21651.13.*

*Há a inevitabilidade de extinguir o posto de trabalho da funcionária, sob pena de a sociedade não conseguir manter-se e ficar em situação plena de insolvência.*

*A funcionária tem consciência e conhecimento absoluto da situação financeira grave em que se encontra a sociedade da sua entidade patronal.*

*Ainda com a manifesta preocupação da situação precária em que a mesma podia ficar, a sociedade/entidade patronal, através da Segurança Social Direta, em 10/04/2024 questionou sobre os direitos da funcionária no caso em apreço, de forma a haver toda certeza de que não seria penalizada com a decisão de extinção do posto de trabalho no que concerne à manutenção do direito ao subsídio de doença, licença de maternidade e*

*após subsídio de desemprego, tendo obtido o seguinte esclarecimento, em 11/04/2024: [...] – doc. n.º 6*

*Atentas todas as circunstâncias, a sociedade/entidade patronal enviou comunicação de*



*intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho à funcionária por carta registada com AR, datada de 29/04/2024, que se junta como doc. n.º 7 e 8, tendo a mesma sido rececionada em 10/05/2024 – doc. n.º 9.*

*Conforme se pode verificar pela leitura integral da referida carta, é mencionada e fundamentada a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho:*

*‘Como é do seu total conhecimento, a entidade patronal há anos que se confronta com manifestas dificuldades financeiras, desde logo, porque no início da sua atividade e abertura da loja sita na mesma morada da sua sede, em março de 2019, foi afetada como tantas outras, com a pandemia COVID -19, impedindo o normal exercício da atividade, com o encerramento da loja durante o período decretado por lei.*

*Após esta fase, foi-se reerguendo com muitas dificuldades, tratava-se de fazer e criar um estabelecimento novo/loja de flores - com a imperiosa necessidade de angariar (novos) clientes.*

*A evolução económica da empresa nunca atingiu um patamar estável, sempre com a necessidade de, inclusivamente, a gerente abdicar do seu vencimento para dar prioridade ao pagamento dos encargos mensais, como o salário de V. Exa., fornecedores e serviços.*

*As receitas e despesas andam sempre num patamar quase inseparável, e, no final do ano de 2023, a empresa apresentou prejuízos acumulados que atingem o montante de € 42.284,65.*

*Estando a empresa em falência técnica, não é possível manter o seu posto de trabalho, pois não há serviço suficiente nem receita que o permita. Impõem-se a tomada de decisões para impedir a insolvência ou encerramento da empresa, de forma a obter-se a reestruturação da mesma, gestão rigorosa dos seus recursos financeiros e redução imperiosa de despesas.*

*Por conseguinte, no presente, não consegue, a entidade patronal, manter o seu posto de trabalho, sendo a única funcionária da empresa, estando assim, observados e respeitados os pressupostos constantes do n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho’.*

*A intenção de despedimento nada tem que ver com o estado de gravidez da trabalhadora, devendo-se única e exclusivamente a motivos objetivos de mercado, por manifesta redução ou desaceleração de atividade da sociedade, que não consegue, aliás, desde o seu início de atividade, alcançar resultados positivos e estabilidade financeira, tendo havido entregas de dinheiro por parte da única sócia para que a empresa não sucumbisse há mais tempo, o que implica obrigatoriamente a alteração estrutural devido ao seu manifesto desequilíbrio económico-financeiro, sob pena de*

*sucumbir mesmo e encerrar.*

*A funcionária em questão é a única funcionária ao serviço da sociedade/entidade patronal.*



*A esta comunicação, prevista no art.º 369.º n.º 1 do Código do Trabalho, a funcionária não exerceu o seu direito de resposta nos 15 dias após a receção da mesma.*

*Assim, vimos, atenta a nossa intenção de decisão de extinguir o posto de trabalho ocupado pela funcionária supra melhor identificada, que se encontra de baixa médica por gravidez de risco desde janeiro do corrente ano, considerando as dificuldades financeiras da entidade patronal que se encontra em falência técnica e sem recursos económicos para manter este posto de trabalho, solicitar a emissão de PARECER.*

*Encontramo-nos ao dispor para quaisquer esclarecimentos adicionais.*

*Junta-se: Procuração Forense, comprovativo de inscrição da trabalhadora na Segurança Social (SS), dois recibos de vencimento de 30/04/2019 e 31/12/2023, registo do requerimento de subsídio por risco de gravidez, balanço da empresa a 31/12/2023, esclarecimento escrito da SS, carta enviada à trabalhadora, respetivo registo e aviso de receção».*

**1.3.** Na carta enviada à trabalhadora, via carta registada com AR, datada de 29.04.2024, rececionada em 10.05.2024, comunicando-lhe a rescisão do contrato, a empresa invoca, nomeadamente, os seguintes fundamentos:

*«[...] Como é do seu total conhecimento, a entidade patronal há anos que se confronta com manifestas dificuldades financeiras, desde logo, porque no início da sua atividade e abertura da loja sita na mesma morada da sua sede, em março de 2019, foi afetada como tantas outras, com a pandemia COVID -19, impedindo o normal exercício da atividade, com o encerramento da loja durante o período decretado por lei.*

*Após esta fase, foi-se reerguendo com muitas dificuldades, tratava-se de fazer e criar um estabelecimento novo/loja de flores - com a imperiosa necessidade de angariar (novos) clientes.*

*A evolução económica da empresa nunca atingiu um patamar estável, sempre com a necessidade de, inclusivamente, a gerente abdicar do seu vencimento para dar prioridade ao pagamento dos encargos mensais, como o salário de V. Exa., fornecedores e serviços.*

*As receitas e despesas andam sempre num patamar quase inseparável, e, no final do ano de 2023, a empresa apresentou prejuízos acumulados que atingem o montante de € 42.284,65.*

*Estando a empresa em falência técnica, não é possível manter o seu posto de trabalho, pois não há serviço suficiente nem receita que o permita. Impõem-se a tomada de*

*decisões para impedir a insolvência ou encerramento da empresa, de forma a obter-se a reestruturação da mesma, gestão rigorosa dos seus recursos financeiros e redução imperiosa de despesas.*



*Por conseguinte, no presente, não consegue, a entidade patronal, manter o seu posto de trabalho, sendo a única funcionária da empresa, estando assim, observados e respeitados os pressupostos constantes do n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho [...]».*

**1.4.** A trabalhadora não remeteu ao empregador qualquer resposta.

**1.5.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Procuração Forense, comprovativo de inscrição da trabalhadora na Segurança Social (SS), dois recibos de vencimento de 30/04/2019 e 31/12/2023, registo do requerimento de subsídio por risco de gravidez, balanço da empresa a 31/12/2023, esclarecimento escrito da SS, carta enviada à trabalhadora, respetivo registo e aviso de receção.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.2.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) determina uma especial proteção no despedimento.

**2.3.** Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ou seja, esta Comissão – cf. artigo 3.º do DL 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** O CT aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, que foram significativas relativamente à cessação do contrato de trabalho por extinção de posto.

**2.5.** Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes

requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do/a

trabalhador/a;

- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

**2.6.** Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do CT, havendo - na secção ou estrutura equivalente - vários postos de trabalho de conteúdo idêntico, para determinação do posto a extinguir, o empregador deve observar a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- Menores habilitações académicas e profissionais;
- Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- Menor experiência na função;
- Menor antiguidade na empresa.

**2.7.** De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo diploma, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a.

**2.8.** No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do CT, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a, a necessidade de extinguir o seu posto, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

**2.9.** No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto a extinguir, há ainda que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do CT.

**2.10.** Sobre o cumprimento dos requisitos formais têm entendido os tribunais superiores o seguinte:



«3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho 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.

4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...), e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.

5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

6. Além disso, o tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que a levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.

(sumário elaborado pelo Relator)».

**2.11.** Neste sentido, a lei exige: por um lado, motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder ao/s despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho afetado/os pela medida adotada, e a escolha -quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico - do/s posto/s, em concreto, por observância dos critérios legalmente definidos (sendo certo que a escolha, através da aplicação dos critérios legais, da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento).

**2.12.** Por outro lado, é ainda necessário determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do cumprimento do dever de impende sobre o empregador, de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a a despedir.

**2.13.** Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou no gozo de licença parental, acresce - aos requisitos mencionados uma especial proteção legal imposta pela CRP e concretizada no n.º 1 do artigo 63.º do CT -, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo via maternidade.

**2.14.** A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação da entidade empregadora demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem, direta ou indiretamente, numa (putativa)



discriminação por razões relacionadas com a maternidade da trabalhadora a despedir.

**2.15.** De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou no gozo de licença parental, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do mesmo diploma.

**2.16.** À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente:

- O/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido;
- O cumprimento dos requisitos legais para a extinção do posto de trabalho; e
- Quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar a trabalhadora a despedir, por forma a concluir pela (in)existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

**2.17.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do CT:

- Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT; e
- A aplicação dos critérios para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo idêntico.

**2.18.** Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a), justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT.

**2.19.** Para a extinção de posto de trabalho, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e que resulte impossível a manutenção da relação laboral por





inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria do/a trabalhador/a afetado/a.

**2.20.** Impende também sobre o empregador o dever de comunicar ao/à trabalhador/a os motivos para o seu despedimento, assim como os critérios de seleção dos trabalhadores/as a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório por aquele/a.

**2.21.** No caso em análise, a entidade empregadora da trabalhadora grávida alega a necessidade de extinção do posto de trabalho por motivos de mercado, referindo que está em falência técnica, carecendo de uma reestruturação que evite o seu encerramento definitivo.

**2.22.** Traçando um histórico desde que o estabelecimento comercial foi inaugurado até à data presente, resulta claro que à entidade empregadora não restam mais opções para além de seguir a solução referida.

**2.23.** Atendendo aos elementos fornecidos e documentos que instruíram o processo, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, do CT, 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 – cf. n.º 4 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.

**2.24.** Reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT, 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.º 2 do mesmo preceito.

**2.25.** De acordo com os documentos remetidos pela empresa, não só o estabelecimento comercial é único, como a trabalhadora em causa não tinha mais colegas.

**2.26.** Tendo em conta os motivos alegados pelo empregador, não rebatidos pela



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadora, conclui-se que estão reunidos todos os requisitos para a extinção do posto de trabalho nos termos previstos no artigo 368.º/1 do CT, afigurando-se que não existe indício algum de discriminação em função do sexo, vide, da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida, promovido pela entidade empregadora, por se entender que inexistem indícios de discriminação em função do sexo, vide, da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 19 DE JUNHO DE 2024**