

## PARECER N.º 95/CITE/2025

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (grávida) por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

**PROCESSO N.º 307-DG-E/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** Por carta registada de **13 de janeiro de 2025**, a entidade empregadora ..., através de mandatário forense constituído por procuração, que junta, remeteu à CITE pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida ..., que se encontra grávida.

**1.2.** Refere a entidade empregadora que a comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho foi remetida à trabalhadora, através de carta datada de 20 de novembro de 2024, e foi rececionada pela mesma a 22 de novembro de 2024, sem que a trabalhadora tivesse apresentado resposta ou transmitido o seu parecer fundamentado, ou apresentado alternativas que permitam atenuar os efeitos do seu despedimento.

**1.3.** Mais refere que é sua intenção que *a função para a qual a trabalhadora se encontra adstrita (...) seja extinta, por força de motivos de mercado inimputáveis à atuação culposa das partes (trabalhadora e/ou empregadora). Nomeadamente, pela fraca adesão da clientela, a qual é consequência da crise económica e financeira vivenciada atualmente no país, o que resultou, inevitavelmente, numa redução do trabalho e, conseqüentemente, numa faturação drasticamente reduzida.*

**1.4.** Tais circunstâncias determinaram “a necessidade de reestruturação dos postos de trabalho existentes, sendo esse o motivo pelo qual é impossível a subsistência da relação laboral anteriormente estabelecida com a referida trabalhadora, porquanto o volume de trabalho existente impede a manutenção do posto de trabalho que tem vindo a ser ocupado pela mesma, inexistindo posto de trabalho idêntico ou similar que por aquela possa ser ocupado. (...)”

**1.5.** Mais esclarece que *nesta tomada de decisão não existe nenhuma razão de índole discriminatória que leve à escolha particular daquela trabalhadora, tendo sido ponderados os seguintes critérios não discriminatórios:*

- a) Menores habilitações académicas e profissionais;*
- b) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*
- c) Menor experiência na função;*
- d) Menor antiguidade na empresa.*

**1.6.** Com data de **14 de novembro de 2024**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação elaborada nos termos do artigo 369º do Código do Trabalho, elaborada nos seguintes termos:

“(…) Pela presente e na qualidade de Mandatário da sociedade comercial à margem melhor identificada (cfr. Procuração anexa) e no seguimento do contrato de trabalho celebrado com V. Exa., datado de 12 de julho de 2024, o qual produziu os seus efeitos a 1 de agosto de 2024, vimos, muito respeitosamente, comunicar a intenção da N/ Constituinte em proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos e para efeitos dos art. 367º e seguintes do Código do Trabalho.

Ora, por se encontrarem verificados os requisitos constantes do art. 368º do Código do Trabalho, os quais possibilitam a extinção do posto de trabalho, incumbiu-nos a N/ Constituinte de V/ informar que a função ao qual se encontra adstrita (...) será extinta por força de motivos de mercado inimputáveis a atuação culposa das partes (trabalhador e/ou empregadora), nomeadamente, a fraca adesão da clientela decorrente da crise económica e financeira vivenciada atualmente no país, o que resultou numa redução do trabalho e, conseqüentemente, numa faturação drasticamente reduzida e, conseqüentemente afetou a atividade comercial da empresa, impondo-se a necessidade de reestruturação dos postos de trabalho existentes, sendo, por este motivo, impossível a subsistência da relação laboral anteriormente estabelecida com V. Exa., porquanto o volume de trabalho existente impede a manutenção do posto de trabalho que tem vindo a ser por si ocupado, e inexistindo posto de trabalho idêntico ou similar que possa ser ocupado por V. Exa..

Informamos ainda que, nesta tomada de decisão serão pela N/ Constituinte ponderados os seguintes critérios não discriminatórios:

- a) Menores habilitações académicas e profissionais;
- b) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- c) Menor experiência na função;
- d) Menor antiguidade na empresa.

Assim, em resultado da presente comunicação, pode, V. Exa., querendo, emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 15 dias a contar do conhecimento do presente conteúdo, devendo, para tal, dirigir o mesmo para a morada constante do rodapé da presente missiva, designadamente, para a Rua ...

Mais informamos que, com a cessação do vínculo laboral, ser-lhe-á atribuída uma compensação calculada com base em dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato, para além da retribuição e outros direitos emergentes da cessação do contrato de trabalho, bem como o respetivo certificado de trabalho e declaração para efeitos de concessão de apoio social ao subsídio de desemprego. (...)"

**1.4.** A comunicação foi remetida à trabalhadora por correio registado em **20 de novembro de 2024** e recebida pela mesma em **22 de novembro de 2024**.

**1.5.** A trabalhadora não veio pronunciar-se.

**1.6.** Dos autos não constam quaisquer outros elementos de facto ou de direito que se repute essenciais à presente apreciação.

Cumpre apreciar,

## 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.** Na medida em que, como resulta dos seus considerandos, “... 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 consensualizada no 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.** Pelo que, em estreita correlação com o direito comunitário, 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”.

**2.6.** Como também pode ler-se no recente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2024, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) “ esta especial protecção ao nível da codificação laboral constitui a resposta ao princípio constitucional da protecção da maternidade e da paternidade consagrado no artigo 68.º da CRP, no qual se estabelece que “[a] maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes” (n.º 2) que “[a]s mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias” (n.º 3) e que “[a] lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”(n.º3),mas também ao princípio constitucional da igualdade e consequente proibição de práticas discriminatórias consagrado no artigo 13.º, n.ºs 1 e 2 da CRP. (...)”.

**2.7.** Ora, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE - é reservada a competência para emitir o referido parecer prévio a que se refere o artigo 63º do Código do Trabalho, por via do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março.

**2.8.** E, neste contexto, dispõe o artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho 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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.9.** Com efeito, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do porto de 19.03.2018, “(...) a proteção a trabalhadora lactante integra o âmbito de proteção constitucional relativa à Família e à Paternidade e Maternidade, visando ainda assegurar a igualdade de tratamento entre os pais e as mães trabalhadoras (...);” “(...) do que se trata, em concretização também do próprio princípio constitucional da igualdade consagrado no art.º 13.º da CRP, que tutela afinal do mesmo modo situações iguais e desigualmente as que o não são (...) é de garantir, através da exigência prevista nos artigos 63.º, n.º 1, e 381.º, al. d) que uma entidade, com competências atribuídas por lei, previamente à decisão de despedimento no âmbito de processo disciplinar laboral, com base no exame do processo, emita parecer sobre a existência de discriminação o que bem demonstra, sem esquecermos que a lei deve ter um âmbito de aplicação geral e abstrato, não ser a mesma exigência de modo algum excessiva, face aos fins visados (com relevância manifesta, como resulta desde logo da sua consagração constitucional), sem acarretar para a entidade patronal um encargo que possa ter-se como excessiva, desproporcionada, para alcançar aqueles fins – como se disse antes, medindo a relação concretamente existente entre o peso decorrente da medida adotada e o ganho específico de interesse público que a medida visa alcançar. (...)”

**2.10.** Vejamos então que, 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”.

**2.11.** Remetendo para o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, esclarece o legislador que os motivos atendíveis para a concretização do despedimento por extinção do posto de trabalho são:

- 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”.

**2.12.** 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”.

**2.13.** E ainda que, 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”.

**2.14.** Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º do Código do Trabalho, 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.

### III – ANÁLISE

**3.1.** O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento individual com **fundamento em «causa objetiva»**, ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

**3.2.** Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho há que ter em conta o disposto no referido artigo 368.º do Código do Trabalho que prevê especificamente os pressupostos legais da sua admissibilidade.

**3.3.** E, neste sentido, impõe-se 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; 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.

**3.4.** No despedimento aqui em análise a entidade empregadora pretende extinguir o posto de trabalho da trabalhadora por motivos de mercado, nomeadamente a *fraca adesão da clientela decorrente da crise económica e financeira vivenciada atualmente no país, o que resultou na redução do trabalho e, conseqüentemente, numa faturação drasticamente reduzida, afectando a atividade comercial da empresa.*

**3.5.** Como referimos, o despedimento por extinção do posto de trabalho é um despedimento com fundamento em «causa objetiva», e o nº 1 do artigo 368º do Código do Trabalho estabelece os requisitos exigidos para que o despedimento por extinção do posto de trabalho possa ter lugar, e que são, **cumulativamente**, os seguintes: a) [o]s motivos invocados não sejam devidos a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) [s]eja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) [n]ão existam na empresa trabalhadores contratados a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) [n]ão se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo.

**3.6.** A entidade empregadora refere, entre o mais, que *a trabalhadora, regularmente notificada, não apresentou resposta, nem transmitiu o seu parecer fundamentado, e nem apresentou alternativas que permitam **atenuar os efeitos do seu despedimento***. Ora, a menos que o despedimento em análise não assente, de facto, em circunstâncias objetivas, **não se vê como podia a trabalhadora poderia atenuar os efeitos deste despedimento.**

**3.7.** Por seu turno, a entidade empregadora não só não concretiza objetivamente as circunstâncias que determinam a dita necessidade de reestruturação dos postos de trabalho, socorrendo-se de conceitos indeterminados (que não são aptos a fundamentar um despedimento) como não especifica o quadro de pessoal afeto à empresa ou ao estabelecimento, e por referência ao qual terá aplicado os ditos critérios que considera não discriminatórios: as menores habilitações académicas e profissionais; a maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; a menor experiência na função; e a menor antiguidade na empresa.

**3.8.** Com efeito, e de acordo com a mais autorizada jurisprudência, o cumprimento dos critérios legais exigidos para a extinção do posto de trabalho não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo, também, necessário **que o empregador prove a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do dever que impende sobre ele, por ser seu ónus,**

**de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador** (cf. Ac. STJ de 06.04.2017).

**3.9.** No caso em análise, suscitam-se-nos, por isso, dúvidas quanto ao cumprimento dos critérios definidos no artigo 368º do Código do Trabalho, designadamente a possibilidade de alocar a trabalhadora a outro posto de trabalho, uma vez que, não só desconhecemos a que atividade se dedica a empresa titulada pela entidade empregadora, como desconhecemos o quadro de pessoal à mesma afecto, e designadamente a existência de outros/as trabalhadores/as que prestem atividade de conteúdo funcional igual ou idêntico,

**3.10.** Neste procedimento, à CITE cumpre, perante os factos que lhe são apresentados, pronunciar-se sobre a existência, ou não, de indícios de discriminação em razão da maternidade, no caso concreto por se tratar de uma trabalhadora que se encontra grávida.

**3.11.** Ora, ponderados os poucos elementos de que dispomos, consideramos subsistirem dúvidas quanto à legalidade do despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora visada, designadamente por incumprimento dos critérios definidos no artigo 368º do Código do Trabalho, e nessa medida não consideramos afastados os indícios práticas discriminatórias em função da maternidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Em face do que, a CITE delibera **opor-se** ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., nos termos promovidos pela entidade empregadora ....

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE FEVEREIRO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**

