

PARECER N.º 13/CITE/2026

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, 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 7777/DL-E/2025

I – OBJETO

1.1. Através de mandatária forense constituída por procuração junta ao processo, a entidade empregadora ... solicitou, por comunicação eletrónica remetida à CITE no dia **26 de dezembro de 2025**, a emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida ...

1.2. No requerimento enviado à CITE consta, entre o mais, que:

“(...) A ..., NIF ..., vem, nos termos do n.º 1 do Artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), requerer a V. Exas. a emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora ..., NIF ..., atualmente em gozo de licença de maternidade/parentalidade.

A Empresa encontra-se em profunda reestruturação, motivada por um grave e comprovado desequilíbrio económico-financeiro e pela necessidade de encerrar o seu departamento de Vendas Diretas (motivos estruturais, Art. 359.º CT).

A reestruturação implica a extinção do único posto de trabalho afeto à categoria profissional de "Comercial, Vendedor", ocupado pela referida trabalhadora.

O posto de trabalho a extinguir é o único que existe com aquele conteúdo funcional na empresa. Por este motivo, não foi necessária a aplicação dos critérios de seleção previstos no Art. 368.º, n.º 2 do CT. A decisão é fundamentada estritamente por motivos económicos e estruturais objetivos, não tendo qualquer nexos com a sua condição de trabalhadora protegida.

O critério de selecção dos trabalhadores a despedir consiste na afectação ao departamento de Vendas Diretas, o qual será definitivamente encerrado.

Este critério é objectivo, uniforme e não discriminatório, por se limitar à extinção integral do departamento e dos postos de trabalho a ele afectos. (...)”.

1.3. Do expediente remetido à CITE consta o ANEXO A, documento que concretiza a exposição fundamentada dos motivos económicos e estruturais que estão subjacentes à decisão de despedimento:

“(...) A, entidade empregadora, vem, pela presente, fundamentar os motivos económicos e estruturais que justificam a necessidade de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora ..., com a categoria profissional de "Comercial, Vendedor".

A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho baseia-se na verificação cumulativa de motivos estruturais (reorganização produtiva) e de motivos económicos (grave desequilíbrio económico-financeiro), conforme o Artigo 359.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho.

1. Motivos Estruturais

A Empresa deliberou proceder a uma reestruturação profunda da sua organização produtiva, que se materializa no encerramento total do departamento de Vendas Diretas.

Até à data, a atividade comercial da empresa assentava num modelo de vendas diretas, assegurado apenas pela trabalhadora em causa. Contudo, face à conjuntura económica, este modelo tornou-se financeiramente insustentável.

Pelo que se torna fulcral a reorganização da empresa, com redução de custos e reestruturação dos serviços, em face dos motivos económicos já expostos. Resultou dessa mesma análise que a venda dos bens que a empresa fornece se realiza, de forma crescente e sustentada, através do seu site ou de revendedores externos à empresa. Esta reorientação estratégica torna a venda direta presencial uma atividade residual e financeiramente insustentável. A natureza não-essencial desta função é corroborada pelo facto de ser assegurada por uma única funcionária, cujo posto de trabalho deixa de ter justificação na nova estrutura da empresa, focada nos canais digitais e de revenda.

Esta mudança de atividade e reestruturação implica a eliminação de todas as funções associadas à venda direta presencial.

Ora sendo o posto de trabalho ocupado pela Sra. ..., com a categoria de "Comercial, Vendedor", é o único posto de trabalho afeto a este departamento de Vendas Diretas.

Com o encerramento do departamento, este posto de trabalho é extinto, não subsistindo qualquer outra função com este conteúdo na empresa.

2. Motivos Económicos

Os motivos estruturais acima descritos não são uma opção de gestão, mas uma consequência direta e inevitável de um grave desequilíbrio económico-financeiro que ameaça a viabilidade da própria empresa.

Existência de uma crise aguda de tesouraria e esgotamento de crédito.

A liquidez da empresa está totalmente comprometida e a banca começa a retirar o acesso ao crédito, sendo exemplo disso, a conta caucionada que está em vias de ser denunciada pela Instituição Bancária, conforme cópia do email que se junta para os devidos e legais efeitos.

Esta comunicação prova que o principal apoio de financiamento à exploração da empresa está a ser retirado, tornando impossível continuar a financiar um departamento deficitário como o das Vendas Diretas.

A empresa enfrenta um endividamento significativo junto da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), portanto não lhe tem sido possível suportar todos os custos mensais fixos, sendo evidente o estrangulamento financeiro.

3. Conclusão

Os motivos económicos tornam impossível a manutenção da estrutura operacional existente. Esta impossibilidade obriga à tomada de medidas estruturais (o encerramento do departamento de Vendas Diretas) para garantir a sobrevivência da empresa através de um modelo de negócio (online/revendedores) com custos fixos inferiores.

O encerramento deste departamento, dita a extinção do único posto de trabalho ("Comercial, Vendedor") afeto ao mesmo.

Adicionalmente, a empresa confirma que, no âmbito da nova estrutura, não dispõe de qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, tornando a subsistência da relação de trabalho praticamente impossível (Art. 368.º, n.º 4 do CT).

Nem tem contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes as do posto de trabalho a extinguir.

Do precedentemente referido, considera-se resultar a verificação de todos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, previstos no artigo 368.º do CT:

a) Os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho, integrando-se em motivos de mercado e motivos estruturais, previstos nas als. a) e b) do n.º 2 do art.º 359.º do CT, não são devidos a conduta culposa da Entidade Patronal ou do Trabalhador;

b) Uma vez que inexistem outros postos de trabalho com funções compatíveis com a categoria da Trabalhadora, é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Não existem contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir;

d) Não é aplicável o despedimento coletivo, por apenas se encontrar em causa o despedimento de um único trabalhador.

Uma vez que a Trabalhadora é a única que se encontra afeta ao sector da venda direta, que será definitivamente encerrado, não se aplicam os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

A decisão é, portanto, objetiva, fundamentada e visa exclusivamente a reestruturação e viabilidade da empresa, estando ausente qualquer nexu discriminatório com a situação de maternidade da trabalhadora.

(...)"

1.4. Além da exposição dos motivos económicos e estruturais que consta do referido Anexo A, da comunicação à CITE constam ainda os seguintes documentos:

- Anexo B: Quadro de Pessoal da Empresa
- Anexo C: Comunicação intenção de despedimento à Trabalhadora
- Anexo D: Balancete
- Anexo E: Comunicação cessação financiamento bancário

"(...) A título prévio, comunico que este meu parecer é feito sem prejuízo de outros fundamentos que venha a invocar em sede de impugnação de despedimento no caso de ser proferida decisão de despedimento, até porque o prazo de 15 dias é insuficiente para recolha de elementos e exposição mais detalhada e porque, caso este procedimento prossiga, terei de recorrer a advogado para defesa dos meus direitos.

Posto isto, na expectativa de que a empresa reconsidere a sua pretensão, passo a transmitir o meu parecer sobre a extinção do posto de trabalho pretendida pela empresa:

1) O presente processo não tem qualquer fundamento pois não se verifica a existência de quaisquer motivos estruturais — e organizativos que fundamentem o meu despedimento, designadamente, os pretensos "motivos" dessa natureza que referem na V/carta.

2) Aliás, da V/carta não resultam factos que provem esses "motivos" nos termos legalmente previstos, nem se consegue vislumbrar como o que referem conduz ou tem como consequência a necessidade do meu despedimento.

3) É verdade que fui afeta inicialmente ao cliente

4) E é também verdade que em setembro de 2023 ocorreu a fusão da ...com a

5) Não sendo de todo verdade que com essa reorganização tenha deixado de existir qualquer necessidade de manutenção de posto de trabalho.

6) Na verdade, mantiveram-se todos os postos de trabalho.

7) Mais, após essa fusão, voltei ao trabalho após terminar a minha licença de maternidade e fui questionada se queria manter as minhas funções afetas a Portugal ou à Europa Central, tendo escolhido ficar afeta à Europa Central.

8) Quando escolhi ficar afeta à Europa Central nunca foi "em regime transitório e de carácter meramente temporário", foi precisamente o oposto.

9) Acresce que as tarefas relativas as minhas funções e categoria não foram extintas, pois continuam a existir, para além de que a empresa dispõe de postos de trabalho no sector comercial e até administrativo compatíveis com a categoria e funções para que fui contratado, por exemplo, desde logo na área comercial.

10) Por conseguinte, não estão cumpridos os requisitos dos arts. 367, n.º 1, e 368.º n.º 1, do Cód. do Trabalho.

11) Em face do exposto, este procedimento deve ser arquivado, pois um eventual despedimento será sempre ilegal e não deixarei de o impugnar em tribunal.

12) Por fim, dada a minha situação de trabalhadora lactante, como é do V/ conhecimento, agradeço que me enviem o parecer da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sob pena de se considerar o meu despedimento ilícito nos termos do disposto no art. 381.º, al. d) do Cod. Trabalho. (...)"

1.5. A trabalhadora foi notificada, no dia **10 de dezembro de 2025**, da comunicação elaborada nos termos do artigo 369º do Código do Trabalho, que lhe foi remetida por correio registado com o código de seguimento ..., e da qual consta, entre o mais, o seguinte:

“(...) A gerência da sociedade comercial por quotas "...", com o número único de matrícula e de pessoa colectiva ..., com sede no, na qualidade de empregadora, vem com a presente comunicar a V.Exa. a intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do disposto no Art.º 368.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

I. Dos motivos da Extinção do Posto de Trabalho -Art.º 367.º do C.T.

A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho de V. Exa baseia-se na verificação cumulativa de motivos estruturais (reorganização produtiva) e de motivos económicos (grave desequilíbrio económico-financeiro), conforme o artigo 359.º, n.º 2, al. `b) do Código do Trabalho.

1. Motivos Estruturais

A Empresa decide proceder a uma reestruturação profunda da sua organização produtiva, que se materializa no encerramento total do departamento de Vendas Diretas.

Ate é data, a atividade comercial da empresa assentava num modelo de vendas diretas, assegurado apenas por V. Exa. Contudo, face à conjuntura económica, este modelo tornou-se financeiramente insustentável.

Pelo que se torna fulcral a reorganização da empresa, com redução de custos e reestruturação dos serviços, em face dos motivos económicos já expostos.

Resultou dessa mesma análise que a venda dos bens que a empresa fornece se realiza, de forma crescente e sustentada, através do seu site ou de revendedores externos à empresa. Esta reorientação estratégica torna a venda direta presencial uma atividade residual e financeiramente insustentável.

Esta mudança de atividade e reestruturação implica a eliminação de todas as funções associadas à venda direta presencial.

Ora sendo o posto de trabalho ocupado por V. Exa., com a categoria de "Comercial, Vendedor", é o único posto de trabalho afeto a este departamento de Vendas Diretas.

Com o encerramento do departamento, este posto de trabalho é extinto, não subsistindo qualquer outra função com este conteúdo na empresa, para a qual possa ser transferida.

2. Motivos Económicos

Os motivos estruturais acima descritos não são uma opção de gestão, mas uma consequência direta e inevitável de um grave desequilíbrio económico-financeiro que ameaça a viabilidade da própria empresa.

A liquidez da empresa está totalmente comprometida e a banca começa a retirar o acesso ao crédito, sendo exemplo disso, a conta caucionada que está em vias de ser denunciada pela Instituição Bancária.

Esta comunicação prova que o principal apoio de financiamento à exploração da empresa está a ser retirado, tornando impossível continuar a financiar um departamento deficitário como o das Vendas Diretas.

A empresa enfrenta um endividamento significativo junto da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), portanto não tem sido possível suportar todos os custos mensais fixos, sendo evidente o estrangulamento financeiro.

Os motivos económicos tornam impossível a manutenção da estrutura operacional existente.

Esta impossibilidade obriga à tomada de medidas estruturais (o encerramento do departamento de Vendas Diretas) para garantir a sobrevivência da empresa através de um modelo de negócio (online/revendedores) com custos fixos inferiores.

O encerramento deste departamento, dita a extinção do único posto de trabalho ("Comercial, Vendedor") afeto ao mesmo.

Adicionalmente, a empresa confirma que, no âmbito da nova estrutura, não dispõe de qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, tornando a subsistência da relação de trabalho praticamente impossível (Art. 368.º, nº 4 do CT).

Não tem contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de

trabalho a extinguir.

II. Dos Requisitos previstos no n.º 1 do Art.º 368.º do C.T.

Esta decisão não é devida a qualquer atuação culposa, quer do empregador, quer do trabalhador, pelo contrário, deve-se, como supra se referiu, a motivos económicos, estruturais e de mercado. Efetivamente, houve uma redução da procura, alheia ao empregador e que se prende pela alteração dos hábitos de consumo, provocando, uma acentuada redução da atividade desta empresa.

Assim, é impossível a subsistência da relação de trabalho, não existindo qualquer outro posto de trabalho compatível na empresa. Pelo que inexistente qualquer outro trabalhador na empresa contratado a termo que desempenhe funções e tarefas idênticas ou iguais às que Exa. vinha exercendo, correspondentes ao seu posto de trabalho, agora extinto, não existindo qualquer outro trabalhador abrangido pela presente extinção do posto de trabalho.

Do precedentemente referido, considera-se resultar a verificação de todos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, previstos no artigo 368º do CT:

- a) Os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho, integrando-se em motivos de mercado e motivos estruturais, previstos nas als. a) e b) do n.º 2 do art.º 359º do CT, não são devidos a conduta culposa da Entidade Patronal ou da Trabalhadora.
- b) Uma vez que inexistem outros postos de trabalho com funções compatíveis com a categoria da Trabalhadora, é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existem contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir;
- d) Não é aplicável o despedimento coletivo, por apenas se encontrar em causa o despedimento de um único trabalhador.

Uma vez que a Trabalhadora é a única que se encontra afeta ao sector de venda direta, que será definitivamente encerrado, não se aplicam os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir .

1.6. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo pronunciar-se quanto aos fundamentos invocados para o seu despedimento.

1.7. Do expediente remetido à CITE não constam quaisquer outros elementos de facto ou de direito 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 " 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 conseqüente 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 alegando, no essencial, que é a única trabalhadora afectada a um posto de vendas presenciais que será eliminado no âmbito de uma operação de reestruturação de organização da empresa, com vista à redução de custos.

3.5. Refere que até à data a atividade comercial da empresa assentava num modelo de vendas diretas, assegurado apenas pela trabalhadora em causa, mas, face à conjuntura económica, este modelo tornou-se financeiramente insustentável, já que, constatando uma evidente redução de procura, a venda dos que a empresa fornece *é maioritariamente realizada através do seu site ou de revendedores externos à empresa*. Esta reorientação estratégica, segundo entende, torna a venda direta presencial uma atividade residual e financeiramente insustentável.

3.6. O posto de trabalho ocupado pela trabalhadora especialmente protegida, com a categoria de "Comercial, Vendedor", é o único posto de trabalho afeto ao departamento de Vendas Diretas. Pelo que com o encerramento do departamento, este posto de trabalho é extinto, não subsistindo qualquer outra função ou posto de trabalho com funções de conteúdo idêntico na empresa. E bem assim não existem contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir.

3.7. Considera a entidade empregadora que, tendo em consideração os fundamentos que invoca associados ao estrangulamento financeiro que vem vivenciando, estão reunidos os pressupostos para a extinção do posto de trabalho, mostrando inviável a subsistência da relação laboral.

3.8. Como referimos, 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.

3.9. 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 é lactante.

3.10. Ora, de acordo com a mais autorizada jurisprudência, ainda que não seja suficiente o cumprimento dos critérios legais exigidos para a extinção do posto de trabalho para garantir a licitude do despedimento, parece-nos que, no caso concreto, a entidade empregadora demonstra a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, comprovando ainda a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora (cf. Ac. STJ de 06.04.2017), desde logo porque a reorganização da atividade produtiva extinguiu a função desempenhada pela trabalhadora, revelando-se desnecessária a manutenção do posto de trabalho.

3.11. 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 lactante.

3.12. Ora, ponderados os elementos de que dispomos, consideramos não subsistem dúvidas quanto à legalidade do despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora visada, e nessa medida **consideramos afastados os indícios práticas discriminatórias em função da maternidade.**

IV – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE JANEIRO DE 2026, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.