

## **PARECER N.º 40/CITE/2026**

**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 12.02.**

**Processo n.º 7510 - DL-E/2025**

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Em 15.12.2025, a CITE recebeu da .... cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., 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 12.02.
  
- 1.2.** Na carta entregue em mão própria à trabalhadora a despedir, em 20.11.2025, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 369.0 do Código do Trabalho, vimos comunicar-lhe, pela presente, a nossa necessidade e respetiva intenção de proceder à extinção do seu posto de trabalho.*
  - 1.2.2.** *Em primeiro lugar, a entidade empregadora dedica-se às atividades de investigação, laboração, produção, transformação e comercialização,*

*nos mercados interno e externo, de produtos químicos, bem como resinas, dispersões aquosas, ceras depilatórias, cosméticos e produtos de higiene e outros que sejam derivados destes.*

- 1.2.3.** *Por via de contrato de trabalho celebrado em 01 de maio de 2018, a senhora foi admitida ao serviço da entidade empregadora, com a categoria profissional de "Técnica de Qualidade, Ambiente e Segurança" (atualmente com a designação de "Técnica de Higiene, Segurança e Ambiente"), exercendo desde então as funções inerentes a tal categoria, desde logo a avaliação de riscos profissionais, o desenvolvimento e implementação de medidas de prevenção, proteção e segurança, a formação dos trabalhadores sobre segurança, sendo ainda responsável por tarefas de colaboração no planeamento de sistemas de gestão, de forma a assegurar o cumprimento das normas, promovendo uma cultura de segurança na empresa, e atualmente auferindo a remuneração mensal íliquida de €1.308,75 (mil trezentos e oito euros e setenta e cinco cêntimos).*
- 1.2.4.** *Nos últimos meses, em face da venda do capital social da empresa em julho de 2024 à atual acionista única ..., sociedade comercial constituída ao abrigo do direito ....., com sede na ..., ..., matriculada em Portugal na Conservatória do Registo Comercial sob o número de pessoa coletiva equiparada ..., veio a verificar-se que a empresa não carece, de momento, de um trabalhador para desempenhar as funções que V. Exa. tem vindo a realizar.*
- 1.2.5.** *Na verdade, o grupo empresarial a que pertence a ... desde julho de 2024, ..., será certamente um dos maiores e mais importantes grupos no segmento da indústria, produção e comercialização de resinas, sediado no ... e atualmente expandido pela Europa, nomeadamente em*

*Portugal e em Espanha, possuindo portanto uma estrutura ao nível de recursos humanos que já existia à data da aquisição da ...*

- 1.2.6.** *Ao longo de quase um ano e meio, a ... tentou aproveitar da melhor forma os recursos humanos que já tinha, contudo, com o passar do tempo e com o evoluir dos atos de gestão do dia-a-dia, foi perceptível a existência de excedente ao nível do pessoal, sobretudo do pessoal qualificado, com funções diferenciadas, já que para o exercício destas o ... dispunha já de elementos capazes e aptos para tal desempenho.*
- 1.2.7.** *Por outro lado, o departamento de segurança e saúde no trabalho existente na atual estrutura da ... revela-se com demasiado pessoal para as necessidades sentidas, sendo urgente proceder ao seu redimensionamento, diminuindo o número de trabalhadores nessa secção em concreto.*
- 1.2.8.** *Assim, constatou-se que deixou de haver necessidade de manter um trabalhador com a categoria profissional de V. Exa., pois as suas funções podem ser concentradas na pessoa responsável pela área segurança e saúde no trabalho, com maior experiência profissional e com habilitações académicas e profissionais de relevo.*
- 1.2.9.** *Com isto, a entidade empregadora, concluiu que não necessita de manter o posto de trabalho correspondente ao de V. Exa., porquanto, na verdade, o volume de trabalho atual não justifica o número de recurso humanos afetos nesta área.*
- 1.2.10.** *Neste sentido, a empregadora entende não ser necessário ter no seu quadro de pessoal um trabalhador afeto a esta atividade concreta,*

*tanto assim que a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho também se verifica para a outra trabalhadora com a mesma categoria profissional e com as mesmas funções, ... .*

**1.2.11.** *Assim, com esta comunicação damos início ao processo de extinção do seu posto de trabalho, sendo que os motivos indicados não se devem jamais a culpa da trabalhadora nem da empregadora, verifica-se a impossibilidade prática de subsistência do contrato de trabalho, mais se dizendo que no quadro de pessoal da empregadora mais nenhum trabalhador ocupa posto de trabalho idêntico ao seu (a não ser a aludida trabalhadora ...) e muito menos com a mesma categoria profissional, ao que acresce o facto de, no departamento de saúde e segurança no trabalho da ..., o cargo ocupado por V. Exa. ser aquele cujas funções mais facilmente podem ser desempenhadas pelos demais.*

**1.2.12.** *No fundo, na área da saúde e segurança no trabalho, que inclui mais pessoal com habilitações académicas e profissionais para a execução das tarefas que cabem dentro do seu âmbito de atuação, considerando tratar-se de pessoal hierarquicamente superior e com níveis remuneratórios mais elevados (pela responsabilidade das funções, pela experiência, pela qualificação do trabalho prestado), torna-se claro que não existe, na empresa, nenhum posto de trabalho disponível que possa ser oferecido em alternativa ao posto de trabalho ora extinto.*

**1.2.13.** *Diga-se, por fim, que no estabelecimento da entidade empregadora não existe nenhum posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico*

*ao seu, além do que também será extinto, pois a entidade empregadora não tem ao seu serviço quaisquer outros trabalhadores apenas com as tarefas desempenhadas por V. Exa., sobretudo atendendo a critérios quanto a antiguidade e experiência.*

**1.2.14.** *Tem, pois, V. Exa. o prazo de 15 (quinze) dias para, querendo, se pronunciar por escrito, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.*

**1.2.15.** *Mais se informa que, dado o esvaziamento total do conteúdo funcional do seu posto de trabalho, fica expressamente dispensada de se apresentar ao trabalho e de comparecer nas instalações da empresa (sede, instalações fabris ou outras) e de prestar qualquer trabalho, precisamente porque a empregadora não terá tarefas para lhe atribuir, o que se comunica com efeitos imediatos, sendo estas faltas consideradas como dias de prestação de trabalho efetivo para todos os efeitos, designadamente retributivos.*

**1.2.16.** *Deste modo, comunica-se também, pela presente, a necessidade de entrega imediata dos instrumentos de trabalho que são pertença da entidade empregadora, nomeadamente telefones, telemóveis e computadores, a ocorrer na presente data. (...) "*

**1.3.** Não consta do presente processo que a trabalhadora a despedir tenha sido notificada dos documentos remetidos à CITE com data de 15/12/2025, designadamente: Documento 4 "Apresentação resumo de todas as unidades do ..."; Documento 5 "...\_ Organograma empresas; Documento 6 "Funções DT"; Documento 7 "Funções GASST";

Documento 8 “Funções MF”; Documento 9 “Funções PC”; Documento 10 “Funções VS”.

- 1.4.** A trabalhadora pronunciou-se sobre a extinção do seu posto de trabalho por carta CAR datada de 05 de dezembro de 2025, nos seguintes termos:

“Exmos. Srs.

No passado dia 20 de novembro foi-me comunicada a necessidade de proceder ao meu despedimento por extinção do posto de trabalho.

Neste seguimento, sou pela presente a enviar parecer fundamentado nos termos do disposto no artigo 370º nº1 do CT e com os seguintes fundamentos:

1) Exerço funções com a categoria profissional de Engenheira do Ambiente e Técnica Superior de Segurança e Saúde no Trabalho (nível VII). Funções essas, essenciais e expressamente exigidas por V Exas. aquando da contratação, tanto pelo nível de exigências para o cargo, funções e responsabilidades a desempenhar, como pela natureza das atividades desenvolvidas pela empresa na sua área de atividade (indústria química), pelo número de trabalhadores expostos ao risco e pelo nível de risco da empresa.

2) Nos termos do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual), a organização dos serviços de segurança no trabalho é obrigatória, devendo ser garantida a afetação de, pelo menos, um Técnico Superior de SST, desde logo, considerando que, devido ao enquadramento da atividade da empresa -de risco elevado -, esta deverá proceder à organização dos serviços de SST, de acordo com a modalidade de Serviço Interno.

O mesmo é dizer que constitui requisito legal, V Exas. terem nos quadros, pelo menos um Técnico Superior de SST devidamente certificado, o que corresponde às minhas qualificações e certificação profissional.

Assim, a alegada redundância ou excesso de pessoal não é sustentável, uma vez que as funções e tarefas de Técnico Superior de SST que exerço, são estruturais e legalmente impostas, não sendo legalmente admissível extinguir um posto de trabalho cuja existência decorre de obrigação legal, sob pena de violação grave de normas imperativas.

3) Não existe no quadro da empresa nenhum outro trabalhador com a mesma qualificação e certificação profissional legalmente exigida (Técnico Superior de SST nível VII), sendo esta uma condição indispensável para exercer a coordenação e o cumprimento legal no âmbito de SST.

Assim, não é compaginável com o cumprimento da referida imposição legal a extinção do posto de trabalho projetada porquanto inexistente no seio da empresa pessoal com qualificação e certificação profissional para o efeito.

4) As funções que exerço incluem avaliação de riscos, desenvolvimento e implementação de medidas de prevenção, cumprimento normativo e documental, formação, supervisão de trabalhos e acompanhamento técnico especializado - todas responsabilidades exclusivamente atribuíveis a um Técnico Superior;

5) Nenhum dos demais trabalhadores do Departamento de Gestão Ambiental e Segurança e Saúde no Trabalho (GASST) possui as habilitações/qualificações académicas e profissionais exigidas legalmente para executar estas responsabilidades;

Desta forma, as funções por mim exercidas não poderão, na presente situação, ser desempenhadas por outro trabalhador, mesmo que com maior antiguidade e experiência na empresa.

6) No período pós aquisição da vossa empresa - ... -, pelo grupo empresarial ..., não houve qualquer manifestação que se traduza na diminuição da atividade de laboral normal e produtiva da empresa, nem redução de tarefas, funções e/ou volume de trabalho no departamento de GASST, que justifiquem o esvaziamento funcional do meu posto de trabalho tão importante para a proteção e gestão do ambiente, bem como para promoção da segurança, saúde dos trabalhadores e das instalações fabris, num setor de atividade que, por si só, é de elevado risco.

7) Considerando o disposto no artigo 368.º, n.º 2, alíneas b) e c) do Código do Trabalho, importa refutar a fundamentação apresentada, atendendo ao seguinte:

a) As minhas habilitações académicas e formativas, a saber Mestrado em Engenharia do Ambiente e Técnica Superior de Segurança e Saúde no Trabalho (nível VII), são superiores às dos restantes elementos que se mantêm no departamento. Estas qualificações traduzem-se numa maior aptidão técnico-profissional para o desempenho das funções do posto em causa, o que, nos termos da lei, deveria relevar precisamente no sentido inverso ao proposto, pelo que não se verifica o disposto na alínea b) da referida norma.

b) De acordo com a comunicação de intenção de extinção do meu posto de trabalho, permanecem no departamento que integro trabalhadores com níveis remuneratórios superiores aos meus, sendo, portanto, mais onerosos para a empresa. Conclui-se, assim, que não se verifica o que previsto na alínea c) do mesmo artigo.

O mesmo é dizer que não se encontram verificados os requisitos previstos no artigo 368º do CT nomeadamente no nº2 ai b) e c).

8) Por último, mas ainda mais importante, conforme transmitido a V. Exas. encontro-me grávida. Ora, nos termos do disposto no artigo 63º do Código Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Assim, V. Exas. devem submeter cópia do processo para avaliação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) de molde a obterem parecer prévio.

Pelo exposto, o meu despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito devendo em consequência ser arquivado, porquanto não estão preenchidos os requisitos exigidos, designadamente a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, o que constitui fundamento de ilicitude nos termos conjugados dos artigos 368 nº 1 alínea b), nº2 alíneas b) e c) e 384º alíneas a) e b) todos do Código do Trabalho. (...)"

- 1.5.** Refira-se que, em 16.12.2025, a trabalhadora comunicou, mediante atestado médico, a cessação da sua condição de grávida. Tal alteração de circunstância não afasta (i) a proibição de discriminação em razão da maternidade/sexo e (ii) a obrigação da entidade empregadora de cumprir integralmente os requisitos materiais e procedimentais dos artigos 359.º e 368.º do Código do Trabalho (fundamentação objetiva do motivo, inexistência de posto compatível, aplicação e demonstração dos critérios do n.º 2, e colocação à disposição da compensação e créditos até ao termo do aviso). Mais se esclarece que eventuais atos praticados durante o período em que vigorou a proteção específica da gravidez não são convalidados pela

sua cessação, mantendo-se sujeitos à respetiva apreciação de validade e consequências legais.

## 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 e 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.

- 2.2.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;"
- 2.2.2.** 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.
- 2.3.** 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".

- 2.4.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“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.
- 2.5.** 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”*.
- 2.5.1.** Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do 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”*.
- 2.5.2.** Com base no teor da comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho e confrontando-o com os motivos legalmente previstos no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, entende-se que não resulta

demonstrado, de forma suficiente e objetiva, o preenchimento dos requisitos legais exigidos.

**2.5.3.** Em primeiro lugar, não se vislumbra a invocação de motivos de mercado, tal como definidos na alínea a) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho. A entidade empregadora não alegou qualquer redução da sua atividade provocada por diminuição previsível da procura de bens ou serviços, nem impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocação dos mesmos no mercado. Pelo contrário, a comunicação refere que a empresa integra um grupo empresarial de grande dimensão e em expansão, circunstância que enfraquece, em vez de corroborar, a existência de dificuldades de mercado suscetíveis de justificar a extinção do posto de trabalho.

**2.5.4.** Em segundo lugar, os fundamentos apresentados não configuram, de forma clara, motivos estruturais, nos termos da alínea b) do mesmo preceito legal. A empregadora limita-se a afirmar a existência de um “excedente de pessoal qualificado” e a possibilidade de concentração das funções noutra trabalhador com maior experiência, em resultado da integração num grupo empresarial já dotado de estrutura própria de recursos humanos. Contudo, não é evidenciada qualquer situação de desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade ou reestruturação da organização produtiva devidamente concretizada e documentada. A mera reorganização interna ou opção de gestão no sentido de redistribuir tarefas não é, por si só, suficiente para preencher o conceito legal de motivo estrutural exigido para a extinção do posto de trabalho.

**2.5.5.** Por fim, não são invocados nem demonstrados motivos tecnológicos, tal como previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do

Trabalho. Da comunicação não consta qualquer referência a alterações nas técnicas ou processos de fabrico, à automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de serviços, nem à informatização ou automatização dos meios de comunicação que tornem objetivamente desnecessário o posto de trabalho em causa. Assim, a fundamentação apresentada pela empregadora assenta essencialmente numa opção de racionalização de recursos humanos, sem enquadramento adequado em nenhuma das categorias de motivos legalmente tipificadas, o que compromete o cumprimento dos requisitos legais do artigo 359.º do Código do Trabalho.

**2.6.** 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”.*

**Cumpram analisar:**

**2.6.1.** *Do teor da comunicação inicial e do pedido de emissão de parecer prévio resulta que a entidade empregadora invoca motivos apresentados como decorrentes de uma opção de reorganização estrutura resultante da integração no ....*

**2.6.2.** *A entidade empregadora sustenta que a subsistência da relação laboral é praticamente impossível por inexistir outro posto de trabalho*

*compatível com a categoria profissional da trabalhadora, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º. Contudo, da análise do processo, verifica-se que tal alegação assenta sobretudo numa opção organizativa, baseada no aproveitamento de recursos humanos do grupo empresarial, sem demonstração objetiva de que não exista qualquer função compatível no conjunto da estrutura da empresa ou do grupo em Portugal. A redistribuição de tarefas por outros trabalhadores e a manutenção de um serviço de SST, ainda que assegurado por empresas do grupo, enfraquece a ideia de impossibilidade prática, aproximando-se antes de uma decisão de gestão, o que levanta sérias dúvidas quanto ao cumprimento material deste requisito.*

**2.6.3.** *Do processo não resulta a existência de contratos de trabalho a termo para o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho extinto. A entidade empregadora afirma expressamente que não existem outros trabalhadores contratados para tarefas idênticas às desempenhadas pela trabalhadora visada, à exceção de outra trabalhadora com idêntica categoria cujo posto também é objeto de extinção.*

**2.6.4.** *A entidade empregadora não junta mapa de pessoal nem outro documento que permita aferir o número total de trabalhadores e o impacto percentual das extinções, não sendo possível concluir, com segurança, pela inaplicabilidade do regime do despedimento coletivo. As referências constantes do processo limitam-se a enunciar uma 'reestruturação' com extinção de vários postos (incluindo dois diretores e outra técnica de HST), sem qualificação jurídica do procedimento como despedimento individual nem comprovação de que não foram atingidos os limiares legais aplicáveis ao despedimento coletivo.*

**2.6.5.** *Não consta dos elementos juntos prova de colocação à disposição da compensação e créditos até ao termo do aviso prévio; tratando-se de requisito essencial, a sua verificação não pode ser presumida e deverá ser comprovada documentalmente antes da decisão final de despedimento.*

**2.6.6.** *Com efeito, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora grávida, não ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.*

### **III – CONCLUSÃO**

**Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.**

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE JANEIRO DE 2026, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**