

PARECER N.º 51/CITE/2026

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 7697 - DL-E/2025

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.12.2025, a CITE recebeu da, cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante, 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 enviada à trabalhadora a despedir, em 20.11.2025, e por esta recebida, presencialmente, nessa mesma data, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Vem por este meio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 369º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a necessidade de proceder à extinção do seu posto de trabalho referente à categoria profissional de Gestora de Projetos, por motivos de mercado e estruturais.*

- 1.2.2.** *Como é do seu conhecimento a atividade comercial da empresa, teve um decréscimo exponencial durante o último ano, designadamente pela falta de novos projetos, tendo vindo a ser obrigada a proceder a alterações na sua estrutura e organização com vista a reagir à quebra na procura dos seus serviços, com perdas definitivas de clientes e diminuição do volume de trabalhos contratados, bem como redução das margens de negócio.*
- 1.2.3.** *Uma reestruturação necessária da empresa implicará uma redução de efetivos nomeadamente através da eliminação de postos de trabalho esvaziados ou com funções reduzidas e redimensionamento dos seus recursos face ao volume de trabalho existente.*
- 1.2.4.** *Inclusivamente em finais de 2024 foi-lhe comunicado a intenção de extinção do seu posto de trabalho, mas tendo-nos informado nessa altura que se encontrava grávida optou-se por manter o seu posto de trabalho.*
- 1.2.5.** *Certo é que volvido um ano, e estando iminente o seu retorno após o gozo de licença de parental, 5 de dezembro, a empresa continua a atravessar os mesmos problemas e inclusivamente numa situação económica cada vez mais frágil, não tendo qualquer projeto ou cliente a que possa ser alocada, sendo impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.2.6.** *Não existem na empresa contratos a termo para as funções que desempenha, e os motivos para a extinção do posto de trabalho não se devem a qualquer conduta culposa da empresa ou da trabalhadora.*

- 1.2.7.** *Assim, atento aos motivos já invocados e considerando os critérios objetivos aplicáveis de maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral para a empresa, considerando o seu valor de vencimento, a menor experiência na função e a menor antiguidade na empresa, por referência aos colegas com funções similares designadamente ... e ..., foi determinado extinguir o seu posto de trabalho.*
- 1.2.8.** *Acresce que apesar de ter chegado acordo de revogação, em alternativa a um procedimento de extinção do posto de trabalho, com outros trabalhadores no último ano, mas há mais de três meses, não está em condições de propor um acordo nesses termos por estarem ultrapassados os limites exigíveis nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 10.º do DL n.º 220/2006 de 3 de novembro.*
- 1.2.9.** *Nestes termos, e para os efeitos do disposto no artigo 369.º e 370.º do Código do Trabalho, comunicamos-lhe por esta via a intenção da empresa em proceder à extinção do seu posto de trabalho de Gestora de Projetos, dispondo V. Exa. de 15 dias para, querendo, se pronunciar quanto à extinção ora fundamentada”.*
- 1.3.** Não consta do presente processo que a trabalhadora a despedir se tenha pronunciado sobre o seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, que lhe foi comunicado, presencialmente, pela sua entidade empregadora, em 20.11.2025.

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. A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho da trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, em motivos de mercado e estruturais, pois “a atividade comercial da empresa, teve um decréscimo exponencial durante o último ano, designadamente pela falta de novos projetos, tendo vindo a ser obrigada a proceder a alterações na sua estrutura e organização com vista a reagir à quebra na procura dos seus serviços, com perdas definitivas de clientes e diminuição do volume de trabalhos contratados, bem como redução das margens de negócio.

2.5.3. *Uma reestruturação necessária da empresa implicará uma redução de efetivos nomeadamente através da eliminação de postos de trabalho esvaziados ou com funções reduzidas e redimensionamento dos seus recursos face ao volume de trabalho existente”.*

2.6. Nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho (CT), 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”.

2.6.1. Através do Quadro de Pessoal da empresa, verifica-se que existem duas trabalhadoras com a mesma profissão de Analista em Gestão e Organização, que são a ..., considerada um quadro médio, com habilitação literária de licenciatura e a trabalhadora a despedir ..., considerada um quadro superior, com a habilitação literária de Mestrado.

2.6.2. Ora, devendo a decisão do empregador observar, por referência aos respetivos titulares, a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios, constantes das alíneas a) a e) do n.º 2 do artigo 368.º do CT, supracitados, verifica-se que não tendo a entidade empregadora apresentado quaisquer elementos sobre o 1.º critério da avaliação de desempenho das trabalhadoras em causa, segue-se o 2.º

critério que é o das menores habilitações académicas e profissionais, e no caso em apreço, quem tem menos habilitações académicas e profissionais é a trabalhadora ..., considerada um quadro médio, com habilitação literária de licenciatura e não a trabalhadora a despedir ..., que é considerada um quadro superior, e tem a habilitação literária de Mestrado.

- 2.7.** Assim, 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 lactante, 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 lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

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