

PARECER N.º 67/CITE/2026

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, trabalhadora lactante e trabalhadoras no gozo de licença parental, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 009-DGL-C/2026

I – OBJETO

1.1. Em **02.01.2026**, a CITE recebeu, via correio registado, da entidade empregadora,, pedido de emissão de **parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas: ... e ..., trabalhadora lactante: ... e trabalhadora no gozo de licença parental: ..., incluídas em processo de despedimento coletivo**, por motivos de encerramento total e definitivo da empresa.

1.2. Por documentos datados de 03.12.2025, a entidade empregadora comunicou aos trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos do art.º 360.º do Código do Trabalho, informando, em síntese, que a empresa se encontra numa situação de reduzida procura dos seus serviços, enfrentando um excesso de pessoal face às necessidades reais de trabalho, em resultado da perda do seu maior cliente, da deterioração do contexto económico e da decisão de proceder ao encerramento total da atividade da em ..., motivo pelo qual seriam abrangidos todos os 26 trabalhadores existentes.

1.3. O processo remetido à CITE é composto por um conjunto extenso de documentos que asseguram a conformidade legal do procedimento de despedimento coletivo, incluindo: a comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo, acompanhada dos anexos legalmente exigidos – Documento A (motivação do despedimento coletivo), Documento B (quadro de pessoal), Documento C (critérios de seleção), Documento D (número de trabalhadores e categorias profissionais abrangidas), Documento E (limites temporais) e Documento F (cálculo da compensação) –, bem como cópias das cartas registadas enviadas às trabalhadoras abrangidas por proteção especial, comprovativos de envio postal, correspondência eletrónica dirigida aos trabalhadores, e os pedidos de parecer prévio relativos às trabalhadoras grávida, lactante e em licença parental.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “*1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados*

com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

2.5. A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê 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.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.7. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- 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.”

2.8. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicarem as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo ..., em www.dgsi.pt.

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ..., disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...).”

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1 Dos elementos constantes do processo, conclui-se que o despedimento coletivo promovido pela ..., ... Lda. assenta em motivos de natureza estrutural e de mercado, decorrentes da perda do seu maior cliente, da ausência de novos contratos que permitissem absorver a força de trabalho existente, da diminuição significativa da procura dos serviços prestados, do agravamento dos custos operacionais e do contexto macroeconómico adverso — fatores que conduziram à decisão de proceder ao encerramento total da atividade da empresa em ..., tornando impossível a manutenção dos postos de trabalho.

3.2. O empregador fundamenta a medida na necessidade de proceder ao encerramento total da atividade da empresa em ..., em virtude da redução acentuada da procura dos seus serviços, da perda do seu maior cliente, da inexistência de novos contratos que permitissem assegurar a sustentabilidade económico-financeira da operação e da impossibilidade de manter a atual estrutura de pessoal face ao desequilíbrio entre custos e receita.

3.3. Em consequência, a empresa considera inevitável a eliminação dos 26 postos de trabalho que compõem a totalidade do quadro de pessoal, porquanto a extinção das funções é consequência direta do encerramento da atividade. Este fundamento enquadra-se no disposto no artigo 359.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que prevê como causa legítima para despedimento coletivo a cessação definitiva da atividade da empresa, não se evidenciando, à luz dos elementos analisados, indícios de discriminação ou violação dos critérios legais aplicáveis.

3.4. No que respeita ao cumprimento das formalidades legais, verifica-se que a entidade empregadora procedeu à comunicação da intenção de promover o despedimento coletivo aos trabalhadores abrangidos, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, remetendo-lhes, por carta registada e por e-mail, a comunicação inicial datada de 03.12.2025, na qual constava a informação relativa à possibilidade de constituição de comissão representativa no prazo legal de cinco dias úteis, bem como a identificação integral dos 26 trabalhadores envolvidos.

3.5. Posteriormente, e nos termos do n.º 4 do mesmo preceito, a entidade empregadora disponibilizou todos os elementos legalmente exigidos, designadamente a descrição detalhada dos motivos invocados para o despedimento coletivo (relacionados com o encerramento total da atividade da em ...), o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais, a indicação dos critérios de seleção — que, no caso, não se aplicam por serem abrangidos todos os trabalhadores —, o número de trabalhadores e as categorias profissionais afetadas, o período de tempo durante o qual se pretendia efetuar o despedimento, e o método de cálculo da compensação aplicável.

3.6. Assim, da análise aos elementos constantes do processo, nomeadamente da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, afigura-se que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras grávidas, lactante e em gozo de licença parental no presente despedimento coletivo, considerando que a cessação da atividade da empresa é total e afeta a totalidade dos postos de trabalho. Pelo que se considera que a natureza estrutural e global do encerramento da empresa constitui, em abstrato, fundamento legítimo para a cessação dos contratos de trabalho, independentemente da condição pessoal dos trabalhadores abrangidos.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera **não se opor** à inclusão das trabalhadoras grávidas: ... e ..., trabalhadora lactante: ... e trabalhadora no gozo de licença parental: ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE JANEIRO DE 2026