PARECER N.º130/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 342 - DG-E/2026

I – OBJETO

1.1. Em 15.01.2026, 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 enviada à trabalhadora a despedir, em 17.12.2025, que aquela recebeu via e.mail, no próprio dia e pelo correio postal, em 23.12.2025, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *"A empresa é uma sociedade comercial que se dedica à conceção e comercialização de sistemas e serviços informáticos, tendo em vista o desenvolvimento de soluções tecnológicas, incluindo processamento de dados, domiciliação de informação e outras atividades*

relacionadas, bem como a outras atividades e serviços de apoio a empresas, incluindo atividades fotográficas, e ao comércio internacional de artigos de luxo.

1.2.2. *Em traços gerais, a empresa é atualmente composta pelos seguintes departamentos: (i) ...; (ii) ...; (iii) ...; e (iv) ....*

1.2.3. *Por sua vez, o departamento de ... está dividido em ... ..., ..., ..., ..., ... e ... .*

1.2.4. *A área de ... ... está dividida em dois subdepartamentos, respetivamente: (i) ...(ii) .....*

1.2.5. *O subdepartamento de ... é composto por 4 (quatro) equipas, respetivamente: (i) ... ...; (ii) ...; (iii) ... ...; e (iv) ....*

1.2.6. *Já o subdepartamento de ..... é composto por 3 (três) equipas, respetivamente: (i) ... ..., (ii) ...e (iii) ....*

1.2.7. *A equipa de ... ... é responsável pela produção de artigos que integram ambos os fluxos - fluxo físico e fluxo ... designado por ...), que consiste na disponibilização da imagem do artigo por parte do parceiro da ...).*

1.2.8. *Finalmente, a equipa de ... ... desdobra-se em 4 (quatro) subequipas: (i) ..., (ii) ..., (iii) ...e (iv) ..... (de ora em diante designada por "PP").*

1.2.9. *A subequipa de PP tem a seu cargo, por um lado, a edição do rework do automatismo1 , solicitado pela equipa de ... e, por outro lado, a edição dos ativos (assets) que já passaram pelo automatismo (geralmente conteúdo media ou imagens).*

1.2.10. *A subequipa de PP é hoje composta por 1 (um) Lead, 7 (sete) Senior Retoucher, 10 (dez) Retoucher e 3 (três) .... V. Exa. é ... na referida subequipa de PP, reportando, pois, à Lead ....*

1.2.11. *Entre as funções do ... contam-se: (i) editar grandes volumes de imagens diariamente, cumprindo as metas estabelecidas; (ii) garantir a consistência de cores em todas as imagens editadas; ou (iii) colaborar com as subequipas de Photography (subequipa integrada na equipa de ..., parte do subdepartamento de Physica/... & Content) e ... para assegurar a qualidade das imagens editadas.*

1.2.12. *Com efeito, um ... assegura a execução operacional de tarefas de edição seguindo guidelines claras e processos definidos, com foco na consistência e no cumprimento dos targets básicos de produtividade, tendo um domínio técnico inicial das ferramentas (Photoshop, CRT, entre outros), focado principalmente na utilização básica e aplicação direta das instruções.*

1.2.13. *Com efeito, desde novembro de 2024, têm vindo a ser introduzidos mecanismos de automação nos vários departamentos, subdepartamentos, equipas e subequipas da Empresa, de modo a otimizar os processos internos e ajustar os recursos materiais e humanos disponíveis à dimensão e necessidades da ... após a Reestruturação.*

1.2.14. *A empresa tem vindo a apostar no desenvolvimento de modelos internos de inteligência artificial ("IA") com o objetivo de reduzir o trabalho manual repetitivo e aumentar a fiabilidade operacional.*

1.2.15. *Ora, em virtude destas mudanças estruturais potenciadas por IA (de ora em diante genericamente designadas por "automações"), é hoje possível acelerar a disponibilização de produtos online, o que em muito*

aumenta a consistência e visibilidade do catálogo dos produtos dos parceiros ... e, naturalmente, reforça a eficiência e competitividade da Empresa.

1.2.16. *Agora, a lista de produtos é recebida no formato escolhido pelo parceiro e automaticamente mapeada para a estrutura interna da empresa, garantindo integração ágil e consistente.*

1.2.17. *Assim, se antes das automações, cada ativo exigia um tratamento manual completo, seguindo passos padronizados e executados por Retouchers em todas as etapas - processo esse que elevava os tempos de ciclo e mantinha as metas de produtividade mais baixos, já que 100% (cem por cento) dos ativos dependiam de trabalho humano do início ao fim -, acontece que, introduzidas as referidas automações, automaticamente se condensam os passos típicos daquele processo de forma sistemática, o que significa que as rotinas repetitivas e previsíveis deixaram de exigir mão-de-obra manual, aumentando a velocidade, a consistência e a previsibilidade operacional.*

1.2.18. *Certo é que, desde que foram introduzidas as automações, a parcela dos ativos que requerem edição humana desceu 80% (oitenta por cento). Ou seja, apenas os casos que falham critérios de qualidade ou que exigem tratamento não padronizável seguem para intervenção humana.*

1.2.19. *Historicamente, as tarefas mais repetitivas e padronizáveis eram alocadas aos ...s, tarefas essas que foram, em grande medida, absorvidas pelas automações.*

1.2.20. *Em resultado, a necessidade estrutural de capacidade operacional no nível Junior diminuiu, porquanto o trabalho para esse nível foi reduzido tanto em volume propriamente dito, como em relevância relativa.*

1.2.21. *Em suma, a combinação de automação integral dos passos padrão, triagem automática por critérios de qualidade e encaminhamento apenas de exceções desconformes diminuiu drasticamente a necessidade de edição manual em grande escala,*

1.2.22. *E, como as funções típicas de ... são, precisamente, as mais padronizáveis e repetitivas, a necessidade de ...reduziu-se substancialmente.*

1.2.23. *Consequentemente, considerando que já existem três (3) ... na equipa, cuja composição nos níveis intermédios e superiores está devidamente balanceada, não se justifica a manutenção de todos os postos mencionados.*

1.2.24. *Neste contexto, pretende a empresa eliminar 1 {um) posto de trabalho de ....*

1.2.25. *À luz deste quadro factual, e sem prejuízo da aplicação dos critérios relevantes e não discriminatórios constantes do artigo 368.°, n.° 2 do Código do Trabalho elencados no capítulo infra, não poderá ser mantida ou sequer exigida a manutenção da relação contratual entre V. Exa. e a ....*

1.2.26. *Ora, subsumindo o referido imperativo legal à realidade da subequipa de PP, desempenham atualmente as funções de ... 3 (três) trabalhadores, a saber: V. Exa. e os trabalhadores ... e ....*

1.2.27. *Existem dois tipos de avaliação na ..., a anual e a semestral-Annual Review e Mid-Year Review, respetivamente,*

1.2.28. *Ora, acontece que a avaliação anual de 2023 - na prática conduzida no início de 2024 -, não foi realizada tendo em conta os constrangimentos derivados do início do massivo despedimento coletivo precisamente despoletado no início desse ano, o mesmo aplicando-se à avaliação semestral de 2024, também não realizada pelo mesmo motivo.*

1.2.29. *Já o processo de avaliação anual de 2025 iniciar-se-á em janeiro e só estará concluído em fevereiro de 2026, Pelo que, analisados os dados disponíveis, vide i) a avaliação semestral referente a 2023, ii) a avaliação anual referente a 2024, e iii) a avaliação semestral referente a 2025, concluímos o seguinte:*

1.2.30. *Na avaliação semestral de 2023, todos os trabalhadores ora comparados - V. Exa., ... e ...-, obtiveram a classificação "Performing Well" (2 pontos).*

1.2.31. *Já na avaliação anual de 2024, ao passo que V. Exa. foi avaliada com a classificação "Achieves Expectations" (2 pontos), os colegas ... e o ..., foram avaliados com a classificação "Exceeds Expectations" (3 pontos).*

1.2.32. *Finalmente, na avaliação semestral de 2025, todos os trabalhadores ora comparados-V. Exa., ... e ...-, obtiveram a classificação "On Track" (2 pontos).*

1.2.33. *Ora, os trabalhadores ... e ... estão melhor classificados que V. Exa. - obtendo um total de 7 pontos, caso se convertesse a avaliação para uma escala numérica, contra um total de 6 pontos alcançados por V.*

Exa. nas mesmas avaliações-, em particular em virtude do resultado obtido por si na avaliação anual de 2024.

1.2.34. *Da análise das avaliações de desempenho decorre que V. Exa. é a ... com pior avaliação de desempenho dos ...no referido período, pelo que, aplicando o referido critério de seleção, concluiu-se que deverá ser o contrato de trabalho de V. Exa. o selecionado para cessar.*

1.2.35. *Assim, em estrita aplicação dos critérios legais de seleção estabelecidos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, o posto de trabalho ocupado por V. Exa. deve ser selecionado para extinção por força do primeiro critério de seleção ("pior avaliação de desempenho com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador")".*

1.3. Em 18.12.2025, a trabalhadora respondeu à comunicação da sua entidade empregadora sobre o seu despedimento, por extinção do posto de trabalho, enviando, com conhecimento daquela entidade empregadora, um e-mail à ACT, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *"Tendo sido, no dia 17.12.2025 objeto de comunicação inicial tendente à extinção do seu posto de trabalho, localizado nas instalações da entidade patronal, vem, nos termos do nº 2 art 370º CT, solicitar a esse Serviço a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do nº 1 e no nº 2 artigo 368º do CT.*

1.3.2. *O presente email é enviado com o Cc da empregadora, pelo que resulta cumprido o requisito previsto no nº 2 art 370º CT, in fine".*

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.

2.2.1. 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* estruturais e tecnológicos, em virtude de terem sido "*introduzidas as automações, a parcela dos ativos que requerem edição humana desceu 80% (oitenta por cento). Ou seja, apenas os casos que falham critérios de qualidade ou que exigem tratamento não padronizável seguem para intervenção humana*".

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".

2.6.1. Acerca dos critérios do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho refere a empresa que: "*Ora, subsumindo o referido imperativo legal à realidade da subequipa de PP, desempenham atualmente as funções de ... 3 (três) trabalhadores, a saber: V. Exa. e os trabalhadores ... e ....*

2.6.2. Acrescenta a empresa que: "*Os trabalhadores ... e ... estão melhor classificados que V. Exa. - obtendo um total de 7 pontos, caso se convertesse a avaliação para uma escala numérica, contra um total de 6 pontos alcançados por V. Exa. nas mesmas avaliações-, em particular em virtude do resultado obtido por si na avaliação anual de 2024*", e que: "*Da análise das avaliações de desempenho decorre que V. Exa. é a ... com pior avaliação de desempenho dos ...no referido período, pelo que, aplicando o referido critério de seleção, concluiu-se que deverá ser o contrato de trabalho de V. Exa. o selecionado para cessar*".

2.6.3. Tal entendimento, é confirmado pelo Relatório da ACT, de 22.12.2025, efetuado, nos termos do n.º 3 do artigo 370.º do Código do Trabalho, que conclui o seguinte: "*Assim, face ao exposto neste relatório, considerando que a trabalhadora requerente, no ano de 2024, obteve uma classificação de Cumpre as Expectativas na sua avaliação de*

desempenho, que é pior que a Excedeu as Expectativas que os seus colegas obtiveram nesse mesmo ano de 2024, pode-se concluir que a entidade empregadora comprovou ter observado a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios ao ter selecionado a trabalhadora reclamante com base no previsto na alínea a) do n° 2 do artigo 368° do Código do Trabalho".

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ....

APROVADO EM 11 DE FEVEREIRO DE 2026, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.