



## PARECER N.º 6/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes e no gozo de licença parental, incluídas em 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, promovido pela ..., S.A.

Processo n.º 1235 – DLP-C/2012

### I – OBJETO

**1.1.** Em 2012.12.20, a CITE recebeu da ..., S.A., com sede na Rua ... – Edifício ..., ... – ... Carnaxide, cópia do processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa em 23 de outubro de 2012, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, para efeitos da emissão pela Comissão de parecer prévio relativamente a quatro trabalhadoras incluídas nos 51 trabalhadores abrangidos naquele processo, nos termos do disposto no 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.

**1.2.** Nos termos do pedido de parecer prévio, o mesmo respeita a três trabalhadoras lactantes e ainda a uma trabalhadora em gozo de licença parental, respetivamente: ..., com a categoria de Operadora Especial, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita em Oliveira de Azeméis; ..., com a categoria de Operador de Supermercado de 1.º, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita em Santa Maria da Feira; ... com a categoria de Operador Especializado, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita na Circunvalação, no Porto; ..., com a



categoria de Operador de Supermercado de 1.º, a exercer funções na loja da empresa sita em Penafiel.

**1.3.** A ..., S.A., doravante designada abreviadamente por entidade empregadora, tem por atividade principal classificada (em termos de CAE) “comércio a retalho em Supermercados e Hipermercados”, sendo uma *sociedade que tem por objeto a distribuição e venda de material de escritório em todo o território nacional, incluindo a venda nas instalações (lojas) abertas ao público e a venda denominada à distância (exibição de produto na Web e encomenda por via informática e posterior entrega ao domicílio), desenvolvendo canais de distribuição e venda em especial para pequenas e médias empresas.*

**1.4.** No que respeita aos termos da fundamentação da sua intenção de despedimento, a entidade empregadora comunicou às trabalhadoras o seguinte enquadramento geral <sup>(1)</sup>:

*1. A ..., S.A., é uma sociedade que tem por objeto a distribuição e venda de material de escritório em todo o território nacional, incluindo a venda nas instalações (lojas) abertas ao público e a venda denominada à distância (exibição de produto na Web e encomenda por via informática e posterior entrega ao domicílio), desenvolvendo canais de distribuição e venda em especial para pequenas e médias empresas.*

*2. Para o efeito a ..., S.A., tem aberto estabelecimentos comerciais de venda ao público do Norte ao Sul do país, e tem canais de venda à distância.*

*3. Este posicionamento da ... no mercado Português de vendas através de três canais distintos de Distribuição foi efetuado com uma expectativa de negócios que levou à criação de um quadro de pessoal apto a satisfazer as necessidades de todas as lojas, das vendas online e das*

---

<sup>1</sup> A transcrição está efetuada em termos parciais.



*vendas às grandes Contas, e naturalmente desenvolver os serviços comuns de suporte instalados na sede da empresa, em Rua ..., Edifício ..., ... - ... Carnaxide, quer no que respeita a Gestão de Recursos Humanos, Encomendas, Call Center, Gestão de Operações e Administração Geral.*

*4. No entanto, por factos que são absolutamente alheios à empresa, sucede que as alterações que se verificam na economia Portuguesa e Europeia originaram uma retração no comércio em geral e que por sua vez provocaram uma quebra considerável nas vendas da empresa, em todos os seus canais de vendas e em todas as áreas de negócio.*

*5. Sente-se em cada canal de venda, e em especial nas lojas ... uma diminuição significativa de clientes e como consequência, do volume de faturação, muito por causa da baixa de consumo sentida pelo grande número de pequenas e médias empresas que têm cessado atividade e que constituíam uma fatia considerável do negócio. Acresce a esta situação a diminuição de consumo decorrente da perda de poder de compra dos consumidores, facto que, acompanhado pelo aumento dos bens essenciais em geral afetou os rendimentos das famílias, das instituições e das empresas, retirando disponibilidade financeira para o consumo de bens que não sejam de primeira necessidade.*

*6. Os bens vendidos pela ... não são em geral de primeira necessidade e por isso os reflexos da crise fazem-se sentir de forma mais acentuada.*

*7. Esta diminuição do volume de negócios tem como consequência obrigatória ao planeamento de uma reestruturação da empresa em todo o território nacional, com o objetivo de manutenção do negócio em Portugal e naturalmente da perspetiva de uma evolução futura sustentada.*

*8. A reestruturação tem também a intenção de passar pela diminuição dos períodos de funcionamento, reorganização dos serviços centrais e centro de distribuição, reorganização de recursos humanos em atenção às alterações que se verificam no mercado onde a empresa opera, na vertente de redistribuição/realocação de trabalhadores e na vertente de redimensionamento do quadro de pessoal, extinção de áreas funcionais,*



*de apoio ao negócio e também pelo redimensionamento de lojas com a diminuição da área de exposição e de venda.*

*9. A diminuição da área de exposição e venda permite adequar cada loja à clientela que nos últimos anos a tem frequentado, quer no que respeita à área de negócio/produto específica quer no que respeita ao espaço, cuja diminuição permite economias várias que estão diretamente associadas ao seu funcionamento (eletricidade, afetação de recursos humanos, serviços de manutenção, e outros).*

*10. A intenção de redução do período de funcionamento está a ser norteadada pelo tipo de clientela e momentos de afluência de clientes, anulando períodos de funcionamento sem realização de negócio.*

*11. A redução de clientes já supra referida retira utilidade a um conjunto de procedimentos que só têm sentido existir quando se verifica expansão, tais como extensão do recursos humanos alocados às áreas de formação, apoio em sistemas de informação, assessorias financeiras, trabalhos de Marketing, gestão de aprovisionamento, desempenhos que competem aos serviços centrais e que ficam em parte, esvaziados de conteúdo pelos motivos já supra expostos.*

*12. Por outro lado, a diminuição de áreas de venda, a redução de períodos de funcionamento, a redução de volume de negócios, a necessidade de reorganizar o modelo de negócio em função da reorientação crescente para canais de venda à distância, obrigam ao esvaziamento de funções de vários postos de trabalho, com a consequente desocupação de trabalhadores.*

*(...)*

*17. Esta reorganização está a ser motivada não só por razões de melhorias que se pretendem introduzir na gestão das lojas e da empresa mas também porque a diminuição do volume de negócios está a causar desocupação em alguns postos de trabalho.*

*18. A empresa, como qualquer outra empresa deste segmento de negócios ou de outro, contrata trabalhadores em função do volume de negócios e das necessidades de ocupação dos seus recursos humanos,*



*tanto na vertente quantitativa como qualitativa. O que num critério prudente de gestão tem de ser seguido para a satisfação das necessidades crescentes também tem de ser seguido para situações de perda de negócio e conseqüente descida do volume de faturação, com proporcional diminuição do volume de trabalho.*

*19. Ora, desde há mais de um ano que se verifica uma diminuição do volume de negócios, diminuição esta que todas as perspetivas futuras deixam antever que se vai acentuar. A realidade é que não se conseguem previsões de negócio que indiquem aumento, mas antes descida ou perda. Por isso a manutenção da empresa em atividade impõe uma rigorosa racionalização dos seus recursos humanos.*

*20. Existem na empresa vários trabalhadores com a mesma categoria profissional e a exercer as mesmas funções quer na mesma loja quer nas várias lojas espalhadas por todo o país, uma vez que as necessidades do negócio assim o determinavam. Esta realidade, tal como supra referido alterou-se acentuadamente.*

*(...)*

**1.4.1.** No que reporta ao critérios adotados para seleção da trabalhadora a incluir na decisão de despedimento, cada comunicação explícita a cada trabalhadora, em termos que ora se enunciam abreviadamente, o seguinte:

- ..., com a categoria de Operadora Especial, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita em Oliveira de Azeméis: a loja, pelos resultados sempre e crescentemente negativos atingidos desde a sua abertura em 2008, atenta a inviabilidade da unidade de negócio vai encerrar, sendo que a empresa não tem outro posto de trabalho disponível para cada um dos 5 trabalhadores que nela trabalham;
- ..., com a categoria de Operador de Supermercado de 1.º, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita em Santa Maria da Feira: por redução do número de clientes, as áreas da Frente da Loja e Centro



de Cópias, respetivamente, deixou o funcionamento da loja de necessitar da existência de uma pessoa para supervisionar a primeira das áreas e deixou de haver ocupação a um trabalhador com a categoria de Operador de Supermercado de 1.<sup>a</sup> que opera nas duas áreas, não havendo outro posto de trabalho disponível a atribuir em alternativa à extinção do posto de trabalho;

- ..., com a categoria de Operador Especializado, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita na Circunvalação, no Porto: com a redução de aquisição de material inserido na área da papelaria da loja, com 3 trabalhadores – 1 técnico Especialista e 2 vendedores –, decorre a não ocupação de trabalhador com a categoria profissional de Operador Especializado naquela área, sendo a sua falta de necessidade o critério, não havendo também outro posto de trabalho disponível para lhe atribuir;

- ..., com a categoria de Operador de Supermercado de 1.<sup>o</sup>, a exercer funções na loja da empresa sita em Penafiel: com a redução do número de clientes e de aquisição de material, quer na área da Frente de Loja com 5 trabalhadores – 1 Técnico Especialista, e 4 Operadores –, quer na área da papelaria da loja, com 2 trabalhadores – 1 Técnico Especialista, 1 vendedor –, decorre a não ocupação de 2 trabalhadores com a categoria profissional de Operador de Supermercado de 1.<sup>a</sup> a trabalharem naquelas duas áreas, sendo que também não existe outro posto de trabalho disponível para lhes ser atribuído.

**1.4.2.** Para além de as comunicações às trabalhadoras se referirem aos motivos que determinaram a intenção do despedimento coletivo e aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, foram ainda objeto de notificação às mesmas quer a descrição do procedimento do despedimento a que o mesmo se subordina, com menção à fase de informações e negociação subsequente, quer enunciada a forma de



cálculo das compensações a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir <sup>(2)</sup>.

**1.5.** O processo integra ainda os seguintes documentos: cópia da comunicação à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, datada de 2012.10.23; a lista dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento; a cópia da ata de reunião realizada com as trabalhadoras; cópias dos quadros de pessoal <sup>(3)</sup> das lojas das trabalhadoras a que se reporta o presente parecer; e, por último, a lista da totalidade dos trabalhadores que estão ao serviço da entidade empregadora, com menção da categoria profissional e local e unidade orgânica em que exercem funções.

**1.6.** De assinalar quanto à supra mencionada ata que a mesma não resultou da constituição de comissão de representantes dos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento, que a empresa indica não ter sido constituída, pelo que não se realizou a reunião de informações e negociação. A ata é da reunião realizada entre um representante da empresa e as quatro trabalhadoras cuja inclusão em processo de despedimento coletivo ora se aprecia nesta sede.

**1.6.1.** Resulta do teor da ata da mesma reunião que o representante da entidade empregadora reiterou às trabalhadoras, com os fundamentos anteriormente notificados e atendendo não ser possível recorrer-se às medidas alternativas previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 361, o propósito da entidade empregadora de proceder ao despedimento, com pagamento integral das compensações legalmente previstas.

**1.6.2.** Nos termos da referida ata dessa reunião, as trabalhadoras manifestaram não concordância com o processo despedimento coletivo,

---

<sup>2</sup> Por remissão ao regime preconizado pelo artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

<sup>3</sup> Anexo A – Quadro de Pessoal do Relatório Único respeitante ao ano de 2011.



porém sem explicitação quanto aos termos em que fundamentavam essa oposição. Não obstante, é de assinalar também que pelas trabalhadoras foi declarado *existir abertura para negociação de um valor da indemnização, para além de todos os direitos que decorrem de uma possível cessação de contrato de trabalho.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou puérpera 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.

**2.2.** Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, compete à CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e puérperas, ou de trabalhador no gozo de licença parental.

**2.3.** Nos termos do artigo 359.º

*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.*

#### 2.4. Em conformidade com o artigo 360.º ainda do referido Código:

1 – *O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

2 – *Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:*

- 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.*

*3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*

*4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.*

*5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.*

**2.5.** No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, um processo de despedimento

**2.5.1.** A entidade empregadora alega que há mais de um ano que se verifica uma diminuição do volume de negócios, diminuição esta que todas as perspetivas futuras deixam antever que se vai acentuar pelo lado negativo. Neste pressuposto, a entidade entendeu reestruturar a sua organização produtiva, nomeadamente o encerramento da loja de Oliveira de Azeméis e, em relação direta com a diminuição de vendas, eliminar os postos de trabalho que deixaram de ser necessário com despedimento das trabalhadoras cujas funções desapareceram, e relativamente aos quais ocorre uma ausência de ocupação funcional.

**2.6.** Cumpre averiguar, a partir do processo submetido a esta Comissão, de quaisquer eventuais indícios de discriminação que tivesse conduzido a essa inclusão.



- 2.7. Em termos procedimentais, é de assinalar que na falta das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do CT, a entidade empregadora notificou os motivos e os critérios de seleção dos trabalhadores incluídos no despedimento coletivo que eram aplicáveis à trabalhadora puérpera supra identificada, bem como notificou a DGERT da intenção de proceder ao despedimento c
- 2.8. A entidade empregadora – *sociedade que tem por objeto a distribuição e venda de material de escritório em todo o território nacional, incluindo a venda nas instalações (lojas) abertas ao público e a venda denominada à distância (exibição de produto na Web e encomenda por via informática e posterior entrega ao domicílio), desenvolvendo canais de distribuição e venda em especial para pequenas e médias empresas* – atentos motivos de mercado e estruturais, em síntese, deliberou a inclusão no despedimento coletivo de 51 trabalhadores, desenvolvido a partir de 2012.10.23, de três trabalhadoras lactantes e de uma trabalhadora em gozo de licença parental nos seguintes termos:
- a) inclusão do despedimento coletivo de uma trabalhadora lactante fundamentado no encerramento definitivo da loja sita em Oliveira de Azeméis;
  - b) despedimento das outras trabalhadoras submetidas igualmente ao regime de proteção em caso de desemprego previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho, por aplicação em concreto do critério de seleção de trabalhadores sem ocupação funcional.
- 2.9. O presente despedimento, como resulta do processo remetido à CITE, abrange 51 trabalhadores, de ambos os sexos, e está fundamentada a intenção de despedimento em motivos de mercado e estruturais que a entidade empregadora enuncia. Existindo, como se constata na lista dos trabalhadores abrangidos, uma diversidade em termos de género do despedimento, considerando-se ainda como pertinentes os fundamentos



invocados para o mesmo ser promovido, não se vislumbra ilicitude de pressupostos que liminarmente inviabilize o procedimento, em ordem a eliminar a eventualidade de subsistir alguma forma de discriminação das trabalhadoras lactantes e em gozo de licença parental. Porém, cumpre atentar em detalhe a pertinência dos critérios de seleção que à CITE são referidos como presidindo à inclusão das trabalhadoras em causa no despedimento e ainda da sua concretização, de que resultou a escolha destas trabalhadoras.

**2.10.** No caso da trabalhadora ..., é de assinalar que o critério invocado para a seleção de trabalhadores para o despedimento na loja situada em Oliveira de Azeméis tem por pressuposto a decisão de encerramento da mesma.

**2.11.** Considerando que foi tomada a decisão de encerramento da loja a que esta trabalhadora supra identificada está afeta e alegando a entidade empregadora que não tem para nenhum dos trabalhadores em causa um outro posto disponível, o critério pelo qual a trabalhadora ... se vê incluída no processo de despedimento não evidencia um propósito discriminatório nem também a sua aplicação à trabalhadora em causa suscita também reparos quanto à objetividade da concretização, por se tratar de uma medida que atingirá todos os trabalhadores naquela loja por igual.

**2.12.** No caso da trabalhadora ..., com a categoria de Operador de Supermercado de 1.º, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita em Santa Maria da Feira, é de assinalar que o critério invocado para a seleção da trabalhadora para o despedimento é o de não haver necessidade de a loja manter um trabalhador com a categoria profissional de Operador de Supermercado de 1.ª que opera na área da frente da Loja e Centro de cópias.

- 2.12.1.** A entidade empregadora explicita que tem nessa loja 1 Técnico especialista que acumula duas áreas (Frente da Loja e Centro de cópias), 1 vendedor no Centro de Cópias e 2 Operadores na Frente da Loja.
- 2.12.2.** Quanto à Frente da Loja da Santa Maria da Feira é alegado que a diminuição de número de clientes é de tal relevância que deixa de ser necessária a existência de uma pessoa para apenas para supervisionar esta área.
- 2.12.3.** Quanto ao Centro de Cópias é assinalado que o mesmo sofreu uma diminuição de clientela em todos os trabalhos que oferece aos clientes, pelo que é premente face aos resultados diminuir o número de colaboradores.
- 2.12.4.** Considerando que em documento algum do processo remetido à trabalhadora e à CITE consta informação, ainda que mínima, sobre as funções exercidas pela trabalhadora nessa loja, nem dos demais trabalhadores seus colegas, sendo apenas desvendada a sua categoria profissional – que na loja partilha com outros dois trabalhadores <sup>(4)</sup> –, mas que em todo o caso não é diretamente associada a funções específicas, resulta dessa omissão que não está explicitada pela entidade empregadora a aplicação adequada do critério de seleção pelo qual se inclui trabalhadora em causa no processo de despedimento.
- 2.13.** Atenta a impossibilidade de serem determinados os termos da aplicação em concreto do critério de seleção de que decorreu a inclusão no processo de despedimento da trabalhadora ..., é de concluir que o processo não logra prejudicar a perceção de que a seleção para

---

<sup>4</sup> Segundo a lista de pessoal que indica a totalidade dos trabalhadores afeta à entidade empregadora.



despedimento efetuada esteja associada à sua situação de lactante, pelo que face à discriminação que o despedimento nessa circunstância promoveria, ao abrigo do regime legal de proteção no despedimento previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho, esta Comissão não encontra fundamento para emitir parecer favorável à inclusão da trabalhadora no despedimento em análise.

**2.14.** No caso da trabalhadora ..., com a categoria de Operador Especializado, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita na Circunvalação, no Porto, é de assinalar que o critério invocado para a seleção da trabalhadora para o despedimento é o de não haver necessidade de a loja manter um trabalhador com a categoria profissional de Operador Especializado na área da Papelaria.

**2.14.1.** Tal como no caso da trabalhadora referida anterior da loja de Santa Maria da Feira, em documento algum do processo remetido à trabalhadora e à CITE consta informação, ainda que mínima, sobre as funções exercidas pela trabalhadora nessa loja e da sua afetação exclusiva ou sequer em cumulação à área Papelaria, nem assim dos demais trabalhadores seus colegas, sendo apenas desvendada a sua categoria profissional – que na loja partilha com outros oito trabalhadores <sup>(5)</sup> –, mas que em todo o caso não está explicitamente associada a funções específicas. Nestes termos, resulta dessa omissão igualmente que a entidade empregadora não logrou evidenciar que houve a aplicação adequada do critério de seleção pelo qual se inclui trabalhadora em causa no processo de despedimento.

**2.15.** Atenta a impossibilidade de serem determinados os termos da aplicação em concreto do critério de seleção de que decorreu a inclusão no processo de despedimento da ..., é de concluir que o processo não

---

<sup>5</sup> Segundo a lista de pessoal que indica a totalidade dos trabalhadores afeta à entidade empregadora.



logra prejudicar a perceção de que a seleção para despedimento efetuada tenha associada uma posição discriminatória face à sua situação de lactante, pelo que face à discriminação que o despedimento nessa circunstância promoveria, ao abrigo do regime legal de proteção no despedimento previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho, esta Comissão não encontra fundamento para emitir parecer favorável à inclusão da trabalhadora no despedimento em análise.

**2.16.** ..., com a categoria de Operador de Supermercado de 1.º, a exercer funções na loja da empresa sita em Penafiel, foi incluída no processo de despedimento, sendo que o critério invocado para a seleção da trabalhadora para o despedimento é o de não haver necessidade de a loja manter um trabalhador com a categoria profissional de Operador Especializado na área da Papelaria.

**2.16.1.** Alega a entidade empregadora que com a redução do número de clientes e de aquisição de material, quer na área da Frente de Loja com 5 trabalhadores – 1 Técnico Especialista, e 4 Operadores –, quer na área da papelaria da loja, com 2 trabalhadores – 1 Técnico Especialista, 1 vendedor –, decorre a não ocupação de 2 trabalhadores com a categoria profissional de Operador de Supermercado de 1.ª a trabalharem naquelas duas áreas, sendo que também não existe outro posto de trabalho disponível para lhes ser atribuído.

**2.16.2.** Tal como nos casos anteriores, no processo remetido a esta Comissão não consta em documento algum a informação, ainda que mínima, sobre as funções exercidas pela trabalhadora nessa loja, nem assim dos demais trabalhadores seus colegas, sendo apenas desvendada a sua categoria profissional – que na loja partilha com outros sete

trabalhadores <sup>(6)</sup> –, mas que também neste caso não foi dada nota a associar a trabalhadora às áreas específicas e da sua desocupação.

**2.16.3.** Nestes termos, a entidade empregadora não logrou demonstrar pelo processo remetido à Comissão que houve a necessária aplicação adequada do critério de seleção pelo qual se inclui trabalhadora em causa no processo de despedimento.

**2.17.** Atenta a impossibilidade de serem determinados os termos da aplicação em concreto do critério de seleção de que decorreu a inclusão no processo de despedimento da ..., é de concluir que o processo remetido não afasta a perceção de que a seleção para despedimento efetuada tenha associada uma posição discriminatória face à sua situação de gozo de licença parental, pelo que face à discriminação que o despedimento nessa circunstância promoveria, ao abrigo do regime legal de proteção no despedimento previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho, esta Comissão não encontra fundamento para emitir parecer favorável à inclusão da trabalhadora no despedimento em análise.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto supra, com os fundamentos invocados, a CITE:

**3.1.** Não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., fundamentado em motivos de mercado e estruturais, da trabalhadora ..., com a categoria de Operadora Especial, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita em Oliveira de Azeméis.

---

<sup>6</sup> Segundo a lista de pessoal que indica a totalidade dos trabalhadores afeta à entidade empregadora.





**3.2.** Opõe-se à inclusão no processo de despedimento promovido pela referida entidade empregadora, das suas trabalhadora ..., com a categoria de Operador de Supermercado de 1.º, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita em Santa Maria da Feira, ... com a categoria de Operador Especializado, a exercer funções na loja da entidade empregadora sita na Circunvalação, no Porto e de ..., com a categoria de Operador de Supermercado de 1.º, a exercer funções na loja da empresa sita em Penafiel.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2013**