



PARECER N.º 181/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de Licença Parental, ..., incluído no 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 850 – DH-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 17 de setembro de 2012, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia do processo de despedimento coletivo, com vista à emissão de parecer prévio, 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, no qual está incluído o trabalhador ..., adjunto de direção de obra – técnico grau II B engenheiro civil, desde 07/01/2008, no gozo de licença parental.
- 1.2. Para o efeito, a entidade empregadora, anexou cópia dos seguintes documentos:
 - carta de 05.09.2012, dirigida à Direção-Geral do Emprego e das Condições de Trabalho (DGERT): *...aditamento à comunicação legalmente exigida nos termos da abertura do processo de despedimento coletivo – Inclusão de novo colaborador...* ;
 - carta de 31.08.2012, da entidade empregadora dirigida ao trabalhador, comunicando-lhe a intenção de promover o despedimento, assinada por este em 03.09.2012;



- email, de 6 de setembro p.p., dos recursos humanos para o gabinete jurídico da entidade empregadora, sobre ... *Prolongamento da Licença de Parentalidade – Requerimento Licença Parentalidade Partilhada – Segurança Social pdf; Licença Parentalidade Partilhada – Deferimento.pdf. ...;*
- email, de 5 de setembro p.p., do trabalhador dirigido à entidade empregadora, comunicando o ... *Prolongamento da Licença de Parentalidade ...;*
- recibo de entrega de documentos, em 5 de setembro p.p., no Serviço Social de Torres Vedras, de *Cópia de Doc. De identificação da Criança ou declaração do médico comprovativa da data do parto e de – Mod – RP 5049 DGSS – Requerimento de subsídio;*
- Este modelo : *Proteção Social na Parentalidade Requerimento de subsídio*, devidamente preenchido;
- Carta/notificação da decisão de deferimento do subsídio parental , de 78 dias, despachado na mesma data (5.09.2012).

1.2.1. Na carta/aditamento (05.09.2012) da entidade empregadora remetida à DGERT, consta o seguinte:

... Mais se informa, em aditamento ao processo de despedimento em curso, que vimos incluir os trabalhadores ... e ...

Desde já enviamos, em anexo, os elementos previstos na alínea a) do n.º 3 do artigo 363.º ...

1.2.2. Em anexo a esta carta a entidade empregadora apresenta os seguintes motivos para o despedimento:

... DESPEDIMENTO COLETIVO

MOTIVOS DO SETOR:

De acordo com a última análise de conjuntura da Construção da FEPIOP em 2011 registaram-se quebras de atividade na habitação,



nos edifícios não residenciais e na engenharia civil que atingiram, respetivamente, os 17%, os 8,5% e os 5,0%.

Em consequência da redução verificada em todos os segmentos da Construção, a produção caiu 9,4%, tratando-se da maior queda, desde que há registos sistematizados neste setor.

Para comprovar esta evolução negativa, a FEPICOP destaca as diminuições homólogas, até novembro de 2011, de 20,3% no número de licenças para construção de novos edifícios (no total, foram atribuídas 10.947) e de 31,6% no número de novos fogos (15.740 licenciados nos onze primeiros meses de 2011), a estagnação das obras de reabilitação em imóveis habitacionais, com 4.463 licenças concedidas, a queda de 9,9% na área licenciada de edifícios não residenciais e, para a totalidade do ano de 2011, a redução de 29% no montante global dos concursos abertos, representativa de menos 1,2 mil milhões de euros face a 2010.

Em resultado das fortes quebras no investimento privado e público, o consumo de cimento caiu 14,0% até novembro de 2011, a carteira de encomendas reduziu-se em 13% no quarto trimestre de 2011 e em termos homólogos, o número de desempregados subiu para 78 mil (no final de novembro de 2011), o nível de confiança dos empresários deteriorou-se (-12,4%, só no quarto trimestre de 2011) e a situação financeira das empresas piorou, perspetivando-se ainda um aumento do número de pedidos de declaração de insolvência de empresas deste setor.

Na origem desta situação estão, segundo a FEPICOP, “os elevados encargos financeiros, a elevada carga fiscal, os atrasos nos pagamentos do Estado e as dificuldades de obtenção de financiamentos”.

2012

2012 inicia-se com a perspetiva de deterioração de todos os indicadores, já por si muito gravosos, da atividade do setor da construção Civil e Obras Públicas em Portugal.



Em janeiro de 2012 registou-se uma quebra homóloga de 77,3% no valor dos concursos públicos promovidos.

Simultaneamente, a produção do setor da construção regista quebras significativas de produção em todos os segmentos de atividade, com o consumo de cimento a revelar uma queda de 15,0%, nos primeiros dois meses de 2012, quando comparado com o período homólogo.

No segmento da habitação, nos primeiros dois meses de 2012, registou-se uma contração de 28,5%, em termos homólogos, nas licenças para construção de fogos novos e apenas foram emitidas 699 licenças para reabilitação e demolição de edifícios, o que demonstra de forma clara o reduzido peso que o mercado da reabilitação continua a assumir.

Por sua vez, o montante do crédito à habitação reduziu-se 1,4 mil milhões de euros e os novos créditos para este fim registam uma quebra de 73,8%, em termos homólogos.

Em termos de área licenciada, até fevereiro, observa-se uma contração de 27,7% nos edifícios residenciais e de 38,9% nos edifícios não residenciais. O decréscimo da área licenciada nos edifícios não residenciais resulta essencialmente da redução de 58,4% nos edifícios comerciais, de 58,3% nos edifícios não mercantis e de 51,4% nos edifícios de uso geral.

No segmento das obras públicas, no primeiro trimestre de 2012, assistiu-se a uma redução do investimento público sem precedentes com o montante global dos concursos abertos pela Administração Central a reduzir-se 78,3%, o que resulta num corte no valor global dos concursos abertos de 64,4%, em comparação com o período homólogo.

Relativamente às adjudicações de obras públicas a redução foi de 69,4% na Administração Central e de 43,8% em termos globais.

DA EMPRESA

A ... encontra-se inserida no Grupo Empresarial ..., que desenvolve a sua atividade nas áreas da construção civil, obras públicas e promoção imobiliária.



As vicissitudes inerentes ao setor no qual a empresa exerce a sua atividade – Construção – e bem assim aquelas que afetam em particular o setor imobiliário conduziram o Grupo a um processo de consolidação e reestruturação financeira, negociado extra judicialmente com as entidades bancárias financiadoras.

No âmbito de tal processo e em consequência de enormes dificuldades que se apresentam hoje às empresas, a ... vê-se forçada a reduzir novamente a sua estrutura de custos, adaptando a sua estrutura de Pessoal e a sua capacidade produtiva à realidade do mercado e ao volume de negócios da empresa.

No ano de 2011, a ... realizou um volume de negócios na ordem dos 62 milhões de euros, o que representou uma quebra de 18% no volume de negócios face ao ano anterior, em que se tinha registado um volume de negócios de 75.699.621€, correspondendo a uma redução anual na ordem dos 14 milhões de euros.

O EBITDA da empresa (resultado bruto de exploração sem considerar depreciações de equipamento e encargos financeiros) sofreu um decréscimo anual na ordem dos 2,6 milhões de euros, correspondendo a uma quebra de 30%, tendo passado de 8.701.321€ realizados no exercício de 2010 para um valor na ordem dos 6,1 milhões de euros no ano de 2011.

Fruto da acentuada redução do volume de negócios e desta quebra abrupta de 30% no EBITDA/2011 vs. EBITDA/2010, bem como dos pesados encargos financeiros que a empresa suporta anualmente para fazer face à sua atividade (mais de 4 milhões de euros), corre-se o risco sério de a empresa se degradar economicamente no imediato, passando a apresentar prejuízos na sua atividade corrente, o que já não acontece há mais de 20 anos.

No que se refere ao volume de negócios da área de geotecnia e fundações especiais, a redução ainda foi mais drástica, verificando-se uma quebra de 56% na faturação da Divisão de Fundações e Geotecnia,



que em 2010 registou o montante de 5.667.305€, enquanto no exercício de 2011 não ultrapassou os 2,5 milhões de euros.

Considerando as elevadas quebras de produção, e a quase inexistência de procura nos segmentos de edifícios residenciais e não residenciais privados, o mercado não tem atualmente atividade para o segmento de geotecnia e fundações especiais, área em que existe claramente um excedente de oferta e um elevadíssimo índice concorrencial no País.

Por tal facto, entendeu a empresa redimensionar a sua área de geotecnia e fundações especiais, continuando a alienar em grande medida o parque de máquinas de que dispunha e que se encontrava maioritariamente estacionado. Consequentemente, os meios afetos ao estaleiro central da empresa tornaram-se também excedentários, havendo a necessidade de os adequar à realidade atual.

Por outro lado, as dificuldades financeiras sentidas pelo País, pelas empresas e pelos Bancos, têm vindo a impossibilitar o desenvolvimento de uma atividade internacional consistente a partir do território nacional e da capacidade produtiva aqui instalada.

A conjuntura atual dos mercados financeiro, da construção e obras públicas tem vindo assim a determinar uma acentuada e continuada diminuição da atividade da entidade empregadora.

A redução do volume de produção e do número de obras em curso, reflete-se igualmente na acentuada diminuição da atividade do Departamento de Aprovisionamentos e Transportes, levando à quase inexistente necessidade de contratação de subempreitadas e compra de materiais e equipamentos para obras a operar em território nacional.

Tal facto, tem vindo a ocasionar também neste setor da empresa uma continuada otimização dos meios humanos e a reorganização dos serviços com a extinção de postos de trabalho e cumulação de funções, como forma de reduzir custos e garantir a sustentabilidade da empresa. Consequentemente, foi já extinto há vários meses o lugar de Diretor de



Aprovisionamentos e justifica-se, presentemente, a diminuição da equipa de Aprovisionamentos e Transportes.

O despedimento coletivo relativamente ao qual se manifesta a intenção de proceder fundamenta-se por isso em motivos de:

a) Mercado: redução da atividade da empresa, com especial incidência nas áreas de geotecnia e fundações especiais, aprovisionamentos e transportes

e

b) Estruturais: Desequilíbrio económico-financeiro...

1.2.3. Como critério ou critérios de seleção dos trabalhadores a despedir a empresa declara:

... Para seleção dos trabalhadores a despedir foram utilizados os seguintes critérios:

- Afetação à área de geotecnia e fundações especiais*
- Afetação ao parque de máquinas a alienar por cessação da atividade de geotecnia e fundações especiais e pela redução da atividade na área de construção civil*
- Afetação às áreas de apoio diretas à produção, tal como departamento de aprovisionamentos e transportes*
- Inexistência de posto de trabalho compatível com a experiência...*

1.2.3.1. E como sub critério, relativamente ao trabalhador:

...

Categoria: Técnico Grau II B Engenheiro Civil

Função: Diretor de Obra 2 – Desempenha funções de adjunto de Direção de Obra.

O referido colaborador encontra-se deslocado na empreitada de construção do Adutor de ... localizada em ... – Vidigueira no Alentejo, cujos trabalhos em curso são praticamente nulos, estando a



empregada quase inativa, desde junho de 2012, por motivos de dificuldades financeiras quer da ..., quer do cliente. Adstritos a essa mesma empreitada encontram-se os Eng.º Civis ... a tempo parcial; ..., ... e ... a tempo inteiro. Dos quatro, o Eng.º ... é o que apresenta menor antiguidade na empresa. A situação económico-financeira, acima descrita, impede a manutenção da totalidade da equipa ligada à empreitada, forçando-nos à inclusão do trabalhador no processo de despedimento coletivo em curso...

- 1.3.** Porque o processo se encontrava incompleto, nomeadamente o facto do trabalhador não ter tido conhecimento atempado dos motivos do despedimento, a CITE enviou à entidade empregadora o seguinte e-mail:

... Na sequência da receção do pedido de parecer referido em epígrafe e de acordo com o solicitado pela jurista ..., relatora do referido processo, muito se agradece que nos sejam enviadas fotocópias dos elementos considerados oportunos por V. Ex.ª, nomeadamente:

1- contrato de trabalho celebrado com o trabalhador em causa ...;
2- comprovativo do recebimento por este da carta de intenção de despedimento, e, se desta comunicação o trabalhador teve conhecimento:

- dos motivos invocados para o despedimento;*
- do quadro de pessoal , discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- dos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir ;*
- do número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento ;*
- do método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir;*



3- se o trabalhador apresentou resposta à intenção do despedimento

4- informação sobre se foi designada comissão representativa de trabalhadores, e no caso afirmativo, se o trabalhador está representado, designadamente nas reuniões de informações e negociação, cujas atas devem ser igualmente remetidas a este Serviço;

5- quadro de pessoal, anexo ao relatório único com os códigos e respetivas legendas;

6- carta inicial remetida à DGERT .

Mais se agradece que a resposta a este e-mail seja remetida para secretariado@cite.gov.pt , até às 15 h de dia 21 de setembro do corrente. ...

1.3.1. No dia 4 de outubro deu entrada na CITE, um e-mail de 7 de setembro, onde a entidade empregadora responde ao trabalhador: ... *Tal como solicitou, junto envio a informação enviada para a DGERT que fundamenta o processo de despedimento coletivo em curso...*

Desta documentação consta o e-mail de 5.09.2012 e anexos, referidos no ponto 1.2. e 1.3. do presente parecer, a listagem do aditamento dos dois trabalhadores no despedimento, fotocópias do quadro de pessoal com indicação dos códigos, e a carta de 22.06.2012 enviada pela entidade empregadora à DGERT, sem o relatório fundamentador do presente despedimento coletivo.

1.4. A entidade empregadora ..., é uma sociedade anónima que tem como principal atividade económica a construção de edifícios residenciais e não residenciais, especializada em trabalhos de geotecnia e fundações especiais no mercado Nacional e internacional, com sede em Lisboa, e obras de construção espalhadas pelo País.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO



2.1. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.1.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.(...)”

2.2. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento”

“(...) 1 – 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. (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)



b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...):

2.2.1. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados



pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)"

- 2.3.** O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “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. (...)”.

2.3.1. Quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” estabelece:

“(…) 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.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...).”

2.3.2. Relativamente a “Informações e negociação em caso de despedimento coletivo” epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.



5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3. ...

2.3.3. A “Intervenção do ministério responsável pela área laboral” como epígrafe do artigo 362.º do CT:

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (...).”

2.4. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e dos trabalhadores no gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos



mesmos nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.5. Consta que o presente processo teve início pela abertura de um processo de despedimento coletivo em meados do mês de abril do corrente ano de 2012, e, em seguida, envio, ao tempo, de cartas de despedimento aos trabalhadores envolvidos, materializado neste expediente por uma carta enviada à DGERT no dia 22 de junho de 2012, cuja cópia foi agora enviada à CITE, sem os anexos.

2.5.1. Em 5 de setembro, a entidade empregadora decidiu incluir dois trabalhadores, um dos quais objeto de proteção especial pelo exercício de licença parental, razão pela qual foi solicitado o pedido de parecer prévio à CITE.

2.6. Da análise do processado, apesar de se poderem enquadrar, juridicamente, as dificuldades económicas e financeiras apresentadas pela entidade empregadora e a necessidade da consequente redução do número de trabalhadores ao seu serviço, não se encontrará suficientemente demonstrada a razão da inclusão no despedimento do trabalhador objeto do presente parecer, não bastando apenas alegar tal inclusão, sem a justificar.

2.6.1. Também, da leitura do quadro de pessoal agora remetido à CITE, e uma vez que o trabalhador se encontra a desenvolver a atividade profissional desde janeiro de 2008 conclui-se que ele não detém a menor antiguidade na categoria, por exemplo na obra 626 – ... – detém mais tempo de serviço do que outro que ali se encontra desde março de 2011. E na obra n.º 614, hospital da ... consta ... na empresa desde outubro de 2008; ... obra n.º 615, desde outubro de 2009. Acresce ainda que na zona de Lisboa se encontram dois trabalhadores com o mesmo tempo de



serviço, e pelo menos 3 com a mesma categoria profissional e menor antiguidade. Nestas circunstâncias afigura-senos que não poderá ter acolhimento o critério escolhido pela empresa *...menor antiguidade na empresa...*

- 2.7. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela empresa ..., S.A., conclui-se que a aplicação do critério de seleção escolhido, não afasta o indício da prática de discriminação em função do exercício do poder parental por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim sendo, dos dados fornecidos pelo processo de despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., a CITE emite parecer desfavorável à inclusão do trabalhador ..., no gozo da licença parental.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012**