



PARECER N.º 245/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental incluído 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 12.02.

Processo n.º 1119 – DH-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.11.2012, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui o trabalhador no gozo de licença parental ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta enviada ao trabalhador a despedir, objeto do presente parecer, em 17.10.2012, e à Comissão Representativa dos Trabalhadores a despedir, em 25.10.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “A ..., S.A. foi constituída em 1999, então com a denominação ..., S.A. Após diversas transmissões de ações entretanto ocorridas, a B.V. ... (“...”) veio a adquirir a totalidade das ações representativas do capital da Por sua vez, a ... passou, a partir de 2001 a integrar o grupo da ... (“...”), sendo uma das escolas de instrução de voo da rede de escolas desta última. Nas suas

instalações localizadas no ..., a ... ministrou (i) cursos de pilotagem, quer através de treino aéreo (vertente prática), quer de treino no solo (vertente teórica), destinados a alunos que pretendessem realizar treino ... [...] (Licença de Piloto de Transportadora Aérea”) integrado e (ii) cursos de pilotagem para outras escolas da rede ..., designadamente para a ... (realização de treino aéreo subsequente ao treino teórico ministrado em Amesterdão), se e quando capacidade adicional fosse necessária”.

1.2.2. “Desde janeiro de 2012, a ... ministra treino de aclimação aos alunos europeus da ... (após realização do treino aéreo em ...) e cursos de pilotagem, através de treino no solo (vertente teórica) destinados a alunos que pretendam realizar treino ATPL [‘*Air/ine Transport Pilot License*” (“Licença de Piloto de Transportadora Aérea”)] integrado (a vertente prática é ministrada na ... em ...). Também o treino aéreo de alunos que já estava a ser realizado em ...antes de janeiro de 2012, está a ser aí concluído”.

1.2.3. “Nos últimos anos, tornou-se crescentemente mais difícil atrair alunos, incluindo nos mercados Português e Espanhol. Devido à crise económica e financeira internacional e à conseqüente crise no setor da aviação, a maioria das companhias de aviação não contratou pilotos nos últimos dois anos. Esta realidade gerou uma redução no número de potenciais alunos dispostos a prosseguir uma carreira na aviação, já que não existem perspetivas para essa carreira ou oportunidades de emprego após a conclusão dos cursos de pilotagem. A referida redução do número de alunos afetou todas as escolas da ... na Europa, incluindo a Nesta, estavam previstas 7 turmas no exercício de 2011 (de 1 de abril de 2010 a 31 de março de 2011) e 4 foram canceladas. Para o exercício de 2012 (de 1 de abril de 2011 a 31 de março de 2012) estavam previstas 6 turmas. Dessas, dada a falta de alunos inscritos, apenas 2 se realizaram, ainda que com um número irrisório de

alunos. Como a ... depende do fluxo de alunos para gerar receitas, as reduções verificadas tiveram um impacto significativo na situação financeira da empresa”.

1.2.4. “A ... era reconhecida nos mercados Português e Espanhol como uma escola de pilotagem de grande qualidade, com preços para os cursos acima da média do mercado. Ora, Portugal atravessa, atualmente, sérias dificuldades económicas com enormes restrições à concessão de crédito por parte das instituições de crédito que emprestam dinheiro aos potenciais alunos para que estes possam fazer face aos referidos preços. Esta situação deu origem a que potenciais alunos, que já estavam prestes a iniciar os seus cursos na ..., tivessem de cancelar as suas inscrições no exercício de 2011 (10 cancelamentos no total) e no de 2012 (12 cancelamentos no total), porque não conseguiam obter financiamento bancário. Acresce que outras escolas de pilotagem, mesmo com cursos a preços inferiores aos praticados pela ... sofreram, igualmente, um forte decréscimo no número de alunos. Para além disso, um novo concorrente (a empresa ...) entrou no mercado Português com uma estrutura de custos mais baixa (aviões alugados, instrutores em regime de *freelance*, ou seja, não fazendo parte dos quadros de pessoal da empresa) e, conseqüentemente, com preços significativamente mais baixos relativamente ao que são praticados por todas as outras escolas de pilotagem no mercado. Ora, na medida em que os potenciais alunos têm, nos últimos anos, vindo a fazer a sua escolha com base nos preços praticados pelas diferentes escolas de pilotagem, tal escolha tem recaído sobre este novo concorrente, em detrimento das restantes escolas, incluindo a ...”.

1.2.5. “Em conclusão verificou-se uma drástica redução do número de alunos, determinada por fatores atinentes à crise económico-financeira mundial e nacional, sendo que não apenas a manutenção, mas, e sobretudo, o

agravamento da crise não permitiu a inversão da referida redução do número de alunos. Acresce que, nos últimos 2 anos, a situação financeira da ... degradou-se seriamente. Com efeito, a capacidade de treino da escola baseava-se em 160 alunos por ano e o ponto de equilíbrio financeiro da empresa (*breakeven*) encontrava-se nos 109 alunos por ano, sendo que nos últimos 2 anos a ... operou abaixo do ponto de *breakeven*".

1.2.6. "Por outro lado, os custos operacionais do treino aéreo ministrado na ... eram superiores em 30% aos da escola de pilotagem da CGA em Phoenix, Estados Unidos da América. Esta realidade era resultado, nomeadamente, do maior custo dos ativos (aviões e edifício), do maior custo e menor flexibilidade do trabalho e do maior custo dos combustíveis. Ora, por força do decréscimo do número de alunos e dos mais baixos custos operacionais da mencionada escola da CGA em Phoenix, a NLS, a maior fonte de alunos da ..., decidiu reduzir os seus custos, passando, a partir de novembro de 2011, a enviar os seus alunos de Amesterdão para Phoenix, para efeitos de realização do treino aéreo (até agora realizado em Évora, no que respeita a cerca de 50% dos seus alunos), subsequente ao treino teórico realizado em Amesterdão".

1.2.7. "Em resultado da mencionada decisão da NLS, o número de alunos de treino aéreo (e o correspondente número de horas de voo) da ... sofreu, também por esta via, uma drástica redução. A drástica redução do número de alunos, só por si, determinaria um insustentável agravamento da já má situação financeira da ..., caso a atividade desta (plenamente equipada e com o número de trabalhadores exigido por esse tipo de operação) e os respetivos custos operacionais permanecessem inalterados. Perante este quadro de drástica redução do número de alunos, sem perspetiva de inversão da mesma, e a má situação financeira da empresa nos últimos 2 anos, agravada pela decisão da NLS de passar a reencaminhar os seus alunos para Phoenix

e não mais para a ..., tornou-se necessária uma reavaliação da atividade por esta prosseguida, tendo-se a empresa visto obrigada a deixar de ministrar cursos de pilotagem, na vertente de treino aéreo”.

1.2.8. “De forma a evitar o total encerramento da ... a que a conjugação dos motivos de mercado e estruturais acima expostos inevitavelmente conduziria, a CGA decidiu redirecionar, para a COA Évora, o treino de aclimação para alunos Europeus que ministrava em Bruxelas, na medida em que a ... em agosto de 2011 já havia ministrado cursos deste tipo a alunos da NLS que fizeram os seus cursos na escola de Phoenix. Uma vez que todos os alunos Europeus da CGA passaram a realizar o treino aéreo em Phoenix, no fim de tais cursos os mesmos têm de regressar à Europa para o treino de aclimação, o que lhes exige o voo de 10 horas no espaço aéreo Europeu. Tal decisão da CGA permitiu manter a ... em funcionamento, possibilitando à ... a utilização das suas instalações para a realização de treino teórico de novos alunos captados no mercado Português e Espanhol, o que, na falta de tal decisão, seria de todo inviável (sendo o treino aéreo destes novos alunos sempre realizado em Phoenix)”.

1.2.9. “Desta forma, a realização de treino de aclimação possibilitou à CGA Évora manter a realização de treino teórico, uma vez que, dispondo das infraestruturas necessárias, o ensino do mesmo é assegurado por instrutores externos à empresa, tal como anteriormente já sucedia. Assim, a ..., a partir de janeiro de 2012, apenas manteve o treino aéreo dos alunos que, nessa data, já o estavam a realizar nesta escola, até ao término do mesmo. No que respeita ao treino teórico, o mesmo foi mantido pela ... (quer no que respeita aos alunos que, em janeiro de 2012, já o estavam a realizar, quer relativamente a novos alunos), sendo o treino aéreo subsequente ministrado na CGA em Phoenix”.

- 1.2.10.** “Ainda que da decisão da COA de redirecionamento do treino de aclimação para a ... tenha decorrido um aumento do número de alunos desta, a verdade é que o baixo número de horas de voo exigidas para o treino de aclimação implicou uma operação de reduzida dimensão, com apenas 2 aviões DA42. Por conseguinte, a organização, em termos de recursos humanos, exigida para o apoio ao treino de aclimação ministrado pela COA Évora era muito menor. Assim, a prossecução pela COA Évora, a partir de janeiro de 2012, apenas das atividades de treino de aclimação e o treino teórico gerou uma forçosa necessidade de redimensionamento dos ativos e dos recursos humanos da empresa em função dos requisitos de tais atividades, o que foi causa do, e fundamentou o, procedimento de despedimento coletivo levado a cabo pela ... no início do ano de 2012”.
- 1.2.11.** “Deste modo, atualmente a ... emprega 12 trabalhadores e está organizada em 9 setores, a saber: Direção; Instrução de Voo; Segurança de Voo; Planeamento e Despacho de Voo; Manutenção; Serviço ao Cliente; Vendas; Instalações, Compras e Informática; Financeiro e de Pagamento de Salários”.
- 1.2.12.** “Como resultado do que acima se descreveu, a partir de janeiro de 2012, a ... viu-se forçada a prosseguir unicamente as atividades de treino de aclimação e treino teórico. Sucede que, em maio de 2012, a CGA adquiriu a Academia de Aviação de Oxford, em Inglaterra, empresa que integrava centros de simulação de voo, colocação de pilotos e escolas de pilotagem. As escolas de pilotagem da Academia de Aviação de Oxford foram integradas na CGA, denominando-se a nova rede de treino de instrução de voo CAE Oxford Aviation Academy. A escola de pilotagem em

Oxford, Inglaterra é uma escola de pilotagem bastante bem sucedida, com mais de 280 alunos matriculados anualmente, provenientes de toda a Europa. Para todos estes alunos, o treino de aclimação e MCC (*Multi-crew training*) realizado em simuladores, é efetuado em Oxford”.

1.2.13. “Após avaliação da nova rede de instrução de voo e escolas na Europa, ficou claro que a CGA pode ter ganhos de sinergias e eficiência concentrando na escola de pilotagem em Oxford todo o remanescente treino aéreo que é efetuado na Europa. Isto porque: (1) Para a maioria dos estudantes europeus da CGA o treino de aclimação já é realizado em Oxford (mais de 280 alunos num universo anual de 460); (ii) Doravante, o treino MCC, realizado em simuladores, para todos os alunos Europeus da CGA, será realizado em Oxford (atualmente, os estudantes belgas realizam tal treino em Bruxelas e os estudantes holandeses realizam-no em Amesterdão); e (iii) o tempo e custo em viagem para os alunos Europeus pode ser significativamente reduzido enviando os mesmos de Phoenix para Oxford para concluírem o seu treino de aclimação. Assim, a CGA decidiu que, a partir de outubro de 2012, o treino de aclimação de todos os alunos Europeus da CGA será realizado em Oxford e que não serão enviados mais alunos Europeus para a ..., para este efeito”.

1.2.14. “Acréscce que, como acima se explicou, a continuidade na ..., a partir de janeiro de 2012, da atividade de treino teórico dos eventuais novos alunos captados nos mercados Português e Espanhol só se tornou possível e viável em virtude da prossecução do treino de aclimação, que permitiu a continuidade do funcionamento da ... e a utilização das instalações da mesma para efeitos da atividade de treino teórico. Sucede que - na medida em que não só se mantém, como se agravou, a dificuldade de acesso a

financiamento bancário por parte dos potenciais alunos para efeito de pagamento da inscrição nos cursos de pilotagem ministrados pela ... e uma vez que os potenciais clientes continuam a orientar a sua escolha em função dos preços praticados pelas escolas de pilotagem - se verifica, com elevada segurança, que a tendência para futuro é a de existir um cada vez menor número, ou até mesmo uma ausência, de novos alunos captados nos mercados Português e Espanhol”.

1.2.15. “Com efeito, no exercício de 2013 (desde 1 de abril de 2012 até à presente data), embora estivessem previstas duas turmas de treino teórico, não foi aberta qualquer nova turma. Numa das situações por falta de inscrições e na outra porque, estando inscritos apenas 10 alunos, tal número é claramente insuficiente para, sem outras atividades, manter a ... em funcionamento [note-se que, como acima se disse, a capacidade de treino da escola baseava-se em 160 alunos por ano e o ponto de equilíbrio financeiro da empresa (*breakeven*) encontrava-se nos 109 alunos por ano]. Deste modo, neste exercício de 2013, a atividade de treino teórico não gerou, até à data, qualquer nova receita”.

1.2.16. “Assim, uma vez que as receitas da ... atualmente provêm, apenas, por um lado, dos valores que lhe são pagos pela ... referentes ao treino de aclimação e, por outro lado, dos valores que lhe são pagos a título de inscrição pelos novos alunos captados nos mercados Português e Espanhol - e, quanto a estes últimos valores, a ... apenas retém o valor correspondente ao treino teórico, visto que o treino aéreo é feito em Phoenix, não tendo a ... direito a fazer seu o valor correspondente -, fácil é de constatar que, deixando a ... de prosseguir o treino de aclimação (cessando, assim, a obtenção de receitas que lhe são inerentes), as receitas geradas pela atividade de treino teórico - cuja tendência é, como

acima se explicou, a de verificar-se um cada vez menor número de novos alunos - não são, por si só, suficientes para cobrir os custos fixos da manutenção da empresa em atividade”.

- 1.2.17.** “Na verdade, embora o ensino teórico seja assegurado por instrutores externos, para que a ... continue a prosseguir a atividade de treino teórico, necessita a mesma de manter as instalações, equipamentos, recursos humanos e inclusive um bar/cantina que permita, quer aos trabalhadores, quer aos alunos, tomarem as suas refeições, dado que as instalações da ... se situam num local onde não existem alternativas em termos de espaços de refeição”.
- 1.2.18.** “Assim, a manutenção da empresa em funcionamento, com os custos fixos inerentes à atividade, para a prossecução apenas da eventual atividade de treino teórico geraria um enorme sobredimensionamento da estrutura da mesma e um irrazoável, insustentável e injustificado desequilíbrio económico-financeiro”.
- 1.2.19.** “Perante o quadro objetivo acima descrito, cessando a atividade de treino de aclimação, porque a ... não enviará mais alunos para a ..., esta deixou de ter condições de se manter em funcionamento, vendo-se forçada a tomar a decisão de encerrar total e definitivamente”.
- 1.2.20.** “Deste modo, durante o decurso dos prazos de aviso prévio subsequente à comunicação, a cada um dos trabalhadores abrangidos, da decisão de despedimento coletivo — e, em princípio, até 31 de dezembro de 2012 — a ... deixará de prosseguir as atividades de treino de aclimação e de treino teórico de pilotagem, encerrando todas as operações da escola e mantendo apenas as atividades administrativas e financeiras residuais que se

mostrem necessárias no contexto do encerramento total e definitivo da empresa, que ocorrerá assim que produza efeitos o despedimento de todos os trabalhadores da empresa”.

1.2.21. “Desta decisão de encerramento total e definitivo da ... foram já informadas as entidades públicas, nomeadamente a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo e a Câmara Municipal de ...”.

1.2.22. “A decisão de iniciar o procedimento de despedimento coletivo assenta, por conseguinte, nos motivos de mercado acima explicitados, traduzidos na decisão da ... de não mais enviar alunos para o treino de aclimação atualmente ministrados na ..., redirecionando todos os alunos Europeus para a ..., em Oxford, na Inglaterra, de que inevitavelmente resulta a cessação de tais cursos. Assentou, igualmente, na consequente necessidade de encerramento total e definitivo da empresa, decorrente da falta de razoabilidade e insustentabilidade económico-financeira da manutenção da empresa em funcionamento para a realização apenas da eventual atividade de treino teórico, resultante da drástica redução do número de alunos, ou mesmo inexistência dos mesmos, determinada por fatores atinentes à crise económico-financeira mundial e nacional, nomeadamente a falta/dificuldade de acesso ao crédito bancário por parte dos potenciais alunos. Encontra-se, assim, preenchida a previsão legal contida no artigo 359º, n.º 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho”.

1.3. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:

1.3.1. “Tendo em consideração o encerramento total e definitivo da empresa, o presente procedimento de despedimento coletivo abrange todos os

trabalhadores da empresa, à exceção de 2, com os quais foi já celebrado acordo de revogação dos respetivos contratos de trabalho, que produzirão efeitos na data em que tais trabalhadores celebrarem contrato de trabalho com outra empresa do Grupo ... ou em 31 de dezembro de 2012, conforme o que ocorra primeiro. Desta forma, e porque o presente procedimento abrange todos os trabalhadores, não são aplicáveis critérios de seleção dos trabalhadores a despedir”.

- 1.4.** A empresa refere ainda que “o contrato de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo cessará decorrido que seja o prazo de aviso prévio concretamente aplicável” e qual o método de cálculo de indemnização a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir que “engloba já a compensação legal prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho (calculada nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho)”, e que “nunca será inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades” e a que “acrescerá, para cada trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo, o valor de € 400,00 - correspondente ao valor do prémio anual arredondado (para cima) do seguro de saúde que a empresa atribui a cada trabalhador, na medida em que não é possível à empresa manter o seguro de saúde a futuros ex-trabalhadores”.
- 1.5.** Em 06.11.2012 e em 15.11.2012, tiveram lugar duas reuniões de informações e negociação entre os representantes da empresa e os trabalhadores a despedir e seus representantes.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.
- 2.1.1.** 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;”.
- 2.1.2.** 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 14º 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.
- 2.2.** 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de

29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

“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 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 despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (10) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 12 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6. Os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, consubstanciam-se no despedimento de quase todos os trabalhadores da empresa, em virtude do seu posterior encerramento total e definitivo.
- 2.7. Em 06.11.2012 e em 15.11.2012, tiveram lugar duas reuniões de informações e negociação entre os representantes da empresa e os trabalhadores a despedir e seus representantes, que tendo posto em causa as razões do despedimento coletivo, chegaram a acordo nas compensações a pagar aos trabalhadores a despedir.
- 2.8. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de paternidade na inclusão do referido trabalhador no gozo de licença parental no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., do trabalhador no gozo de licença parental ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de paternidade.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012**