



PARECER N.º 218/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em 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 801 – DH-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 22 de agosto de 2013, a CITE recebeu da ..., S.A., (...) para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na 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, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 26 (vinte e seis) dos 35 (trinta e cinco) trabalhadores, do qual está incluído o trabalhador em gozo de licença parental, ..., técnico de suporte no setor "... Sul".

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam cópias dos seguintes documentos:

- Carta da Comunicação de início de processo de despedimento coletivo - art. 360.º do Código do Trabalho, com data de 22.07.2013;
- Talões de aceitação e de aviso de receção de carta registada pelos CTT, em 22.07.2013, não reclamada pelo trabalhador;



- Segunda carta e segundos talões dos CTT, registados na mesma data: 22.07.2013, dirigidos ao segundo endereço do trabalhador, também não reclamada por este;
- Procuração forense de representação no processo de despedimento, de dia 24.07.2013, do trabalhador a três ilustres advogadas;
- Fax de 25.07.2013, de duas destas advogadas, dirigido à entidade empregadora informando-a de que no âmbito deste processo de despedimento representam 25 dos trabalhadores abrangidos, entre os quais o especialmente protegido, sugerindo o agendamento de reunião para o dia 29 de julho;
- Ata da reunião de informações de negociação de 06.08.2013 realizada no Porto, segundo informação verbal da entidade empregadora, com a comissão representativa de trabalhadores, não nomeada pelo trabalhador especialmente protegido;
- Ata de reunião com a mesma: 06.08.2013, realizada em Lisboa conforme esclarecimento da entidade empregadora, com a presença de duas das três advogadas do trabalhador ora em causa (que também representam 24 dos trabalhadores);
- “(...) *Ata de reunião de negociação (...)*” realizada em 20.08.2013, no Porto, sem a presença do trabalhador ora protegido ou de qualquer das advogadas;
- Da comunicação inicial de despedimento consta:
 - Descrição dos motivos do despedimento coletivo;
 - Critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir;
 - Mapa do pessoal abrangido pelo despedimento, com descrição das categorias profissionais;



- o Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;

E a solicitação da CITE cópias:

- Email de 2.08.2013, com comunicação ao trabalhador especialmente protegido, do despedimento e respetiva documentação;
- Email de 2.09.2013 acompanhado da Ata da reunião de 06.08.2013 redigida à máquina;
- Esclarecimentos sobre a matéria nomeadamente onde se realizaram as reuniões;
- Não foi remetido o Quadro de Pessoal - Anexo A do Relatório Único – tendo respondido a a entidade empregadora que: “(...) Quanto ao quadro de pessoal da empresa, o mesmo consta do Anexo 1 à comunicação a que se refere o art.º 360 do Código do Trabalho que foi enviada ao CITE em 20/08/2013 (...)”.

- 1.2. A entidade empregadora apresenta a seguinte motivação para o despedimento coletivo:

“(...) 1. Descrição dos motivos fundamentadores do despedimento coletivo

1.1 Breve caracterização da empresa

A ..., SA, foi constituída em 02 de junho de 1982.

O objeto social da empresa é a importação e comercialização de equipamentos e produtos de informática, telecomunicações e escritórios na área de informática e organização; a assistência técnica aos referidos equipamentos; a formação e assistência na mesma área e o desenvolvimento e comercialização de software; a representação de equipamentos, firmas e marcas da mesma área; a exportação dos referidos equipamentos e materiais; a prestação de serviços de informática e organização, tanto no país como no estrangeiro.



1.2 Motivos fundamentadores do lançamento do processo de despedimento coletivo.

Ao longo dos últimos anos as empresas do setor tecnológico em Portugal têm lutado com grandes dificuldades para assegurar a sua sobrevivência.

As razões dessas dificuldades podem resumir-se no seguinte:

1/ A crise económica e financeira em que a Europa está mergulhada, com especial gravidade em Portugal, motivou um acentuado agravamento das condições do recurso ao crédito bancário com o consequente estrangulamento da tesouraria das empresas.

A par do constrangimento referido no que toca ao acesso, as condições em que o financiamento é disponibilizado são cada vez mais gravosas. A conjugação destes dois fatores levou a que muitas empresas se vejam em grandes dificuldades para assegurar a sua sobrevivência.

2/ Agravando as condições desfavoráveis do mercado verifica-se que ao longo dos últimos anos tem-se acentuando a tendência de alargamento dos prazos de pagamento e regista-se uma maior dificuldade e risco na recuperação de créditos o que acentua as dificuldades de tesouraria das empresas, nomeadamente da ...

O aumento do risco de crédito fica bem patente no aumento de situações de insolvência que inviabilizam a recuperação de créditos.

3/ A situação recessiva que se vive é causa de uma acentuada retração do mercado resultante da forte retração do investimento público e privado, situação que, segundo as últimas previsões, irá manter-se nos próximos anos.

De acordo com os últimos dados do INE, prevê-se para 2013 uma contração do investimento em Portugal seja da ordem de 2,1%.

Atualmente, os resultados da ... centram-se fundamentalmente no mercado nacional e europeu, e tiveram nos últimos dois anos a evolução que consta do quadro seguinte:



	2011	2012
Vendas	51.081.098€	50.101.699€
Margem Bruta	12.329.119€	10.040.349€
Margem Bruta (%)	24,1%	20,0%
Resultado Líquido	248.039€	40.396€

4/ Um outro aspeto fundamental para a atividade da empresa é a parceria que esta mantém há vários anos com a ... a qual se consubstancia na revenda e gestão de contratos de licenciamento de software, assumindo-se o setor público como o cliente mais significativo neste mercado.

Para se ter uma ideia da importância desta parceria na atividade da empresa bastará ter em conta que representa cerca de 35% do volume de negócios.

Agravando o já difícil quadro em que a empresa se move, em 2012 a ... Portugal fez saber que irá reduzir o número de Large Account Reseller (LAR) em Portugal. Tal decisão implicará a retirada desse estatuto a uma ou mais empresas que dele beneficiam.

Tendo a parceria .../... a importância crucial já referida para a subsistência da empresa, o risco de ver ser-lhe retirado o estatuto de LAR, tornaria impossível a manutenção da empresa, já que tal representaria uma fortíssima redução do volume de negócios e uma irrecuperável perda de mercado.

Consciente das difíceis condições recessivas do mercado, da redução e onerosidade do acesso ao crédito e do risco de poder deixar de beneficiar do estatuto LAR, a ... teve de reponderar a sua estratégia e posicionamento no mercado nacional.



Como resultado da reflexão feita, a ... decidiu estudar as vias possíveis para encarar o futuro da empresa tendo optado por um projeto de concentração empresarial.

Com essa via procura-se criar as condições necessárias à manutenção da atividade não através de estrutura própria como até agora, mas sim através de uma nova entidade cujo capital social será detido pelos entidades que são titulares do capital social da ...

Com a concentração pretende-se obter:

a/redução dos custos de exploração resultantes do aproveitamento das economias e escala que resultam da criação de uma entidade de maior dimensão;

b/criação de condições que melhor a posicionem nas negociações com parceiros acionais e internacionais;

c/ criação das condições necessárias para que a nova entidade resultante da operação de concentração represente uma quota de mercado suficientemente representativa que lhe permita manter o estatuto LAR para o mercado nacional.

Pelas razões expostas foi decidido lançar um processo de cisão-fusão com a sua congénere ... , S.A.

Após o processo negocial que durou vários meses, as duas empresas decidiram destacar do património de cada uma delas as unidades de negócio afetas à atividade tradicional, a saber, comercialização de hardware, software e prestação e serviços vocacionadas para o mercado Europeu com especial incidência em Portugal, e com elas criar uma nova empresa ... (S.A.), entidade que passará a assegurar a atividade que, separadamente, vinha sendo levada a cabo por cada uma das empresas cindidas.

Só com a introdução desta profunda alteração é possível encarar a sobrevivência a atividade tradicional da ... e manter a esmagadora maioria dos postos de trabalho existentes.



O processo acima referido estará concluído em 31 de julho de 2013 data a partir a qual a ... passará a atuar exclusivamente nos mercados não europeus, encerrando a sua operação na Europa incluindo Portugal.

Como consequência da cessação de atividade no mercado nacional, a ... é forçada a encerrar todos serviços e estruturas que mantinha em laboração e que estavam alocados a atividade tradicional.

Assim, a partir do dia 1 de agosto de 2013, todos os serviços, departamento e secções afetos à atividade tradicional (mercado nacional e europeu) serão encerrados passando as funções que até agora exerciam a ser desempenhadas pela , S.A., entidade criada como objetivo de prosseguir o negócio que as empresas cindidas (... , S.A., e ... , S.A.) vinham desenvolvendo.

Por via da cisão-fusão serão transferidos para a ... 146 (cento e quarenta e seis) dos 181 (cento e oitenta e um) trabalhadores que faziam parte do quadro de pessoal da ...

Pelas razões que se enumeram seguidamente, não foi possível transferir a totalidade dos trabalhadores que faziam parte dos quadros da empresa.

Sendo empresas autónomas e concorrentes, a ... e a ... mantinham estruturas próprias que, dentro de cada uma das organizações, desenvolviam funções idênticas (por exemplo logística, reparações, apoio administrativo e financeiro etc).

Por outro lado, as duas empresas tinham como target os mesmos mercados o que implicava a existência de equipas e estruturas separadas e com formas de atuar diferenciadas.

Com a concentração da atividade numa só entidade as situações de sobreposição de funções e duplicação de recursos seriam inevitáveis.

De forma a evitar que tal acontecesse, foi necessário selecionar do quadro de cada uma das empresas as pessoas que deveriam ser transferidas para a ...



Tal escolha por não contemplar a totalidade dos trabalhadores de ambas as empresas gera um quadro de excedentários que será impossível manter em virtude da cessação da atividade tradicional por parte da ...

Por outro lado, um sobredimensionamento do quadro de pessoal da nova empresa que resultaria da absorção dos elementos excedentários poria em risco a estabilidade e a racionalidade económica do projeto.

Após a transferência dos 146 trabalhadores para a ..., o quadro de pessoal da ... passará, no imediato, a compor-se de 35 pessoas.

Das trinta e cinco pessoas que não são transferidas para a ..., não é possível manter as 26 (vinte e seis) abaixo identificadas uma vez que, dado o encerramento de todos os departamentos e serviços afetos à atividade tradicional, deixam de existir os postos de trabalho a que se encontravam afetas e não é possível encontrar novas funções.

Não tendo condições para manter ao seu serviço as pessoas indicadas, a ... é forçada a iniciar um processo de despedimento coletivo com fundamento no encerramento de todas as suas estruturas cuja atividade estava direcionada para o mercado nacional e, em menor medida, para o mercado europeu.

Considera-se importante referir que, por força dos acordos celebrados no âmbito do processo de cisão-fusão, as empresas cindidas (... , S.A., e a ..., S.A) ficam proibidas de atuar no mercado europeu o qual, em exclusivo, passa a ser trabalhado pela ...

Em conclusão, o fundamento do presente despedimento coletivo radica-se no previsto no art. 359.º n.º 1 do Código do Trabalho (encerramento de todos os seus departamentos, secções e serviços).

2. Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais

Em anexo é junto o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais

(Anexo I). (...)"



1.3. Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara:

“ (...) Critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores com os quais será rescindido o contrato de trabalho.

Em virtude da alteração do modelo de negócio, após o termo do processo de despedimento coletivo, a ... irá manter ao seu serviço 9 pessoas que irão exercer funções de apoio aos órgãos sociais, execução dos serviços contabilidade e suporte e ao desenvolvimento do negócio da empresa fora da europa.

Ponderada a situação de cada um dos envolvidos, considerou-se que nenhum dos vinte e seis trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, tem o perfil nem reúne as competências necessárias para executar as funções necessárias ao novo modelo de negócio da empresa,

O principal critério de seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo foi a extinção dos postos de trabalho que ocupavam em resultado da transferência da atividade da tradicional da ... para a ...

Para além do referido foram ainda ponderados os seguintes fatores:

a/ a avaliação do curriculum profissional, grau de formação de cada uma das pessoas;

b/o custo salarial envolvido;

c/a necessidade da coordenação das equipas oriundas de cada uma das empresas de forma a permitir que, o mais facilmente possível, possam fundir-se;

d/ as necessidades da nova empresa face ao modelo de negócio que está a implementar. (...).”



Nome	Descrição Categoria
...	Engenheiro de sistemas
...	Técnico Suporte
...	Engenheiro de sistemas
...	Engenheiro de sistemas
...	Engenheiro de sistemas
...	Engenheiro Suporte
...	Escriturário 2.
...	Escriturário 3.
...	Escriturário 3.
...	Escriturário 2.
...	Programador/a Informática
...	Técnico Suporte
...	Escriturário 2.
...	Escriturário 1.
...	Programador/a Informática
...	Engenheiro de Sistemas
...	Escriturário 1.
...	Técnico de Manutenção Sénior
...	Engenheiro Suporte
...	Técnico Suporte
...	Engenheiro Suporte
...	Técnico de Manutenção Sénior
...	Gestor de Clientes
...	Engenheiro de Sistemas Sénior
...	Escriturário 2.
...	Coordenador de Serviços

Notas Finais

Não existindo na empresa comissão de trabalhadores comissão intersindical ou comissão sindical, a presente comunicação será transmitida a cada um dos trabalhadores envolvidos.

Nos termos do disposto no art. 360 n.º 3 do Código do Trabalho os trabalhadores abrangidos poderão nomear comissão representativa



composta, no máximo, por cinco membros, devendo a sua designação ser comunicada à ... para os efeitos referidos n.º 2 do art. 360.º e para representar os trabalhadores na fase processual prevista no art. 361.º do Código do Trabalho.

Nos termos do disposto no art. 360.º n.º 5 do Código do Trabalho, nesta data, é enviada cópia da presente comunicação à entidade responsável e com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva (DGERT).

A fase de informações e negociações a que alude no art. 361.º n.º 1 do Código do Trabalho desenrolar-se-á no prazo previsto na lei, sendo desde já agendada reunião para o dia 06 de agosto de 2013 às 11 horas nas instalações da ..., S.A., situadas na Rua de ... Porto e Rua da ... Amadora.(...)”.

- 1.4.** Na reunião de informações e de negociação, realizada no dia 06.08.2013, no Porto, sem a presença do trabalhador ou de qualquer das suas mandatárias, consta o seguinte:

“(...) ATA DE REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO

Aos seis dias do mes de agosto do ano de dois mil e treze, pelas onze horas, realizou-se a reunião de informação e negociação entre a entidade empregadora a «..., S.A.») e a comissão representativa de trabalhadores designada para este efeito, a qual tem lugar no âmbito do procedimento de despedimento coletivo em curso. Estiveram presentes: O Senhor ..., Presidente do Conselho de Administração da ...; - A Diretora dos Recursos Humanos, ...; - ..., advogada interna da empresa;

- O Senhor Dr. ..., advogado mandatado pelo trabalhador ..., conforme procuração junta ao processo.

- ..., ... e ..., na qualidade de membros da Comissão Representativa, constituída para este efeito, e que representa os seguintes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo: ..., ..., ..., ... e ... - A trabalhadora



... - Em representação da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (D.G.E.R.T) esteve presente a Senhora Dra ... e Senhora Dra ... Tomou a palavra a Diretora dos Recursos Humanos da ..., ..., a qual, brevemente, expos as razões que levaram a empresa a iniciar o processo de despedimento coletivo, referindo que as mesmas se encontram detalhadas no documento fundamentador que foi enviado a todos os trabalhadores envolvidos, nomeadamente em virtude do projeto de cisão-fusão que estava em curso, concluindo que estava à disposição dos presentes para prestar os esclarecimentos que fossem solicitados. Neste momento, a trabalhadora ... questionou a Senhora Dr. ... acerca da possibilidade dos colegas ... e ... estarem presentes na reunião, tendo-lhe sido referido que se estavam representados pela Comissão Representativa de Trabalhadores não deveriam estar presentes na mesma. Mais explicou a representante do D.G.E.R.T., Senhora Dra. ..., que está presente na reunião com o objetivo de verificar a regularidade processual e substantiva e assegurar a conciliação dos interesses de ambas as partes. - Posteriormente a trabalhadora ... questionou também a Dr. ... acerca dos valores que iriam receber e porque motivo não constavam da comunicação de despedimento inicial.

Nesta altura a Dr. ... explicou aos presentes que será aquando da decisão de despedimento que a entidade empregadora terá obrigação de explicar quais os valores que cada trabalhador tem a receber. Explicou aos presentes o disposto no artigo 363.º do Código do Trabalho, advertindo que deverão estar cientes do teor do artigo e das respetivas consequências. A trabalhadora ... questionou ainda acerca da formação profissional. Nesta altura foi explicado pela Dra ... que foi feito um levantamento da formação prestada e sempre que a formação não tenha sido prestada ou não o tenha sido inteiramente, será paga nos termos legais. Mais questionou a empresa sobre o seguro de saúde e a possibilidade de estender o mesmo os trabalhadores até ao final do ano, tendo a Dr.^a ... referido que esta situação está a ser discutida com a



seguradora e oportunamente comunicará a sua decisão. - Seguidamente o trabalhador ... e ... questionaram a empresa acerca da contrapartida relativa às viaturas, tendo sido referido pela Dr.^a ... que as viaturas são de serviço e decorrem da posição profissional que cada um ocupa. O trabalhador ... explicou então que faz uso de uma viatura aos fins de semana e férias e tem combustível pago. O trabalhador ... referiu ainda trabalha na empresa há 19 anos e que há 16 anos empresa lhe facultou um veículo para uso total. Há cerca de um ano e meio a empresa alterou a modalidade e pagou-lhe a pagar um valor fixo mensal como contrapartida para passar a fazer uso de uma viatura própria. Quanto ao equipamento de telemóvel o trabalhador ... referiu que tem interesse em manter o número de telemóvel, tendo a Dr.^a ... referido que a empresa tem abertura para o efeito. Também o Dr. ... manifestou o interesse do seu representado, ... em manter o número e o próprio equipamento. A trabalhadora ... referiu também que na sua opinião não foi despedida por problemas financeiros mas por outras razões. Nesta altura a Dr. ... tomou a palavra e no seu uso referiu que a reunião não tem que terminar hoje, podendo e devendo a Comissão Representativa apresentar as propostas que entender pertinentes O trabalhador ... lança então a proposta de pagamento de indemnização aos trabalhadores de um salário e meio por cada ano de antiguidade. A trabalhadora ... refere que o que pretendia era ter consciência da proposta feita pela empresa e agora vai analisar tal proposta e consultará o seu advogado, que transmitirá depois à empresa a sua decisão. O trabalhador ... refere que a ideia da Comissão era tirar informações e dúvidas e depois reunirem novamente decidirem o que fazer, podendo eventualmente contrapor o que entenderem pertinente, avançando desde já com a possibilidade de incluírem o computador, o telemóvel, nomeadamente a manutenção do número, e uma contrapartida pelas viaturas que utilizam. A trabalhadora ..., nesta altura, chamou a atenção para o facto do trabalhador ... ser um trabalhador que não pertence aos quadros, visto estar vinculado com contrato de trabalho a



termo, mais tendo explicado, no entanto, que este estaria disposto a aceitar a proposta da empresa. A trabalhadora ... estaria disposta igualmente a aceitar os valores apresentados pela empresa, acrescidos dos prémios a que tiver direito. - Nesta altura a representante da D.G.E.R.T., Dra. ..., questionou a empresa quanto à natureza do vínculo do trabalhador ..., tendo sido referido que se trata de um contrato de trabalho a termo certo. Face ao exposto, perguntou porque motivo foi o mesmo incluído no processo de despedimento coletivo solicitando à empresa que revisse esta situação. - A trabalhadora ... tomou ainda a palavra tendo referido que, na parte que lhe concerne, pretende uma indemnização igual a um ano de trabalho, ou seja, quinze mil euros líquidos. - Mais referiu que no seu contrato de trabalho consta que tem isenção de horário de trabalho e nunca recebeu o valor referente a tal isenção, entendendo que, por lei, terá direito a tal valor. A trabalhadora ... referiu ainda que esta semana visualizou um vídeo do Engenheiro ..., de abril ou maio deste ano, para o Canal Económico TV, na qual este referiu que durante os anos de recessão e crise do país a ... manteve a estabilidade económica, não sentido a recessão, tendo, inclusive, tido melhorias numa área de negócio específica e que previa que até ao final do ano a nova empresa que surge a partir da fusão, deveria faturar 70 milhões de euros que a seu ver contraria o teor da comunicação do despedimento coletivo. Refere ainda que teve conhecimento de que uma semana antes de receber a comunicação do despedimento coletivo, dois colegas manifestaram intenção de se despedirem, tendo o chefe do departamento subido o vencimento de cada um deles, o que contraria o que diz na comunicação quanto à redução de custos. Seguidamente o Dr. ... pediu a palavra para fazer alguns "reparos" à comunicação que foi enviada aos trabalhadores, nomeadamente quanto ao ponto 5 que refere que o termo dos contratos de trabalho ocorrerá em simultâneo, o que, no seu entender, não é correto. Mais acrescentou que, na sua opinião, a entidade empregadora ao oferecer o que está na lei e nada mais não está



de forma genuína a negociar. Referiu ainda que no que à formação concerne espera que a empresa liquide os valores referentes a 35 horas anuais vezes três anos, caso a mesma não tenha sido prestada. Refere ainda que a empresa não apresentou qualquer uma das hipóteses previstas no art. 361.º do Código do Trabalho. Quando à proposta do ... em concreto, transmite que pretende lhe seja pago 1,25 por cada ano completo de serviço, consciente que está da possibilidade de tributação na parte que exceder os limites legais, propondo ainda que lhe seja oferecido o computador e o telemóvel e manutenção do seguro saúde até ao final do ano. Quanto ao veículo automóvel, não possui elementos que lhe permitam carrear para o processo qualquer proposta nesse sentido, pelo que irá apresentar proposta posterior, por escrito ou na reunião que vier a ser agendada. - Foi então sugerido pelo trabalhador ... enviar uma proposta por escrito para a entidade empregadora, sugerindo o dia 20 de agosto de 2013, pelas 11h00, nas instalações da ..., para uma nova reunião de negociações, proposta que foi aceite pela empresa, pelo que desde já fica designada a referida data para tal efeito. Nesta altura a representante do D.G.E.R.T., Dr.^a ..., pediu a palavra e no seu uso explicou aos presentes o critério para chegar ao cálculo da formação profissional, sendo que no caso de total ausência de formação profissional deverá o respetivo crédito resultar da conciliação do disposto no n.º 2 do art. 131.º, conjugado com o consignado nos nºs 1 e 6 do art. 132.º do Código do Trabalho, não descurando o disposto no art. 134º do mesmo. Foi então referido pela Dra ... que foi já feito o levantamento da formação prestada a cada um dos trabalhadores. Nesta altura foi então discutido pela Comissão de Trabalhadores qual o critério para aferir o que constitui formação profissional tendo sido solicitado pela trabalhadora ... que fosse enviada à Comissão Representativa a listagem da formação que foi prestada a cada um dos trabalhadores.

A reunião terminou às 13h00 horas tendo sido elaborado a presente ata que vai ser assinada por todos os participantes na reunião. - Pela ...



A Diretora dos Recursos Humanos

A Advogada da empresa

Dr. ..., mandatário trabalhador ...

Os representantes da Comissão Representativa

...

A representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Dr.^a ...

A representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Dr.^a ... (...) . “

1.4.1. Na reunião de 06.08.2013, realizada em Lisboa, com duas advogadas do trabalhador ora em causa consta o seguinte:

“(...) Ata de Reunião

Presentes:

Eng. ...

Dra ...

Dra ...

Dra ...

Sr. ...

Sr. D. ...

Tomou a palavra a Dra. ... que referiu terem já sido colocadas as questões que entendem por bem para esclarecerem os seus clientes.

Para além de já colocadas, referem ainda uma questão referente ao subsídio de refeição. Ainda relativamente a alguns trabalhadores (... , ... e ...) referem que relativamente à antiguidade ficou convencionado que as situações serão analisadas sendo assegurados os direitos de cada um.

Solicitam os contratos do ..., ... e ...

O Sr. Eng. ... referiu que 50% da comissão será considerada.

Tomou a palavra a Dra ... que referiu que a antecedência será paga ou não. Foi esclarecido que o período de antecedência será pago.

Relativamente às viaturas a ... propôs que nos casos em que a viatura



esteja prevista no contrato será ponderada essa situação. Já com as situações em que não está no contrato, não será ponderado esse valor. No que toca à formação serão pagos os valores não gozados. No que respeita ao seguro de Saúde, a empresa manterá até final do ano caso haja acordo com os trabalhadores.

Foi colocada a questão de ser aumentado o valor indemnização.

O Sr. Eng. ... referiu que não há margem para aumentar o valor indemnizatório.

Ficou acordado que a ... irá analisar as situações dos colaboradores no que toca à utilização de viaturas.

Relativamente ao Sr. ..., as suas Ilustres Mandatárias irão facultar informação referente às horas de trabalho noturno alegadamente realizadas.

No que respeita ao Dr. ... a ... irá facultar cópia do contrato do trabalhador.

Referente aos trabalhadores ..., ... e ..., a ... facultará cópia dos contratos de trabalho ou carta convite.(...)”.

1.4.2. Na segunda reunião, realizada no Porto, sem a presença do trabalhador ora protegido ou de qualquer das mandatárias, consta o seguinte:

“(...) Aos vinte dias do mês de agosto do ano de dois mil e treze, pelas onze horas, realizou-se reunião de informação e negociação entre a entidade empregadora a «..., S.A.» (...) e a comissão representativa de trabalhadores designada para este efeito, a qual tem lugar no âmbito do procedimento de despedimento coletivo em curso. Estiverem presentes:

- O Senhor Eng. ..., Administrador da ...; - A Senhora Dra. ... - A Senhora Dr.^a ..., na qualidade de peritas. - ..., ... e ..., na qualidade de membros da Comissão Representativa, constituída para este efeito, e que representa os seguintes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo: ..., ... e ...

- A trabalhadora ... —



- O Senhor Dr. ..., advogado mandatado pelo trabalhador ..., conforme procuração junta ao processo. Em representação da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (D.G.E.R.T) esteve presente a Senhora Dr.a ... e Senhora Dr.^a ... No início da reunião a trabalhadora ... explicou aos presentes que os trabalhadores ... e ... informaram que não pretendem ser representados pela Comissão Representativa de Trabalhadores, pelo que esta Comissão Representativa deixou de os representar. Tomou então a palavra a Dr.a ..., a qual explicou aos presentes, no seguimento da reunião anterior, que após ter sido analisada a questão do trabalhador ... estar vinculado com um contrato de trabalho a termo e estar incluído no processo de despedimento coletivo, concluiu-se pela manutenção do trabalhador no âmbito do processo de despedimento coletivo. Quanto à questão da formação, após validação junto do ACT e de gabinetes de advogados externos, a empresa tem o entendimento que no caso de cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação. Em consequência, a empresa irá proceder ao pagamento da formação nos termos legais. Seguiu-se alguma discussão acerca da questão relativa à formação, tendo a trabalhadora ... questionado a representante da D.G.E.R.T. acerca da sua posição relativa à formação. A representante da D.G.E.R.T. frisou que nos termos do artigo 134.º do Código do Trabalho, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado ou ao crédito de horas para formação de que sejam titulares à data da cessação, salientando que atenta a referida redação aponta para que seja atribuído um valor ou outro. O trabalhador ... referiu então que pretende que lhes seja aplicado o previsto no artigo 132.º, n.º 5 do Código do Trabalho, ou seja, que em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada seja imputada ao crédito vencido há mais tempo.



Seguidamente, a representante da D.G.E.R.T, suscitou a questão da empresa analisar a possibilidade de lançar mão de medidas alternativas ao despedimento coletivo. O Sr. Eng. ... explicou então que o despedimento coletivo ocorreu essencialmente em virtude do projeto de cisão-fusão que foi levado a efeito, estando a empresa desprovida de atividade comercial. Sendo assim, a possibilidade de suspensão e lay-off não é possível de todo, visto que a ... deixou de ter atividade no âmbito dos postos de trabalho dos visados pelo despedimento coletivo. Nesta altura a representante do D.G.E.R.T, Dra ..., questiona a empresa acerca da possibilidade de ceder alguns trabalhadores para a nova empresa, referindo ainda que os critérios de escolha de cada um dos trabalhadores abrangidos deve ser claro, tendo o Sr. Eng. ... referido que os critérios constam do documento fundamentador que foi enviado aos trabalhadores, pelo que foi escolhida para a nova empresa a equipa que melhor poderá garantir à mesma cumprir o business plan que foi traçado.

Nesta altura o Dr. ... pediu a palavra tendo referido que, na sua opinião, no documento fundamentador não se refere a questão da competência relativa a cada um dos trabalhadores.

Seguidamente, a representante do D.G.E.R.T, Dr.^a ..., referiu que os critérios de escolha dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo são sempre opção da empresa, não podendo, contudo, ser vagos e discriminatórios, devendo ser minimamente objetivos e explícitos, por forma a permitir estabelecer uma relação de congruência entre os fundamentos do despedimento e a escolha dos trabalhadores concretamente abrangidos pelo mesmo, tendo sido reiterado pelo Eng. ... que os motivos fundamentadores do despedimento coletivo estão explicitados no documento fundamentador para o qual se remete, sendo que a hipótese de transitar pessoas para a nova empresa é praticamente nula. O trabalhador ... questionou acerca da possibilidade de terem sido transferidos desde o início todos os trabalhadores para a nova empresa,



tendo o Eng. ... explicado novamente que a passagem de trabalhadores obedeceu a um business plan.

O trabalhador ... referiu que não aceita os valores que a empresa propõe, que não versam nomeadamente o uso da viatura de que usufruía, por exemplo, tendo o Eng. ... explicado que as viaturas sempre foram de serviço, para uso estritamente profissional. O trabalhador ... questionou se uma empresa que tem 35 trabalhadores pode recorrer ao despedimento coletivo de 26 dos trabalhadores, tendo sido esclarecido pela representante do D.G.E.R.T., Dra. ..., os critérios que a lei prevê para este efeito.

Foram suscitados pela Comissão de Trabalhadores diversos esclarecimentos acerca dos recibos provisórios que foram enviados à Comissão Representativa com simulação dos valores a receber por cada um, tendo sido prestados os esclarecimentos que foram julgados pertinentes, nomeadamente, quanto ao cálculo da indemnização, tendo a empresa seguido o critério previsto no art.º 6.º na Lei 23/2012 de 25/06. A representante do D.G.E.R.T., Dra. ..., explicou então aos trabalhadores ... e ... o conteúdo da limitação prevista no artigo 6.º, n.º 4, al. a) da Lei 23/2012. Seguidamente as trabalhadoras ... e ... referiram que aceitam o pagamento das quantias que a empresa propõe, desde que devidamente corrigidos os valores relativos aos proporcionais bem como o subsídio de alimentação.

Face ao exposto, pelos presentes foi então referido que consideram encerrada a fase de informação e negociação no âmbito do presente processo de despedimento coletivo.

A reunião terminou às 13h00 horas tendo sido elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os participantes na reunião.

Pela ... (...)."

- 1.5.** Na sequência do exposto e da análise do processo verifica-se que a entidade empregadora desenvolve a sua atividade na área de "(...)"



importação e comercialização de equipamentos e produtos de informática, telecomunicações e escritórios na área de informática e organização (...)”; pretende proceder ao despedimento coletivo de 26 trabalhadores dos 35 trabalhadores que não foram transferidos para a nova empresa, onde se inclui o trabalhador especialmente protegido, não incluindo este o grupo de 9 trabalhadores que ficam na empresa ora em causa.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta nos Considerandos 8 e 12: “(...) *que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres (...)*”, e que, “(...) *há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres (...)*”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “(...) *Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar (...)*”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “(...) *A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias*



para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.(...)"

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 63.º assegura como “ (...) *Segurança no emprego (...)*” : “(...) *É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos (...)*”.

2.2.1. E o artigo 67.º da CRP 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 (...)”

2.2.2. Por seu turno, 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. (...)”

2.3. Quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhador no gozo de licença parental, deve atender-se ao previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho,



aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir: “(...) *promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir. (...)*”.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja, não pode este ser prejudicado por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

2.3.1. Em conformidade com os princípios definidos e a norma comunitária atrás reproduzida, o Código de Trabalho vem consagrar no artigo 63.º, n.º 1: 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. O mesmo Código, 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. (...)”.

2.4.1. Como motivações legais para o despedimento, estabelece o n.º 2 do mesmo artigo 359.º:

“(...) 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 (...)”.

2.4.2. Quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

“(...) 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 referido 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. (...).”

2.4.3. Nos termos do artigo 381º, 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, implicando a falta de solicitação deste parecer, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do CT, a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.



2.5. Sobre a matéria e de modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção aplicados, convirá chamar à colação, doutrina/jurisprudência relevante nomeadamente o que refere o autor *Bernardo Lobo Xavier*, na publicação “*O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*”:

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

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

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

2.5.1. Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou



motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei (...)”.

2.5.2. *“(...) é certo que não cabe ao Tribunal sindical as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”* conforme Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt.

2.5.3. Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt aponta caminho idêntico ao sublinhar *“(...) o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT (atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho) em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”*



- 2.6.** Nestas circunstâncias, ao abrigo do disposto na alínea b) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, compete à CITE : “(...) *Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental (...)*” no âmbito do qual vamos averiguar a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram o despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da parentalidade.
- 2.7.** Na sequência de todo o exposto de sublinhar que a legislação atrás reproduzida ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e/ou de trabalhador em gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *Sub Judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido nestes casos, devendo demonstrar, sem margem para dúvidas, que a escolha de um trabalhador especialmente protegido para ser abrangido por um despedimento é isenta de discriminação em função da parentalidade.
- 2.7.1.** No caso em apreço, constata-se que a entidade empregadora apresenta como fundamento para o despedimento dos/as trabalhadores/as “(...) *não é possível manter as 26 (vinte e seis) abaixo identificadas uma vez que, dado o encerramento de todos os departamentos e serviços afetos à atividade tradicional, deixam de existir os postos de trabalho a que se encontravam afetas e não é possível encontrar novas funções. (...) Em virtude da alteração do modelo de negócio, após o termo do processo de despedimento coletivo, a ... irá manter ao seu serviço 9 pessoas que irão exercer funções de apoio aos órgãos sociais, execução dos serviços contabilidade e suporte e ao desenvolvimento do negócio da empresa fora*



da europa.(...) “. De registar que do processo não consta a identificação ou a situação laboral destes 9 trabalhadores/as, aqui designados por pessoas, que ficam na empresa, impossibilitando a comparação do ponto de vista jurídico com os trabalhadores que integram o despedimento, entre os quais o trabalhador especialmente protegido.

2.7.2. A entidade empregadora, relativamente ao critério ou critérios, de seleção vem dizer nomeadamente: “(...) *Ponderada a situação de cada um dos envolvidos, considerou-se que nenhum dos vinte e seis trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, tem o perfil nem reúne as competências necessárias para executar as funções necessárias ao novo modelo de negócio da empresa. O principal critério de seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo foi a extinção dos postos de trabalho que ocupavam em resultado da transferência da atividade da tradicional ... para a ... Para além do referido foram ainda ponderados os seguintes fatores:*

a/ a avaliação do curriculum profissional, grau de formação de cada uma das pessoas;

b/o custo salarial envolvido;

c/a necessidade da coordenação das equipas oriundas de cada uma das empresas de forma a permitir que, o mais facilmente possível, possam fundir-se;

d/ as necessidades da nova empresa face ao modelo de negócio que está a implementar. (...).”

Neste aspeto convirá registar que do processo também não constam quaisquer elementos relacionados as competências de cada um dos trabalhadores ou os fatores de ponderação que conduziram à escolha dos trabalhadores a despedir ou dos que ficaram da empresa, não ficando demonstrada a razão pela qual são excluídos os 26 trabalhadores e mantidos os 9 trabalhadores na empresa.



2.7.3. De referir ainda que da análise do quadro de pessoal apresentado pela entidade empregadora com a lista dos 26 trabalhadores a despedir, para além de não se mostrar explicado como foi elaborado aquele quadro e esta lista, não é apresentada qualquer razão para a existência de pelo menos 16 trabalhadores com a mesma categoria do trabalhador especialmente protegido – técnico de suporte – não estando suficientemente demonstrado pela entidade empregadora, como a lei determina, a integração do trabalhador no despedimento coletivo.

2.8. Na sequência de todo o exposto e sem prejuízo de se reconhecer que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestionária da entidade empregadora, considerando que dos elementos do processo não se mostra qualquer justificação ou concretização para a integração do trabalhador ... no atual despedimento coletivo, afigura-se-nos que não está afastada a possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se à inclusão do trabalhador ... em gozo da licença parental, no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., (...), S.A.).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE SETEMBRO DE 2013**