

## **PARECER N.º 69/CITE/2016**

**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 de fevereiro  
Processo n.º 172 – DH-C/2016

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 26.01.2016 a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui o trabalhador ..., engenheiro ..., que se encontra no gozo da 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** No documento enviado à CITE, a entidade empregadora vem requerer a emissão de parecer prévio, juntando para o efeito a comunicação da intenção de despedimento, recebida pelo trabalhador a 04.01.2015, nos seguintes termos.

“(...)

**COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE PROMOVER DESPEDIMENTO  
COLETIVO**

*Exmo.(a) Senhor (a) Colaborador (o),*

*A ..., (...) (doravante indiferenciadamente designada por “...”, “Empresa” ou “Entidade Empregadora”) vem, nos termos e para os efeitos do consignado no artigo 360.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro (adiante “Código do Trabalho” ou “CT”), e na qualidade de S/ Entidade Empregadora, comunicar a V. Exa. a intenção de*

*proceder a um despedimento coletivo no seio da Empresa, o que se propõe fazer pelos motivos, razões e nas condições abaixo indicadas:*

#### **INTRODUÇÃO - BREVE ENQUADRAMENTO**

*1. O Código do Trabalho oferece, no seu artigo 359.º, uma noção de despedimento coletivo: trata-se da “cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, (...) dois trabalhadores, (...) 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. Exige-se, portanto, a verificação de dois traços essenciais: primeiro, o despedimento coletivo determinará a extinção de uma pluralidade de vínculos segundo, a rutura dos contratos respetivos fundar-se-á numa razão comum a todos eles (fundamento organizativo ou técnico) que torne o despedimento coletivo indispensável ou inevitável.*

*3. Do ponto de vista objetivo, o despedimento coletivo surge, assim, como particularmente adequado para fazer face a uma situação de crise da empresa, crise essa que se pretende ultrapassar pelo seu redimensionamento ou pela prossecução de objetivos empresariais de reorientação estratégica ou de mercado (reestruturação).*

#### **I — MOTIVOS (MERCADO E ESTRUTURAI) PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO**

*4. Assentando a sua atividade, essencialmente, na prestação de soluções e serviços na área das telecomunicações, designadamente assistência técnica após a venda, manutenção de equipamentos e elaboração e implementação de projetos, não obstante a adoção de medidas nesse sentido, não tem a ... conseguido passar à margem do abrandamento da economia nacional (e internacional) e, em particular, da crise que se faz sentir no seu setor de atividade (adiante “Setor”).*

5. Efetivamente, este é um dos setores afetados pela atual conjuntura económica (nacional e internacional) e da forte concorrência que atravessa, vivendo uma acentuada crise, tendo a ... sofrido uma quebra global da comercialização dos seus produtos e na prestação dos seus serviços.

6. Como é consabido, este Setor é caracterizado pela existência de empresas de média e grande dimensão, que têm apresentado elevadas taxas de crescimento nas últimas décadas e com investimentos elevados nas áreas das TI. Por esse motivo é pedido às empresas fornecedoras de tecnologias, elevadas taxas de esforço e penetração, que se traduzem em elevados custos operacionais. De forma a ser competitiva e a ganhar quota de mercado a ... também teve que fazer grandes esforços em Portugal, sacrificando consideravelmente as margens comerciais, por exemplo no fornecimento da tecnologia ... à ... entre 2010 e 2013, na rede ... à ... entre 2009 e 2012 e em diferentes programas e demonstrações conduzidos com a ... na área dos Serviços ... e da ... em 2013, com o objetivo de alcançar um maior volume de negócio e maior rentabilidade nos anos subsequentes, mas a realidade evidenciou que aqueles esforços não se traduziram em rentabilidade comercial e conduziram a uma enorme pressão financeira no que diz respeito à operação da ... em Portugal.

7. De facto, a conjuntura dos últimos anos terá inequivocamente contribuído para uma progressiva redução de atividade da ..., redução essa que se começou a verificar no ano civil de 2012 e que, pelo menos, a partir do ano de 2015 terá tido a sua expressão maior, com uma redução na procura dos produtos e serviços prestados pela Empresa, com particular enfoque nos seus key customers.

8. A ..., acompanhando o drástico abrandamento da atividade económica que se sente na economia internacional e nacional, em particular, neste Setor, tem vindo a sofrer uma drástica redução de atividade desde 2014 proveniente de uma notória diminuição da procura dos seus serviços e produtos.

9. Tal situação económica traduziu-se numa gradual descida dos seus resultados líquidos anuais desde 2014, tendo-se verificado a mesma

*tendência, desde o início deste ano de 2015, contribuindo assim, para o aumento de resultados negativos, nomeadamente no ano de 2014 de EUR. 1.143.225,00 e no ano de 2015 (a 30 de novembro de 2015) de EUR 303.467,52, que quando considerados em termos acumulados, correspondem a um montante superior a € 5.899.386,57 (conforme demonstrações financeiras que se anexam à presente comunicação preliminar respetivamente como Anexo 1 e II), resultante de uma diminuição da faturação verificada e dificuldades, bem como das margens bruta de venda obtidas, quando comparada com anos transatos, no que concerne ao volume global de negócios da ...*

*10. Aliás, não se afigurando até ao final do ano fiscal qualquer tipo de faturação extraordinária ou inesperada que altere o resultado negativo do ano de exercício económico de 2015.*

*11. Apesar de existirem eventuais projetos anunciados no mercado Nacional, estes não apresentam garantias de execução a curto prazo. Efetivamente, as oportunidades relacionadas com potenciais novos Clientes da ..., ou a renegociação com concorrentes da ..., têm adiado sistematicamente as decisões de adjudicação e conseqüente compra, provocando um rácio mensal de novas vendas inferior ao habitual.*

*Por outro lado,*

*12. Os projetos já adjudicados ou em execução não configuram uma dimensão que permita inverter a conjuntura económico - financeira da Empresa, pelo que, apesar do esforço financeiro e de política comercial efetuadas, o mesmo, ainda não se traduziu de forma suficiente para inverter a situação económica que se verifica na ... desde 2012, sendo certo que, no momento atual, atendendo às expectativas económicas gerais de baixo investimento por parte dos agentes económicos, retira-se a conclusão que inexistência de quaisquer garantias e reais expectativas de que a médio ou longo prazo se ultrapassasse a presente situação.*

*(...)*

15. *Problema de tesouraria que tem vindo a agudizar-se desde 2014, tendo em consideração que os custos e serviços prestados pelos fornecedores da ... aumentaram, diminuindo a liquidez real ao final de cada mês.*

16. *Face ao exposto, a situação económica verificada e a expectável no mercado em que a ... se situa, entre as medidas possíveis de tomar com vista à redução de custos, inclusive com pessoal, torna imperativo um processo de despedimento coletivo de reação perante os baixos resultados económicos por via duma reestruturação da organização interna da empresa com vista à sua viabilização económico-financeira e otimização de recursos humanos mediante o ajustamento do número de colaboradores às necessidades de trabalho que efetivamente possui.*

17. *A ... encetou uma reestruturação da sua organização interna para tornar viável a empresa. Esta reestruturação assenta:*

- a) No redimensionamento da Empresa;*
- b) Na reorganização do escritório de Lisboa;*
- c) Na redução de outros custos, e*
- d) Na melhoria dos procedimentos internos.*

*Alguns exemplos evidentes desta reestruturação no âmbito dos Recursos Humanos, foi a dispensa de um consultor da ... da área de pré-venda (o Senhor ...), a deslocação do Senhor ... que liderava a área de Pré-Venda para outro departamento no seio da organização, deixando de trabalhar no desenvolvimento comercial da ..., ambos em 2013 e mais recentemente no último trimestre de 2015 o despedimento de um consultor ... do departamento de pré-venda (o Senhor ...).*

*Sujeito a outras medidas destinadas a incrementar a rentabilidade, a sociedade decidiu rejeitar pequenas encomendas em termos de volume, devido aos custos do processo e logísticos, cortando demonstrações e programas que não sejam pagos antecipadamente, estabelecer um controlo cuidadoso ao nível dos custos de marketing e comerciais, aprovando apenas projetos e propostas de elevada rentabilidade, em detrimento de outros.*

18. Porém, esta profunda reorganização e reestruturação contínua em curso na procura das sinergias adequadas à realização da sua atividade comercial com base numa otimização e diminuição de custos, porquanto os resultados da ... têm vindo a decair, a agravar o cenário já negativo que advinha desde 2014 e também refletido em 2015.

(...)

20. Neste contexto, uma redução global significativa nos resultados económicos como referido anteriormente, determina que os trabalhadores que prestam funções que se verificam redundantes e podem ser absorvidas por outros trabalhadores, ou em áreas específicas, atentos os resultados apresentados pela aquela área de produção, face aos custos que lhe são inerentes, sejam aqueles em que na organização produtiva da ... se reflete, de forma direta, a quebra na procura dos seus serviços e produtos. A necessidade de redução de custos implica a redução do pessoal. A impossibilidade material de ocupação efetiva dos aludidos trabalhadores num médio a longo prazo leva a que a manutenção dos vínculos laborais para com aqueles se torne numa situação economicamente inoportável, originando a necessidade de, irremediavelmente, proceder à extinção dos postos de trabalho respetivos.

21. Assim, em suma, o presente processo Despedimento Coletivo, ocasionado por fatores de mercado, dada a notória diminuição da procura dos serviços e produtos, no âmbito do decréscimo de produtividade no setor que a ... se encontra inserida, que assume contornos de essencialidade para a viabilização e manutenção jurídico-económica da empresa, adaptando-se ao estado atual do mercado, e fazer face à grande perda do seu volume global de negócios.

22. De facto, desde 2014 e até à presente data assistiu-se a uma redução na atividade da Empresa, motivada não apenas pela diminuição da procura dos bens e serviços, alicerçada a um aumento dos custos e dificuldade de cobrança da faturação emitida que, conseqüentemente, terá determinado um desequilíbrio económico-financeiro da Empresa.

23. *Dado não existirem elementos que apontem para uma inversão no atual panorama nacional e sectorial, temos que, não obstante o esforço financeiro e a política comercial delineada pela Administração da Sociedade para tornar a Empresa mais competitiva, não é expectável que, no curto prazo, se assista a uma inversão no atual cenário económico-financeiro da ...*

24. *Atento o exposto, a Administração da ..., ciente da gravidade da situação económico-financeira que atravessa, viu-se forçada a adotar e a estender aos S/s Trabalhadores um Plano de Equilíbrio Económico e Financeiro, plano esse que, no essencial, se traduz na adoção de um conjunto de medidas que visam, por um lado, (i) aumentar a competitividade da Empresa e incrementar as suas receitas e, por outro, (ii) assegurar uma redução dos custos fixos, procurando-se, assim, garantir (a) a viabilização da Sociedade face à atualidade do mercado e seus resultados financeiros e (b) apesar da redução de pessoal verificada necessária e realizada na procura de atingir o menor número de postos de trabalho possíveis, alcançar a manutenção da maioria dos postos de trabalho existentes.*

(...)

28. *Em suma, e com fundamento no desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, explanado nos parágrafos anteriores, a ..., nos termos da alínea do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, manifesta a intenção de proceder a um despedimento coletivo no âmbito de uma redução de pessoal por motivos estruturais e de mercado, nos termos do n.º 1 e 2, alíneas a) e b) do art. 359 e seguintes no Código do Trabalho.*

### III — QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS

29. *Nos termos da alínea b), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... junta, para os devidos efeitos, Quadro de Pessoal oficial, para efeitos de organização sectorial dos seus Trabalhadores, bem como Organigrama Interno da ... (respetivamente como Anexo III e IV).*

### IV — CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

30. Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a Empresa, na determinação dos critérios que irão nortear a seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso terá, necessariamente, em consideração o impacto das medidas projetadas e supra melhor identificadas, bem como, a circunstância da reestruturação em curso basear-se, essencialmente, numa quebra abrupta na procura dos produtos e serviços da Empresa, o que determina a necessidade do presente despedimento coletivo se dirigir, transversalmente, a toda a Empresa, ainda que assuma um particular enfoque nos seguintes Departamentos:

- a) Departamento Administrativo;
- b) Departamento de ..., e
- c) Departamento ...

De facto, conjugando

- i. o impacto da atual conjuntura (nacional, internacional e sectorial) na faturação da Empresa,
- ii. o desequilíbrio económico-financeiro galopante, e
- iii. com redução do número de projetos em curso,

31. Verifica-se que a Empresa tem um grupo excessivo e desfasado de Colaboradores nos referidos Departamentos, verificando-se a possibilidade e enquadramento organizacional para com um menor número de colaboradores realizar as tarefas necessárias a eles inerentes, de forma otimizada e com menor custo com o pessoal, o que associado às restantes medidas em curso permitirá uma conjugação de melhores sinergias para fazer face à atual crise em que se encontra.

Consequentemente,

32. No Departamento Administrativo, serão abrangidas 2 (duas) trabalhadoras, respetivamente, com a categoria profissional de ... e de ... Sendo que aquelas trabalhadoras são as únicas com tais categorias profissionais no Departamento Administrativo, não se verificando a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, extinguindo-se assim os 2 postos de trabalho em causa.



33. No Departamento de ..., serão abrangidos 4 (quatro) colaboradores, com as seguintes categorias profissionais:

- a) ... (“Engenheiro ...”);
- b) Engenheiro ... (“Engenheiro ...”);
- c) Engenheiro de ..., e
- d) Engenheira de ..., com a função de “...” (“Engenheiro ...”).

Sendo os únicos com tais categorias profissionais no Departamento, não se verifica a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, extinguindo-se assim os 4 postos de trabalho em causa.

34. No Departamento ... serão abrangidos 2 (dois) colaboradores, com as seguintes categorias profissionais:

- a) ... (“Diretor Comercial”), e
- b) ..., com a designação interna de ... (...).”.

Sendo os únicos com tais categorias profissionais no Departamento, não se verifica a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, extinguindo-se assim os 2 postos de trabalho em causa.

#### V — N.º DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

(...)

#### VI — DURAÇÃO DO PRESENTE PROCESSO DE DESPEDITAMENTO COLETIVO

35. Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea e), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, informa-se V Exa. que a ... pretende comunicar por escrito a cada Trabalhador abrangido pelo presente processo, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do ato referido nos números 3 ou 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a decisão final de despedimento, com menção expressa do (i) motivo fundamentador e (ii) da data da cessação efetiva do respetivo contrato - após a qual será observado o período de aviso prévio consignado na Lei, sem prejuízo do decurso eventual da fase da consultas a que alude o Código do Trabalho, bem como da possibilidade da Empresa prescindir, nos termos da Lei, do período de aviso prévio.

## VII – MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

36. *Para os efeitos da alínea f), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... declara não pretender atribuir qualquer compensação genérica para além da consagrada no artigo 366.º do Código do Trabalho, calculada de acordo com as especificidades e limites previstos na Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto.*

*Certos da sensibilidade que esta questão merece, manifestamos a V. Exas. a total disponibilidade para prestar os esclarecimentos necessários que entenderem por convenientes sobre o processo de despedimento coletivo em curso.”*

- 1.3.** Do processo remetido à CITE, constam, ainda, as comunicações remetidas aos/às outros/as trabalhadores/as incluídos/as no despedimento coletivo, a comunicação feita à DGERT. Foi ainda junto ao processo o Anexo A – Relatório Único de 2014, bem como um organigrama da empresa e um anexo com demonstrações financeiras de 2013 e 2014.

## 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;”.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária e com a Constituição da República Portuguesa, 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 b) do artigo 3.º da Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Assim, compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.4.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 2.5.** 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”.*

**2.6.** 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”.*

- 2.7.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, como é o caso em análise, e de acordo com o 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, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir. Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de parentalidade.
- 2.8.** O presente despedimento coletivo foi determinado por motivos de mercado e estruturais de acordo com a alínea a) e b) no n.º 2 do artigo 359.º do Código

de Trabalho, estando incluídos/as no total oito trabalhadores/as de três departamentos: Departamento ...; Departamento de ... e Departamento de ...

- 2.9.** O trabalhador especialmente protegido detém a categoria profissional de Engenheiro ... desempenhando funções no Departamento de ...
- 2.10.** No processo remetido à CITE a entidade empregadora refere que serão abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo três trabalhadores e uma trabalhadora do mesmo Departamento onde o trabalhador exerce a sua atividade.
- 2.11.** Diga-se que a entidade empregadora alude para o facto de não existir na empresa comissão de trabalhadores e/ou comissão intersindical, nem foi constituída qualquer comissão representativa, pelo que não houve lugar à fase de informação e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** No que se reporta aos critérios utilizados para a seleção dos/as trabalhadores/as a abranger, a entidade empregadora refere que no Departamento ..., os três trabalhadores e a trabalhadora incluídos no despedimento coletivo são os únicos com tais categorias profissionais no Departamento, pelo que *“não se verifica a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, extinguindo-se assim os 4 postos de trabalho em causa.”*
- 2.13.** Contudo, refira-se, que resulta do organigrama junto ao processo que permanecerão, pelo menos, 2 trabalhadores na empresa com a mesma categoria profissional e com a mesma profissão que o trabalhador especialmente protegido. Acresce que, um destes trabalhadores – ... - pertence ao mesmo departamento que o trabalhador ...

- 2.14.** Assim sendo, e face ao anteriormente exposto, era necessária a definição e aplicação de critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, nomeadamente, no que ao Departamento de ... diz respeito.
- 2.15.** Nestes termos, decorre da apreciação de todo o processo que não se encontram afastados os indícios de discriminação na inclusão do trabalhador no gozo de licença parental no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão do trabalhador no gozo de licença parental ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., em virtude de se afigurar que não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**