

PARECER N.º 62/CITE/2013

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 193 – DH-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.02.2013, a CITE recebeu da direção jurídica do ... Hotels & Resorts relativo à sociedade ... HOTEL – SOCIEDADE DE GESTÃO HOTELEIRA, S.A., que explora o Hotel ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental, ... com a categoria profissional de operário polivalente, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais abrangendo 6 trabalhadores, resumidamente, nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de parecer prévio a despedimento integrado em despedimento coletivo

Exmos. Senhores

Junto enviamos cópia de um processo de despedimento coletivo promovido pela ... Hotel – Sociedade de Gestão Hoteleira, S.A., que inclui o trabalhador ..., que se encontra em 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Mais se informa que não existem nesta empresa comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões intersindicais, nem foi constituída qualquer comissão ad hoc representativa dos trabalhadores, nos termos do n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho. Apesar disso, a empresa promoveu no passado dia 21 de fevereiro uma reunião com todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, cuja cópia da ata se junta.”

- 1.2.** Por carta datada de 4.02.2013, a empresa comunicou ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento coletivo, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Despedimento coletivo

Exmo. Senhor,

Como é do conhecimento geral, a presente conjuntura económica tem gerado uma diminuição da procura de bens e serviços, que se refletiu também, com particular gravidade, no setor hoteleiro. O Grupo ... Hotels & Resorts – e, em particular, a ... Hotel – Sociedade de Gestão Hoteleira, S.A. (adiante “... Hotel”), que detém e explora o Hotel ... (adiante “Hotel”) – não ficaram alheios a esta circunstância e enfrentam, atualmente, sérias dificuldades.

Assim, e no cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho), vimos por este modo informá-lo que é intenção da ... Hotel reduzir o número de postos de trabalho que atualmente emprega e, por conseguinte, proceder a um despedimento coletivo. (...).”

1.3. Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes:

“A. Motivos

Conforme acima se referiu, a presente conjuntura económica do país tem vindo a provocar diminuição da procura de bens e serviços, em particular de serviços hoteleiros.

Tal contração conduziu a uma quebra dos resultados líquidos da ... Hotel – Sociedade de Gestão Hoteleira S.A. que, nos últimos anos se tem vindo a acentuar e a traduzir em prejuízos efetivos.

Efetivamente, nos últimos três anos, os resultados líquidos (negativos) da Empresa foram os seguintes:

- Em 2010, € -255.549;

- Em 2011, € -288.654;

- Em 2012, € -379.076 (estimativa do forecast 2012).

Prevê-se que a situação económica relativa a 2013 continue a sofrer um agravamento, dada a contínua contração do mercado hoteleiro.

Acréscce que não é previsível que, a curto e médio prazo se verifique uma inversão desta situação económica, pelo que urge travar o enfraquecimento progressivo e significativo que se tem vindo a verificar e, desta forma, manter a atividade da Empresa e salvaguardar a maioria dos postos de trabalho que atualmente emprega.

Nesse sentido, revela-se indispensável a redução dos custos fixos e a otimização dos recursos, o que implica uma reestruturação da organização da ... Hotel. Será necessário, pois, adequar a estrutura da

Empresa às atuais necessidades do mercado e torná-la sustentável financeiramente.

Face ao exposto, decidiu-se proceder à reestruturação de determinadas secções do Grupo ... – e, por conseguinte, do Hotel ... – bem como ao desenvolvimento e conclusão de reformas já iniciadas anteriormente, a saber:

1. Centralização das compras num Economato central

Esta reforma implica alterações significativas na organização produtiva do Hotel, dado que as compras de produtos/mercadorias para a operação das diversas unidades do Grupo ... Hotels passaram a ser asseguradas por uma única secção denominada “Economato Central” que se situa em Lisboa, cabendo a este assegurar as compras de produtos/mercadorias para todas as unidades ..., bem como realizar as tarefas associadas às referidas compras. Cada secção do Hotel ... fará a receção, orientação/encaminhamento, conferência e contagem, para efeitos de inventário, das mercadorias que lhes sejam destinadas. A centralização das compras num Economato Central, bem como a atribuição das responsabilidades acima descritas a cada responsável de secção permite, nomeadamente:

- diminuir custos;*
- disciplinar a gestão dos stocks existentes nas secções;*
- diminuir as quebras;*
- reduzir procedimentos administrativos;*
- melhorar a informação de gestão.*

2. Centralização das Reservas individuais da ... Hotels & Resorts

Esta centralização faz com que a grande maioria das reservas seja efetuada pela Central de Reservas Individuais do Grupo, situada em Lisboa, o que implica enorme redução das reservas feitas diretamente junto do Hotel ... Daqui decorre uma diminuição do volume de trabalho na área da Receção deste Hotel.

3. Reestruturação dos Serviços de Manutenção do Grupo ... Hotels & Resorts

A equipa que atualmente assegura os serviços de manutenção do Hotel ... revela-se manifestamente sobredimensionada, em face da ocupação que esta unidade verifica. Em face disso, será necessário proceder à sua redução e, simultaneamente, atribuir funções com maior polivalência aos trabalhadores que permaneçam na equipa.

4. Centralização dos Serviços Administrativos, Financeiros e Área Administrativa de Pessoal

A reestruturação dos Serviços Administrativos e Financeiros, bem como da Área Administrativa de Pessoal, já iniciada em 2011, permitiu a eliminação de diversos processos que, anteriormente, eram efetuados em cada unidade do Grupo. Com efeito, à referida data verifica-se então uma multiplicação de tarefas semelhantes e perda de produtividade. Ora com esta reestruturação passou a ser assegurado um tratamento mais especializado e integral das situações que se verificam em todas as unidades do Grupo.

Dados os resultados positivos que se têm verificado quanto à centralização dos serviços acima identificados, importa aprofundar e intensificar tal reestruturação, conferindo por completo aos Serviços Centrais todas as tarefas que lhes passaram a caber em virtude de tal

reorganização, deixando as mesmas de ser exercidas em cada unidade hoteleira do Grupo, ainda que de forma residual.

Acresce que, ao nível da área administrativa de pessoal, a implementação da aplicação de gestão de assiduidades – ... – eliminou o processo manual de apuramento de absentismo que, até então, tinha de ser feito a nível local em cada Hotel do Grupo.

Além do processo de reestruturação acima descrito, foram ainda introduzidas, no Grupo ... Hotels & Resorts, as seguintes alterações tecnológicas que, através da informatização e automatização de determinados processos, permitem uma otimização dos recursos a eles afetos:

- interface de aplicações informáticas ... / Portal de Compras;*
- sistema ... de gestão de assiduidade.*

(...)”

- 1.4.** Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes, conforme se transcreve:

“C. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir

1. Secções afetadas

Face ao quadro de pessoal em anexo, às reformas organizacionais acima descritas e à dimensão da redução de pessoal que se entende necessário efetuar, que se pretende que seja o mais contida possível, será imperativo, desde logo, proceder à eliminação:

- i) dos postos de trabalho a que deixe de corresponder efetivo conteúdo funcional ou em que o mesmo se mostre significativamente reduzido, em virtude das reformas a efetuar ou a aprofundar;*

- ii) *de postos de trabalho correspondentes a secções onde o número de trabalhadores que lhes está afeto se verifique manifestamente sobredimensionado, face à redução da atividade da Empresa.*

Assim, em obediência ao primeiro dos critérios apontados, é intenção da ... Hotel proceder à extinção do posto de trabalho de Controladora de Custos e do posto de trabalho de Secretária, com o conseqüente despedimento das trabalhadoras que os ocupam.

No que respeita ao posto de trabalho de Controladora de Custos, importa notar que no decurso do ano 2012 o conteúdo funcional deste posto de trabalho foi já significativamente esvaziado, na sequência da centralização das compras no Economato Central. Efetivamente, até essa centralização ter ocorrido, grande parte das tarefas correspondentes à categoria de Ecónomo eram exercidas pela Controladora de Custos.

Assim, a atribuição, às chefias de cada secção, das funções relativas à receção, armazenamento, gestão de stocks, aprovisionamento e requisições de mercadorias que lhes sejam destinadas faz com que fiquem substancialmente reduzidas as funções da pessoa que desempenhava as tarefas de Ecónomo, em cada Hotel do Grupo.

Quanto às funções de Secretária, importa ter em conta que estas já haviam sido amplamente reduzidas aquando da reestruturação dos Serviços Administrativos e Financeiros, bem como da Área Administrativa de Pessoal – tendo deixado de lhe caber, por exemplo, as cobranças a clientes, o controlo da caixa central do Hotel e a maioria das operações de tesouraria. Atualmente, as tarefas desempenhadas pela Secretária serão progressivamente reduzidas e, por isso, asseguradas pelo Diretor do

Hotel, pela Técnica de Qualidade, Ambiente e Segurança ou por cada uma das secções a que diretamente respeitem.

Relativamente ao segundo critério apontado, é intenção da ... Hotel proceder à extinção de um posto de trabalho na secção da Receção, outro na secção da Manutenção e dois postos de trabalho na secção dos Andares, uma vez que constituem os setores mais afetados – de forma direta – com a redução da procura dos serviços prestados pelo Hotel, verificando-se conseqüentemente um sobredimensionamento das equipas que atualmente neles prestam funções. É ainda de notar, no que diz respeito à secção da Receção, que a criação da Central de Reservas Individuais do Grupo ... Hotels & Resorts diminuirá significativamente o número de reservas feitas diretamente junto do Hotel ... com o conseqüente decréscimo de atividade da Receção.

2. Trabalhadores afetados

Tendo em consideração que existe apenas uma pessoa a ocupar o posto de trabalho de Secretária e que o mesmo acontece relativamente ao de Controladora de Custos, não existe seleção individual de trabalhadores a despedir em cada um dos referidos postos de trabalho, sendo intenção da ... Hotel proceder ao despedimento das trabalhadoras que os ocupam, conforme quadro de pessoal que se junta em anexo.

No que diz respeito às restantes secções onde se verificará a eliminação de postos de trabalho, foram observados os seguintes critérios:

a) Receção – sendo necessário extinguir um posto de trabalho de rececionista, foi escolhida a trabalhadora com menor antiguidade da classe inferior da categoria profissional de Rececionista de 2.ª;

b) Andares – havendo a necessidade de extinguir dois postos de trabalho nesta secção, foram escolhidas as trabalhadoras com menor antiguidade na categoria profissional de Empregada de Andares;

c) Manutenção – dada a necessidade de assegurar maior polivalência funcional dos trabalhadores que permaneçam na equipa, em virtude da reestruturação a efetuar, foi selecionado, de entre os dois trabalhadores com menor antiguidade na secção, aquele que menores qualificações profissionais detém, nomeadamente a nível de manutenção de Eletricidade e equipamentos associados.”

1.5. É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

*“E. Período de tempo no decurso do qual se efetuará o despedimento
A ... Hotel pretende dar início ao presente processo de despedimento coletivo desde já e tem necessidade de o concluir o mais rapidamente possível, pelo que se prevê que o mesmo fique concluído entre a segunda quinzena de março e a primeira quinzena de maio de 2013.”*

1.6. A empresa indica como método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, o seguinte que se transcreve:

“F. Compensação

A compensação a conceder a todos os trabalhadores será calculada nos termos conjugados do art. 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 366.º do Código de Trabalho, que a seguir se transcrevem, à qual acrescerão todos os créditos vencidos e vincendos no momento da cessação do contrato.

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Art.º 6.º - Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho

Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação corresponde ao previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho;*
- c) O montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.*

(...)

3. Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) dos números anteriores:

- a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
- b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*
- c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*

3. Quando da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:

- a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima*

mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea b) do referido número;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.”

1.7. Em 11.02.2013, o trabalhador solicitou esclarecimentos à entidade empregadora nos termos que se transcrevem.

“Na sequência da intenção do despedimento coletivo ao qual fui informado no passado dia 5 de fevereiro de 2013, gostaria de ser melhor esclarecido dos seguintes pontos:

1º A prova de que sou dos dois colaboradores, o que tenho menos qualificação e menor capacidade de polivalência;

2º De momento encontro-me em Licença Parental e gostaria de ser melhor informado sobre este assunto.”

- 1.8.** Em 21.02.2013, o trabalhador recebeu resposta da entidade empregadora nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Despedimento coletivo – informações

Exmo. Senhor,

Vimos por este meio responder à carta que nos enviou, datada de 8 de fevereiro de 2013, e prestar-lhe os esclarecimentos por si solicitados.

1. Critério de escolha dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo – Secção de Manutenção

Tal como consta da comunicação que lhe foi entregue, relativa à intenção de a ... Hotel proceder a um despedimento coletivo que abrange o posto de trabalho ocupado por V. Exa., existe a necessidade de eliminar um posto de trabalho na secção da Manutenção. Efetivamente, trata-se de uma das secções do Hotel ... que, face à redução da atividade da empresa, ficaria com uma estrutura humana sobredimensionada.

Havendo na secção de Manutenção dois trabalhadores cujos postos de trabalho têm conteúdo funcional idêntico, foi necessário observar um critério objetivo para escolher o trabalhador que viria a ser abrangido pelo necessário processo de despedimento coletivo – sendo certo que a lei não impõe a observância de nenhum critério concreto em detrimento de outro, cabendo essa decisão, exclusivamente, à entidade empregadora.

Assim, tal como se referiu na comunicação que lhe foi entregue, existe a necessidade de garantir que os trabalhadores que permaneçam ao serviço do Hotel tenham capacidade de assegurar uma maior polivalência de funções. Por essa razão e tal como lhe foi comunicado, optou-se por manter o trabalhador que, de entre os dois “Operários



Polivalentes” afetos à secção de Manutenção, detém maiores conhecimentos e experiência de instalações e redes elétricas e equipamentos associados, por se tratar de uma área que reveste de maior relevância para o exercício de funções no Hotel ...

Com efeito, o Sr. ... concluiu o curso de Eletricidade de Instalações do percurso tipo 2 (duração total de 2.241 horas), o curso de formação profissional de Eletricidade de Instalações do percurso tipo 4 (duração total de 1.230 horas) e o curso técnico de instalações elétricas – conforme certificados de habilitações cujas cópias se juntam à presente carta – além de deter maior experiência profissional na referida área.

Pelo exposto, atendendo à necessidade de reduzir um posto de trabalho na secção de Manutenção e de, simultaneamente, assegurar o regular funcionamento do Hotel ..., entendeu a Administração da empresa que o critério acima descrito seria o mais apto a assegurar tais necessidades.

2. Licença Parental

O gozo de licença parental, por parte de V. Exa., não é afetado por se encontrar em curso um processo de despedimento coletivo no qual está abrangido.

No entanto, dado que a lei portuguesa confere especial proteção aos trabalhadores e trabalhadoras que se encontrem a gozar determinados direitos relativos à parentalidade – como é o caso do gozo de licença pelo nascimento de filho – o processo de despedimento coletivo obedecerá, no caso de V. Exa., a regras processuais diferentes daquelas que vigoram para os restantes trabalhadores.

Assim, antes de ser tomada a decisão de proceder ao seu despedimento, a ... Hotel terá de solicitar um parecer à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) que, após análise do processo, terá um prazo de 30 dias para se pronunciar em sentido favorável ou desfavorável ao despedimento de V. Exa (considerando-se favorável quando não emita qualquer parecer dentro desse prazo).



Será, pois, necessário aguardar pelo parecer da CITE – ou do decurso do prazo para a sua emissão - antes de tomar qualquer decisão relativa ao despedimento de V. Exa.

Ao seu dispor para o esclarecimento de qualquer dúvida, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

A Direção de Recursos Humanos

Em anexo: 3 documentos”

- 1.9.** Da ata de reunião de informações e negociação, com data de 21.02.2013, consta o que se transcreve:

“Aos vinte e um dias de fevereiro de dois mil e treze, reuniram às 12H00 no Hotel ..., no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso na Sociedade ... Hotel – Sociedade de Gestão e Promoção de Hotéis, S.A.:

Dra. ... – Diretora de Recursos Humanos

Sr. ... – Diretor do Hotel ...

Sra. ... – Secretária

Sra. ... – Controladora de Custos

Sra. ... – Empregada de Andares

Sra. ... – Rececionista de 2.^a

Sr. ... – operário polivalente

Sra. ... – Empregada de Andares

Sra. ... – Responsável Departamento Jurídico

A Diretora de Recursos Humanos começou por explicar que não obstante a presente reunião não ser obrigatória nos termos da Lei, pretende esclarecer eventuais dúvidas, desde logo as levantadas pelo Sr. ... e explicar mais uma vez que este processo foi o único caminho possível, tendo em conta as dificuldades financeiras da Empresa e que não foi possível optar-se pela suspensão temporária dos contratos de

trabalho, nem redução dos tempos de trabalho. O Sr. ... levantou a questão dos prazos vs férias, tendo a Dra. ..., ... e ... esclarecido o mesmo e todos quais os direitos e prazos a decorrer após a decisão de despedimento e como podem os vários direitos – ao crédito de horas e denúncia do contrato durante o aviso prévio – serem gozados.

A Sra. ... perguntou qual o prazo de aviso prévio que se lhe aplica, tendo a Dra. ... respondido.

A Sra. ... questionou o gozo a férias programado, tendo a Dra. ... e ... sugerido que seria mais vantajoso para a mesma utilizar o tempo pretendido (uma semana de férias) como crédito de horas.

A Sra. ... questionou se o prazo de aviso prévio refere-se a dias corridos tendo tal sido confirmado.

A Sra. ... afirmou não ter dúvidas e lamentou o facto de este processo ter sido do conhecimento da mesma no ano transato e mal gerido, o que originou muita mágoa, tendo a Dra. ... apresentado as desculpas em nome da Empresa pois reconhece que a mesma tem toda a razão.

A Sra. ... referiu não ter dúvidas uma vez que já conhecia os direitos que lhe são conferidos pela Lei.

Encerrou-se a presente reunião às 13H05, tendo a presente ata sido lida a todos os presentes, a qual vai ser assinadas pelos que assim pretenderem.”

1.10. Em 6.03.2013, a entidade empregadora esclarece a CITE relativamente ao seguinte:

“Conforme combinado, junto envio a documentação solicitada:

- *Anexo A do Relatório Único (com tabela de códigos + descrições)*
– 1º anexo

- *Contratos de Trabalho dos três elementos do Departamento de Manutenção do Hotel (Relativamente ao ... não temos o contrato inicial assinado, mas somente os posteriores aditamentos ao mesmo – 2º, 3º e 4º anexos*
- *Antiguidade do Chefe de Manutenção nesta categoria profissional – o Sr. ... é responsável pelo Departamento de manutenção do Hotel desde 01 de fevereiro de 1998*
- *Habilitações + comprovativos (existentes) do Sr. ... e do Sr. ... (operários polivalente afetos ao Dep. de Manutenção) – 5º e 6º anexos*
- *Breve explicação do critério de escolha do Sr. ...:*

No âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela Sociedade ... Hotel – Sociedade de Gestão Hoteleira, S.A., e face à forçosa escolha de um dos dois operários polivalentes existentes no Departamento de Manutenção do Hotel ..., cujos respetivos postos de trabalho possuem conteúdo funcional idêntico,

- *optou-se por manter o trabalhador que, de entre os dois “Operários Polivalentes” afetos ao Departamento de Manutenção, detém não só mais qualificações técnicas e formação, mas também maior experiência no âmbito das instalações e redes elétricas e dos equipamentos associados, pois é nesta área que se enquadram as necessidades de manutenção (interna) mais significativas;*
- *este entendimento baseia-se nos comprovativos (de qualificação / formação) apresentados pelos Sr. ... e Sr. ..., os quais constam dos respetivos processos individuais, bem como no entendimento da respetiva chefia que com os mesmos trabalha e os supervisiona;*
- *acresce ainda o facto de esta Sociedade contratar externamente, desde há alguns anos, os serviços de manutenção preventiva dos aparelhos de climatização do Hotel ..., sendo que presentemente esta*

manutenção é total – neste âmbito as valências do Sr. ... são superiores às do Sr. ..., mas com efeito não se tratam de competências que se afigurem necessárias no atual cenário de manutenção deste Hotel.

1.11. Em 7.03.2013, e uma vez que a cópia remetida à CITE do certificado do trabalhador ... relativo ao curso de Eletromecânico de Refrigeração e Climatização não permitia a leitura do seu conteúdo a entidade empregadora transcreveu o referido documento nos seguintes termos:

“(...) venho pela presente dar a conhecer a transcrição (...) do disposto no verso do certificado de aproveitamento obtido pelo Sr. ... no curso de eletromecânico de refrigeração e climatização em setembro de 2000:

“(1) O nível II corresponde a uma qualificação completa para o exercício de uma atividade bem determinada, com a capacidade de utilizar os instrumentos e a técnica com ela relacionadas. Esta atividade respeita principalmente a um trabalho de execução, que pode ser autónomo no limite das técnicas que lhe dizem respeito

(2) identificar a entidade onde se realizou a formação prática em contexto de trabalho.

A formação geral visa

Reforçar competências nos domínios do português, da língua estrangeira e da matemática numa lógica transdisciplinar e em ligação com as outras áreas de formação

A formação sociocultural visa

*Aproximar ao mundo do trabalho e da empresa.
Sensibilizar as questões de cidadania e do ambiente.
Sensibilizar às matérias de Saúde, Higiene e Segurança.*

A formação técnica visa

Teórico/ Prática visa

*Adquirir conhecimentos e competências específicas na
respetiva área profissional*

Prática em contexto de trabalho

*Consolidar e aplicar em contexto de trabalho as
competência adquiridas.”.*

1.12. A entidade empregadora junta ao processo os seguintes elementos:

- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Anexo A do Relatório Único, relativo ao ano de 2011;
- Cópia dos contratos de trabalho e respetivos anexos dos trabalhadores ..., ... e ...;
- Duas declarações relativas ao trabalhador ...;
- Diversos certificados de qualificações profissionais relativos aos trabalhadores ... e ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.2. 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

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.

parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.

- 2.3.** Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

- 2.4.** Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, 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.** São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho:

- 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. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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).

2.4.3. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- 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.

2.5. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhador no gozo de

licença parental, atende-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.

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 podendo este ser prejudicado por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

- 2.6.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“ 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 nexos 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 nomes”², servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas.

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”.

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar 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.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(...) ... 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 CT³ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem

² Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.

³ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



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).»

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.7.** A entidade empregadora alega que a diminuição da procura de bens e serviços no setor hoteleiro “conduziu a uma quebra dos resultados líquidos da ... Hotel – Sociedade de Gestão Hoteleira, S.A., que, nos últimos anos, se tem vindo a acentuar e a traduzir em prejuízos efetivos”, e nesse sentido determinou uma “reestruturação da organização”, tendo decidido a extinção de seis postos de trabalho.
- 2.8.** Na referida reestruturação o serviço de manutenção do Hotel passará a ser composto por dois postos de trabalho com a consequente atribuição de “funções com maior polivalência”, extinguindo-se um posto de trabalho, por ter sido considerado excedentário em relação à ocupação verificada no Hotel.
- 2.9.** Assim, determinou a entidade empregadora que sendo necessário assegurar a “polivalência funcional dos trabalhadores que permaneçam na equipa”, o critério de seleção utilizado foi o da escolha, “de entre os dois trabalhadores com menor antiguidade na secção, aquele que

menores qualificações profissionais detém, nomeadamente a nível de manutenção de Eletricidade e equipamentos”.

2.10. Em rigor, o artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, determina que o trabalhador não pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, designadamente, da instrução.

No entanto, não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

Neste sentido, afigura-se que o fator de discriminação instrução só pode ser apreciado e valorado quando enquadrado numa situação concreta.

2.11. Importa, por isso aferir em que medida a entidade empregadora demonstrou ter um objetivo legítimo e um requisito proporcional quando instituiu como critério de seleção do trabalhador a incluir no despedimento coletivo, a polivalência objetivada através das qualificações profissionais detidas pelos dois trabalhadores com menor antiguidade na secção de manutenção, justificável e determinante para o exercício da atividade profissional em virtude da sua natureza ou do contexto da sua execução.

2.12. Neste âmbito, foi junto ao processo documentação e informação do qual se retira o seguinte:

2.12.1. A entidade empregadora tem, atualmente, ao seu serviço 36

trabalhadores. Os três trabalhadores afetos à secção de manutenção e que estão indicados pela entidade empregadora com as categorias profissionais de Chefe de Manutenção (um trabalhador) e Operário Polivalente (dois trabalhadores), constam do Anexo A do Relatório Único, relativo a 31 de outubro de 2011, com as seguintes profissões: outros técnicos das ciências físicas e engenharia, n.e. (os trabalhadores ... e ...) e técnico de eletricidade (o trabalhador ...); e com as seguintes categorias profissionais: Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos (trabalhador ...), operário polivalente (trabalhador ...) e aprendiz porteiro c/18 ou mais anos (um ano) (trabalhador ...).

2.12.2. De acordo com os contratos de trabalho e respetivos anexos, juntos ao processo, o trabalhador ... tem a categoria profissional de Chefe Equipa de Manutenção, pelo menos desde 19.04.2007 (documento junto ao processo). O trabalhador ... tem a categoria profissional de Operário Polivalente. O trabalhador ... tem a categoria profissional de *Aprendiz de Hotelaria, centrado-se a sua aprendizagem na área de Manutenção.*

2.12.3. Os trabalhadores ... e ... constam do Anexo A do Relatório Único com as habilitações profissionais de ensino secundário (12ºAno), e o trabalhador ... com as habilitações profissionais de 3º Ciclo do Ensino Básico (9ºAno).

2.12.4. Os dois trabalhadores afetos à secção de manutenção com menor antiguidade são os trabalhadores ... (setembro de 2009) e ... (fevereiro de 2010).

2.12.5. O trabalhador ... detém a seguinte educação e formação:

- a) Gestão de Sistemas Ambientais (Técnico de Gestão Ambiental), do Percurso Tipo 5, Certificado de Formação Profissional emitido pelo IEFP, em 20.04.2007;
- b) Curso de Eletromecânico de Refrigeração e Climatização, Certificado emitido pelo Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e da Solidariedade, em 8.09.2000;
- c) Certificação em Língua Inglesa – Serviço de receção, atendimento e informação turística e Fundamentos Gerais de Segurança no Trabalho, Certificado de Qualificações emitido por ..., MTSS, ME, POPH e União Europeia;
- d) “Certificate of Training – three-week Work Placement Programme in the Netherlands”, de 10.04.2000;
- e) Certificação na unidade de competência do referencial de Eletricista de Instalações de nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações, emitido pelo Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, em 5.12.2011;
- f) Frequência de Ação de Sensibilização em Movimentação Manual de Cargas, emitido por Esumédica – Prestação de Cuidados Médicos, S.A., em 26.04.2011.

2.12.6. O trabalhador ... detém a seguinte educação e formação:

- a) Curso de Eletricidade de Instalações, do Tipo 2, certificada pela Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Coimbra, tutelada pelo Ministério das Atividades Económicas e do Trabalho e pelo IEFP, em 18.09.2006;
- b) Curso de Formação Profissional de Eletricidade de Instalações, do percurso Tipo 4, certificado pelo Ministério da Educação, em 12.02.2008;

- c) 2º Ano – Do Curso Técnico de Instalações Elétricas (Equivalência ao 12º Ano), certidão emitida pelo Ministério da Educação, em 11.08.2009;
- d) Curso de Nível I do Programa Geração Millennium, certificado pela ANACOM, Fundação para a Divulgação das Tecnologias de Informação e Secretaria de Estado da Juventude e Desportos, em 29.04.2003;
- e) Competências Básicas em Tecnologias de Informação, certificado pela Portugal Digital, em 29.04.2003.

2.13. Relativamente às aptidões e competências pessoais, decorre da documentação junta ao processo o seguinte que resumidamente se elenca:

- a) O trabalhador ... pode, de forma autónoma e dentro dos limites da sua competência, planificar e desenvolver os procedimentos de gestão das estações de tratamento de águas, águas residuais, sistemas de resíduos sólidos ou sistemas integrados de tratamento de resíduos enquanto Técnico de Gestão Ambiental com equivalência ao Ensino Secundário; tem experiência em equipas de manutenção e controle; tem competência enquanto Eletricista de Instalações⁴ de nível 2 (instalações elétricas a cabo, instalações elétricas a tubo, instalações elétricas com calha técnica, instalação de aparelhos de aquecimento, instalação de coluna montante, instalação de para-raios, instalação e ensaio de circuitos com variadores de velocidade, instalação de vídeo porteiro e instalação de antenas de TV); tem qualificação para desenvolver trabalho de execução “*que pode ser autónomo no limite das técnicas que lhe dizem respeito*” enquanto eletromecânico de refrigeração e

⁴ Consultar o perfil profissional e descrição geral de eletricista de instalações no Catálogo Nacional de Qualificações, em www.catalogo.anqep.gov.pt.

climatização; Detém conhecimentos da língua inglesa ao nível dos serviços de receção, atendimento e informação turística assim como conhecimento dos fundamentos gerais de segurança no trabalho.

- b) O trabalhador ... pode realizar instalações elétricas de iluminação e climatização, instalações elétricas de força motriz, instalações de sinalização, intercomunicação e proteção contra descargas atmosféricas, instalações de infraestruturas de telecomunicações em edifícios, elaboração de projetos de infraestruturas de telecomunicações em edifícios; tem formação em eletricidade de instalações para executar instalações elétricas de edificações, bem como efetuar o controlo, a colocação em serviço e a manutenção dos dispositivos dos aparelhos elétricos, eletrónicos e de domótica, de acordo com as normas de higiene e segurança e ambiente e os regulamentos em vigor⁵; tem curso técnico de instalações elétricas com equivalência ao 12º Ano; detém competências básicas em tecnologias de informação⁶.

2.14. Conforme referido no processo em análise, tanto na comunicação de despedimento coletivo dirigida ao trabalhador especialmente protegido como da carta remetida a este trabalhador na qual a empresa esclarece o critério utilizado para a sua inclusão no despedimento coletivo, a seleção do trabalhador a incluir no despedimento, de entre os dois trabalhadores com menor antiguidade na secção de manutenção, teve por base a polivalência traduzida nas qualificações profissionais detidas, nomeadamente, a nível de manutenção de eletricidade e equipamentos associados, privilegiando-se a manutenção do posto de trabalho

⁵ Consultar o perfil profissional e descrição geral de electricista de instalações no Catálogo Nacional de Qualificações, em www.catalogo.anqep.gov.pt.

⁶ Consultar o Decreto-Lei n.º 140/2001, de 24 de abril.

ocupado pelo trabalhador que *“detém maiores conhecimentos e experiência de instalações e redes elétricas e equipamentos associados, por se tratar de uma área que reveste de maior relevância para o exercício de funções no Hotel ...”* e em consequência extinguindo-se o outro posto de trabalho ocupado pelo trabalhador especialmente protegido.

2.15. É, igualmente, esclarecido pela entidade empregadora que *“acresce ainda o facto de esta Sociedade contratar externamente, desde há alguns anos, os serviços de manutenção preventiva dos aparelhos de climatização do Hotel ..., sendo que presentemente esta manutenção é total – neste âmbito as valências do Sr. ... são superiores às do Sr. ..., mas com efeito não se tratam de competências que se afigurem necessárias no atual cenário de manutenção deste Hotel.”*

2.16. Muito embora resulte claro do todo o exposto que a determinação do critério de seleção dos trabalhadores a incluir num despedimento coletivo comporta, em regra, uma certa discricionariedade, aliás como é admitido pelos nossos tribunais superiores, a verdade é que na aplicação dos critérios elaborados a entidade empregadora não está isenta da necessária objetividade.

No caso em concreto, a objetividade demonstrada concretiza-se nas certificações profissionais detidas pelos dois trabalhadores com menor antiguidade na secção de manutenção do Hotel, uma vez que o terceiro trabalhador que assegura o funcionamento desta secção é o responsável pela mesma (Chefe de Manutenção).

No que respeita às referidas certidões relativas à área de redes elétricas e equipamentos associados, e de acordo com a informação que consta do processo, conclui-se que:

- a) O trabalhador ... detém um certificado de Curso de Formação Profissional de Eletricidade de Instalações, nos percursos Tipo 2 e Tipo 4 e ainda o Curso Técnico de Instalações Elétricas (equivalência ao 12ºAno) regulado pelo Despacho n.º 453/2004, de 27 de julho e Retificação n.º 1673/2004, de 7 de setembro;
- d) O trabalhador ... detém um certificado de competências do referencial de Eletricidade de Instalações de nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações, conforme o Catálogo Nacional de Qualificações⁷.

Consultado o referido Quadro, o nível 2 corresponde a *conhecimentos factuais básicos numa área de trabalho ou de estudo, que permite trabalhar ou estudar sob supervisão, com um certo grau de autonomia e corresponde a nível de qualificação do 3º Ciclo do ensino básico obtido no ensino básico ou por percursos de dupla certificação. Os percursos Tipo 2 e Tipo 4, de acordo com as tipologias dos percursos determinadas no Despacho Conjunto n.º 453/2004, de 27 de julho e Retificação n.º 1673/2004, de 7 de setembro, corresponde a um certificado de competência escolar e profissional - qualificação de nível 2.*

A equivalência ao 12.º Ano corresponde a uma qualificação de nível 3, a que equivalem *conhecimentos de factos, princípios, processos e conceitos gerais numa área de estudo ou de trabalho que permite assumir responsabilidades para executar tarefas numa área de estudo ou de trabalho. Adaptar o seu comportamento às circunstâncias para fins da resolução de problemas, e corresponde ao nível de qualificação do*

⁷ Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.

ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos de nível superior.

2.17. Alegando a entidade empregadora que é “*no âmbito das instalações e redes elétricas e dos equipamentos associados, (...) que se enquadram as necessidades de manutenção (interna) mais significativas*” afigura-se como legítimo o objetivo e como proporcional o requisito de privilegiar a manutenção do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador que detém mais competências no âmbito das instalações e redes elétricas e que são determinantes para o exercício da atividade profissional em virtude do contexto da sua execução.

2.18. Face ao que antecede afigura-se, igualmente, que a entidade empregadora justifica, de forma suficiente, a inclusão do trabalhador especialmente protegido no processo de despedimento coletivo, porquanto demonstra a objetividade donexo de causalidade entre os motivos invocados (diminuição da ocupação do Hotel e conseqüente sobredimensionamento da secção de manutenção) e a escolha do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador no gozo de licença parental, afeto à secção de manutenção, implicando a extinção do seu posto de trabalho por ser, de entre os dois trabalhadores com menor antiguidade na secção, o que detém menores qualificações profissionais a nível de manutenção de eletricidade e equipamentos associados, área na qual se *enquadram as necessidades de manutenção (interna) mais significativas*.

2.19. De referir, por último, que da reunião de informações, que decorreu em 21.02.2013, não resulta a subsistência de matéria controvertida quanto à inclusão do trabalhador especialmente protegido, tendo a empresa

prestado, por escrito, nessa data, os esclarecimentos solicitados pelo trabalhador relativos às qualificações e capacidade de polivalência.

2.20. De acordo com o exposto, e na medida em que o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho respeita, designadamente, aos critérios para seleção de trabalhadores a despedir, que no caso em apreço estão suficientemente demonstrados, não se vislumbram indícios de discriminação do trabalhador especialmente protegido em virtude do gozo do seu direito à licença parental.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão do trabalhador no gozo de licença parental ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ... HOTEL – SOCIEDADE DE GESTÃO HOTELEIRA, S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)