

PARECER N.º 30/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 100 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 10 de Fevereiro de 2010, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo de 113 trabalhadores, abrangendo a trabalhadora grávida ..., 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.
- 1.2.** A entidade empregadora comunicou à Comissão Unitária de Trabalhadores (CUT), em 7 de Janeiro de 2010, a intenção de proceder ao despedimento colectivo, de acordo com o previsto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho. A referida comunicação contém os seguintes anexos:
- Descrição dos motivos invocados para o despedimento (Anexo I);
 - Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir (Anexo I);
 - Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Anexo I);
 - Indicação do período de tempo, no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento (Anexo I);
 - Indicação de compensações genéricas, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho (Anexo I);
 - Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (Anexo II).

- 1.3. Em 11 de Fevereiro de 2010, foi remetida comunicação da decisão de despedimento colectivo à trabalhadora grávida, nos termos seguintes:

Vimos, nos termos do disposto no artigo 363.º, n.º 1 do Código do trabalho, comunicar-lhe a decisão do seu despedimento, no âmbito do procedimento de despedimento colectivo cuja fundamentação consta do documento em anexo (Anexo I) e que constitui parte integrante desta decisão, dando-se aqui por integralmente reproduzido.

O motivo do seu despedimento prende-se, concretamente, com a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição actual e previsível da procura de bens e serviços e a reestruturação da organização produtiva, que tornam desnecessária a existência, no quadro da empresa, de seis profissionais que desempenham as funções de guarda vestiários, funções por si exercidas.

Com efeito, e como decorre de uma síntese dos principais fundamentos constantes do capítulo III.L da fundamentação em anexo (que aqui se dá por integralmente reproduzida):

A empresa decidiu deixar de assegurar a actividade de apoio ao bengaleiro, com a conseqüente extinção de todos os postos de trabalho de guarda vestiário, passando tal actividade a ser assegurada por uma empresa externa.

Na verdade, cumpre notar que, como exhaustivamente exposto em anteriores capítulos da fundamentação (vide dados constantes dos capítulos III.A e III.B da fundamentação em anexo (que aqui se dá por integralmente reproduzida), tem-se vindo a verificar uma acentuada redução na afluência de jogadores ao ..., em especial desde 2005 a esta parte.

Outrossim, o número de eventos promovido pelo ... tem vindo igualmente a diminuir de forma significativa, nomeadamente ao nível dos espectáculos, sendo certo que não foram promovidas quaisquer galas ou concertos de Verão em 2009, quando nos anos anteriores houve sempre 2/3 galas por ano e cerca de 12 concertos de Verão.

A conjugação destes factores contribuiu para uma significativa redução do número de entradas no ... e, conseqüentemente, da procura dos serviços de bengaleiro.

Face a este contexto, e atendendo à natureza acentuadamente esporádica e intermitente, entendeu a Empresa não se justificar a manutenção dos dois balcões de bengaleiro (localizados na porta principal e na porta norte) em permanente funcionamento, bem como a actual afectação de recursos humanos do quadro a essa actividade, levando-a a reequacionar formas mais adequadas e eficientes de assegurar o serviço na recolha e entrega aos clientes dos seus objectos pessoais.

A Empresa decidiu, assim, à semelhança, aliás, do que sucede no ..., externalizar, a partir do mês de Abril, essa actividade à entidade que irá explorar a tabacaria, devendo, para o efeito, ser realizadas pequenas obras de adaptação nos actuais bengaleiros por forma a acolher, num espaço adjacente, a actividade de tabacaria (venda de revistas, tabaco, jornais...) e o serviço de recolha e entrega aos clientes dos seus objectos pessoais.

Assim, a entidade concessionária da actividade de tabacaria irá igualmente assegurar a actividade de recolha e entrega aos clientes do casino dos seus objectos pessoais, devendo, para o efeito, contratar os meios técnicos e humanos que considerar adequados para tal fim.

Do exposto decorre que na futura organização produtiva da empresa tornar-se-á desnecessária a prestação laboral dos actuais 6 trabalhadores que exercem funções de guarda vestiário.

É principalmente com base nestes fundamentos, constantes do capítulo III.L da fundamentação e aí objecto de maior desenvolvimento, que a Empresa decidiu proceder à extinção de todos os postos de trabalho afectos ao serviço de bengaleiro do ..., daí resultando a desnecessidade do seu contrato de trabalho.

A cessação do seu contrato de trabalho ocorrerá no próximo dia 13 de Abril de 2010, ficando, porém, a sua eficácia sujeita ao parecer prévio da CITE favorável ao despedimento, nos termos do disposto no art. 63.º do Código do Trabalho.

Nos termos do art. 241.º, n.º 5, do Código do Trabalho e da Cláusula 56.ª, n.º 4, do AE, fica V.Exa, a partir de 1 de Abril de 2010 em gozo dos dias de férias vencidos, até à sua completa regularização e, subseqüentemente, dispensada de comparecer ao serviço, nos termos do artigo 363.º, n.º 4, do Código do Trabalho. A remuneração integral corresponde aos meses de aviso prévio ser-lhe-á paga no final de cada mês, nos termos habituais.

Com vista a colocar à sua disposição a compensação legal prevista nos n.º 1 e 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho, no valor de € 6. 726,35, a Empresa deu nesta data instruções para se proceder à transferência bancária do respectivo valor.

Com vista a colocará também à sua disposição, juntamente com o processamento relativo ao mês de Março de 2010, através de transferência bancária, os créditos salariais vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, calculados por referência à data de 13 de Abril de 2010, que se discriminam do seguinte modo:

- a) Proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, no valor ilíquido de €914,67;*
- b) Outros créditos laborais já registados no valor de €815,96.*

Caberá referir que, nos termos do Plano de Apoio (Anexo II) anunciado pela Empresa no dia 7 de Janeiro e do alargamento a que este foi sujeito em sede de negociações no Ministério do trabalho (Anexo III) na eventualidade de aceitar as condições naquele previstas, será ainda paga uma compensação adicional que, no seu caso, será no valor de € 9.828,61.

- 1.4.** *O Anexo I refere, no ponto A. I. Fundamentação / Introdução, o seguinte: O presente despedimento colectivo, que se traduzirá na cessação de 113 contratos de trabalho e que abrange, em maior ou menor grau, diversos sectores/áreas do ... e dos Serviços Partilhados da Empresa, tem por fundamento uma redução de pessoal assente em motivos estruturais, tecnológicos e de mercado, nos termos previstos no art. 359.º do Código do Trabalho.*

Atendendo à abrangência do presente despedimento e à forma como a Empresa se encontra organizada (dois ... e Serviços Partilhados), por uma questão metodológica, na análise de cada sector/área afectado pela redução de pessoal, serão apresentados (1) os motivos aplicáveis; (2) a redução do número de postos de trabalho; (3) os critérios de selecção utilizados para despedir os trabalhadores excedentários e a respectiva identificação.

Nos capítulos seguintes, com vista a enquadrar a decisão da Empresa, proceder-se-á à análise e enquadramento económico/empresarial e organizacional (2) análise de cada sector/área objecto de redução de pessoal.

1.4.1. No que respeita ao ponto A.II. Fundamentação / Enquadramento Económico/ Empresarial e Organizacional a Empresa refere, nomeadamente o seguinte:

1. O Jogo.

A ..., S.A. é uma sociedade comercial sob a forma anónima cujo objecto social consiste na exploração de jogos de fortuna ou azar nos locais permitidos por lei e através dos meios, formas e condições aí previstos, com todos os direitos e obrigações estabelecidos na legislação aplicável. Em complemento do seu objecto principal, a sociedade pode ainda explorar os ramos de turismo, hotelaria, restauração e animação, bem como prestar serviços de consultoria nessas áreas de actividade. Nesse âmbito e de forma autorizada pelo estado Português a ... é concessionária do exclusivo de exploração de jogo de fortuna e Zona Permanente do ..., detendo e explorando o ... desde 2001¹ e o ..., desde 2006, terminando a concessão em ambos os casos a 31 de Dezembro de 2020.

Decorre do referido dos parágrafos antecedentes que, na eventualidade de não ser renegociada a prorrogação do contrato de concessão ou de

¹ A Sociedade ..., S.A. foi constituída em 26/07/2001, e sucedeu na exploração da área de jogo do ... e portanto do ..., à ..., S.A., hoje denominada ..., S.A., por transferência da posição contratual no contrato de concessão de exploração, autorizada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 115/99, de 22 de Julho (DR II Série, de 9-8-1999), formalizada por contrato cuja minuta foi aprovada por Despacho do Sr. Ministro da Economia, de 19 de Abril de 2001.

não lhe ser atribuída uma nova concessão por concurso público, a actividade da Empresa se tornará objectivamente impossível o que, obviamente, não corresponde ao desejo dos Accionistas, da Administração e dos Trabalhadores da Empresa.

Por forma a evitar esse resultado será necessário dotar a empresa de robustez económica e financeira que a torne capaz de, na altura própria, poder competir com eventuais concorrentes ou encarar a hipótese, se ela se colocar, de vir a renovar a concessão, o que exige a afectação de grandes recursos económicos no pagamento de contrapartidas ao Estado², quer iniciais, quer anuais.

O recurso à banca para proceder ao financiamento de tais operações, hipoteticamente sempre possível, depende no entanto de a Empresa, no momento presente e no futuro ser capaz de honrar os compromissos já assumidos e de apresentar perante os potenciais financiadores um rácio de solvabilidade que lhes permita manterem nela a sua confiança.

2. Situação financeira actual

Actualmente, fruto sobretudo dos investimentos feitos com a renegociação, em 2001, da concessão de jogo do ..., bem como com a construção e inauguração de um novo ..., e com as obras de renovação e ampliação do ..., a Empresa encontra-se endividada perante a Banca em montante que ultrapassa largamente os cem milhões de euros³, o que do ponto de vista da banca das perspectivas reais de negócio do jogo a obriga, para poder cumprir os seus compromissos contratuais, a libertar cerca de dez milhões de euros por ano, exclusivamente para amortizar dívida, sendo certo que o resultado de 2009 dificilmente permitirá libertar verbas para esse fim, tal como ocorreu em 2008.

Acresce que no ano de 2009 a evolução das receitas de jogo na Empresa, (...) tem vindo a diminuir de forma acentuada, registando esta

² Ex: Com a celebração em 14-12-2001 do contrato de concessão da exploração de jogos de fortuna ou azar na zona de jogo permanente do ... (DR III Série, n.º 27, de 1-2-2002), a concessionária ... S.A. obrigou-se a pagar, e pagou, uma contrapartida inicial de 98761.983,62 Euros, a preços de 31 de Dezembro de 2000 e paga anualmente uma contrapartida correspondente a 50% das receitas brutas dos jogos explorados no ... (Decreto-Lei n.º 15/2003, de 30 de Janeiro e aditamento contratual DR III Série n.º 257, de 6-11-2003).

³ Cerca de €116.280.000,00, em 31 de Dezembro de 2009.

em 31 de Dezembro, uma queda acumulada de 9,72%, no somatório dos 2 casinos.

No ... a queda de receitas de jogo foi de 11,81% em 2009. Esta queda foi superior em 100% à queda de receitas verificada em 2008 a qual já reflectia a crise económica nacional e internacional sentida no último semestre daquele ano.

Em particular no sector das máquinas automáticas do ... as receitas caíram 11,00% no ano de 2009, quando comparadas com as receitas de 2008. Importa a este propósito mencionar ainda que no ..., as receitas de jogo de máquinas representam 81,6% das receitas totais do jogo deste ..., (...).

Por seu lado, as receitas dos Jogos bancados no ... registaram no ano de 2009 uma queda de 11,94%, sendo certo que neste casino o peso desta receita em relação à facturação global do jogo é de 18,4%, (...).

Também importa referir, por não ser despiciendo, que no ..., as receitas totais de ... quando comparados os valores de Novembro de 2009 com mês homólogo de 2008, diminuíram cerca de 25.2%, (...).

Na previsão de evolução futura não se vislumbram grandes melhorias ou possibilidades de aumento das receitas designadamente para fazer face à aludida necessidade de amortização. Por outro lado, também é certo que a ... terá que manter o cumprimento das suas obrigações contratuais e designadamente o pagamento de elevadíssimos impostos sobre a receita bruta recolhida nos ... que explora.

Importa salientar que a empresa integra o Grupo ... que é o único grupo concessionário de ... em Portugal que paga a tributação máxima nos seus 3 ..., cerca de 62% sobre as receitas brutas, entre as contrapartidas anuais e a amortização da contrapartida inicial, ao longo do prazo de concessão e que esta tributação é a mais elevada praticada em qualquer parte do mundo em relação a Do que decorre que apenas 38% sobre a receita bruta fica à disposição da empresa para enfrentar os desafios de gestão o que, com a queda de receitas decorrente da crise, cria dificuldades dificilmente superáveis.

No ... os encargos totais com pessoal⁴ representam 43.6% da receita líquida, tendo este rácio vindo a aumentar.

Já no sector dos jogos – principal actividade empresarial geradora de receita –, os custos com pessoal afecto ao sector de jogo representam em 2009, 22,5% da receita líquida do sector, (...).

Em termos absolutos importa registar que no ano de 2009 para uma receita líquida de 42.254,144,03⁵, (em Novembro de 2009 a receita líquida acumulada era de € 38.771.993,06) o ... despendeu, até Novembro de 2009, € 18.415.736,116 para remunerar os seus trabalhadores sendo que será do remanescente que a empresa terá que suportar os outros custos de exploração, encargos financeiros, a amortização da dívida, os investimentos e eventualmente, como será desejável e legítimo, remunerar os capitais investidos na empresa.

No sector de ... a relação proveitos económicos e custos com pessoal é claramente ruínosa configurando-se aqui uma clara situação de deficit (...).

Por comparação com o ... verifica-se que este teve uma menor diminuição das receitas por outro, a sua estrutura humana tem um peso significativamente menor, como se infere do quadro seguinte.

A Administração da Empresa já desencadeou um conjunto importante de medidas (tais como a supressão de investimentos, a supressão de galas no Salão Preto e Prata, a supressão dos concertos de Verão e de Outono, no ... e ..., respectivamente, a supressão do show diário do Salão Preto e Prata, a racionalização de ofertas, o encerramento do ..., em ..., por um período de 3 meses em 2009) que levaram já este ano a poupar em custos operacionais cerca de € 20.700.000,00, se comparados com 2008, mas tal esforço não é ainda suficiente, impondo-se como boa medida de gestão, reorganizar os serviços/actividades e, nessa medida, proceder a uma redução de pessoal por forma a tomar o quadro de efectivos adequado às reais necessidades de gestão, sem afectar os direitos dos trabalhadores e a qualidade do serviço a prestar.

⁴ No cálculo dos encargos com pessoal os custos relativos aos serviços partilhados foram repartidos em partes iguais pelos dois ... e

⁵ Em 31 de Dezembro de 2009.

Tal redução irá resultar não só de reestruturações decorrentes de medidas inovadoras já implementadas e a implementar em diversas áreas, como também de um emagrecimento da estrutura existente pois, actualmente, diversos sectores e serviços da Empresa têm um número de trabalhadores manifestamente superior ao necessário, como à frente se demonstrará.

Atendendo ao peso que os custos com pessoal assume na contas da Empresa, 32,47% da receita líquida e, por forma a permitir que esta possa fazer face às obrigações já referidas, não comprometendo a libertação de fluxos financeiros que lhe permitam fazer face à negociação da renovação da concessão, afigura-se como medida de gestão inevitável proceder a redução de pessoal nos termos preconizados neste processo.

3. Enquadramento organizacional

3.1 Não obstante a Empresa ser titular do ... e do ..., como decorre o que já acima se disse, uma análise à sua organização produtiva, aspecto estruturante para se demonstrar e concluir pela racionalidade e bondade das medidas de redução de pessoal que se implementarão através do presente despedimento colectivo, exige uma da a autonomização entre os dois casinos, para além, obviamente dos Serviços Partilhados.

Na verdade, apesar de prosseguirem finalidades idênticas, entre a criação de um e outro distam quase quatro décadas, reproduzindo assim, cada um deles, modelos organizacionais com características bem distintas.

A análise que se seguirá na presente fundamentação obedecerá, pois, a esse critério distintivo tratando com maior desenvolvimento a organização empresarial no ..., pois os trabalhadores afectados com o presente despedimento colectivo ocupam, na sua totalidade postos de trabalho a extinguir no ..., uma vez que o ..., inaugurado em 2006, já foi concebido com critérios de racionalização operacional e de recursos humanos consentâneos com a actual realidade de mercado do jogo, quer nacional quer internacional.

3.1.1 Serviços Partilhados

A área dos Serviços Partilhados abrange toda a actividade de suporte e apoio à Administração e aos dos ..., com excepção da relacionada directamente com o jogo e actividades de entretenimento que aí são desenvolvidas. Esta área, que se encontra sediada nas instalações do ... subdivide-se da seguinte forma:

- Centro corporativo (Administração e respectivo staff);*
- Direcção Administrativa e Financeira;*
- Direcção dos Serviços Jurídicos;*
- Direcção de Recursos Humanos, com serviços integrados, designadamente os relacionados com a Sala de Convívio;*
- Direcção de Compras;*
- Direcção de Sistemas de Informação e Comunicação;*
- Direcção de Planeamento e Controlo de Gestão;*
- Direcção de Saúde e Higiene e Segurança;*
- Direcção de Comunicação e Relações Exteriores;*
- Direcção dos Serviços Técnicos e Manutenção;*

3.1.2 ...

A actividade do ... assenta na seguinte organização:

- Direcção Geral de Operações.*
- Direcção de Jogo, que se desdobra nas seguintes áreas:*
- Jogos Tradicionais;*
- Jogos de Máquinas;*
- CCTV.*
- Área de Operações, que se desdobra nos seguintes departamentos:*
- Departamento de Relações Públicas;*
- Área de Operações;*
- Serviços de Segurança;*
- Departamento de Serviços Técnicos e Manutenção;*
- Área de Marketing e Publicidade.*

3.1.3 ...

A actividade de ... assenta na seguinte organização:

- Direcção de Jogo, que se desdobra nos seguintes departamentos:*
- Jogos Tradicionais;*
- Jogos de Máquinas;*

- CCTV;
- SIM.
- Direcção Geral de Operações, que se desdobra nos seguintes departamentos / áreas:
- Direcção de Relações Públicas;
- Direcção de Food & Beverage;
- Departamento dos Serviços Técnicos e Manutenção;
- Direcção Comercial;
- Área de Animação;
- Serviços de Segurança;
- Área de Marketing e Publicidade.

4. Redimensionamento do quadro de pessoal nos últimos anos

A Empresa tem vindo a proceder a uma redução gradual dos postos de trabalho afectos aos Serviços Partilhados e ao ... em virtude de sucessivas reestruturações internas implementadas. Efectivamente, em 2005, no ... trabalhavam 733 trabalhadores sendo que em Julho de 2009 o número de trabalhadores era de 598. Para melhor verificação ilustra-se com o mapa seguinte demonstrativo da evolução dos efectivos da ... S.A. desde Dezembro de 2003 a Julho de 2009, incluindo em 2005 a afectação de alguns trabalhadores ao ..., bem como em 2007 a incorporação de 23 trabalhadores do restaurante ... na estrutura da Empresa.

Ao longo dos últimos anos, nestas reestruturações, utilizou-se como meio de fazer cessar os contratos de trabalho excedentários, com vantagens para os trabalhadores e para a Empresa, a celebração de acordos de rescisão ao abrigo de Programas de Rescisões Amigáveis, tendo os últimos sido celebrados em 2009.

A redução proporcionada por estes Programas, embora significativa, não foi sendo suficiente para racionalização adequada face às efectivas necessidades laborais da Empresa, uma vez que, assente no consentimento individual dos trabalhadores, não permitiu celebrar acordos com todos os trabalhadores que ocupavam postos de trabalho tornados excedentários. Tal circunstância, não obstante um número significativo de reconversões efectuadas, designadamente com a

transferência de alguns trabalhadores, cerca de 60, que foram afectos ao ..., levou a que se verificasse um sobredimensionamento de mão-de-obra em alguns sectores de actividade, situação que ainda hoje se mantém.

Entretanto, a lei do subsídio de desemprego em vigor, ao fixar um número máximo de rescisões que conferem o direito ao subsidio, sendo tal número actualmente bastante inferior ao número dos trabalhadores a dispensar, inviabiliza a implementação de um plano de rescisões voluntárias ficando a Empresa obrigada a recorrer ao despedimento colectivo como meio de fazer cessar os contratos de trabalho e, simultaneamente, garantir aos trabalhadores o acesso ao subsidio de desemprego.

O despedimento colectivo que ora se comunica é, pois, actualmente, o único meio jurídico adequado que a Empresa dispõe com vista a redimensionar o seu quadro de pessoal e, simultaneamente, proteger os interesses dos trabalhadores afectados.

No capítulo seguinte, tal como já se referiu, serão apresentados os motivos aplicáveis nos diversos sectores, a redução do número de postos de trabalho, os critérios de selecção utilizados para despedir os trabalhadores excedentários e a respectiva identificação. Quanto aos critérios de selecção, e sem prejuízo das referências concretas em cada área, esclarece-se que a Empresa optou pelos seguintes critérios:

a. Nos casos em que ocorra extinção de área, departamento, ou categoria profissional dentro destes, o critério consistirá na determinação de todos os trabalhadores que aos mesmos se encontrem afectados:

b. Nos casos em que haja redução dentro de área, departamento ou funções, o critério consistirá na determinação do(s) trabalhador(es) com maior antiguidade na Empresa e, em caso de empate, o de maior idade.

Nos casos em que haja redução dentro de área, departamento ou funções, na eventualidade de existirem trabalhadores não abrangidos exclusivamente pelo critério maior antiguidade e que manifestem interesse em cessar funções, poderão estes, com o consentimento da Empresa, tomar o lugar de trabalhadores abrangidos que manifestem interesse em permanecer na Empresa.

III – Áreas objecto de redução de pessoal

O despedimento colectivo abrangerá as seguintes áreas/sectores da Empresa, integradas no estabelecimento “...” ou neste sediadas:

- Máquinas Automáticas;*
- Jogos Tradicionais;*
- Direcção de “Food & Beverage” (F&B);*
- Estrutura Directiva;*
- Bares;*
- Salão Preto e Prata;*
- Economato;*
- Rouparia;*
- Área de Animação;*
- Área de Marketing;*
- Direcção de Comunicação e Relações Exteriores;*
- Direcção dos Serviços Técnicos e de Manutenção;*
- Sala de Convívio, inserida na Direcção de Recursos Humanos;*
- Secretários de direcção que estavam cedidos à ... SGPS;*
- Direcção de Serviço de Jogos;*
- Estrutura Directiva;*
- Secretaria de Informação e Marketing de Jogo;*
- Direcção de Relações Públicas;*
- Portarias;*
- Porteiros Salão Preto e Prata;*
- Bengaleiros.*

1.4.2. Relativamente ao ponto III.L. – Direcção de Relações Públicas, na qual se encontra integrada a trabalhadora grávida, a entidade empregadora refere o seguinte:

1. Motivos da redução

A direcção de relações públicas desenvolve actividades relacionadas com o acolhimento e acompanhamento dos clientes, recepção e estacionamento de automóveis, serviço de bengaleiro onde são recolhidos objectos e pertences pessoais, serviço de portaria à entrada do Salão

Preto e Prata distribuição de correio interno e objectos entre secções e central telefónica do ... e

Encontram-se actualmente affectos 26 trabalhadores a esta direcção, que exercem as seguintes funções:

Direcção 1 supervisão:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de director de relações públicas (...) e está classificado nesta categoria;*
- 1 trabalhador que desempenha as funções de supervisor de serviços (...) e está classificado nesta categoria;*

Recepção e estacionamento de automóveis:

- 6 trabalhadores que desempenham as funções de trintanário (...) e estão classificados nesta categoria;*

Portaria do Salão Preto e Prata:

- 2 trabalhadores que estão classificados na categoria de porteiro de restaurante e similares (...), e que actualmente se limitam a proceder à abertura da porta principal do Salão Preto e Prata, a clientes, tarefa que lhes ocupa uma reduzida parte do tempo de trabalho;*

Bengaleiro:

- 6 trabalhadores que desempenham as funções de guarda vestiários e estão classificados nesta categoria;*

Distribuição de correio interno e objectos:

- 4 trabalhadores que desempenham as funções de mandarete (...) e estão classificados nesta categoria;*

Central telefónica do ... e ...:

- 6 trabalhadores que desempenham as funções de telefonista / recepcionista (...) e estão classificados nesta categoria;*

A redução do número de trabalhadores affectos à direcção de relações públicas é determinada por motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição actual e previsível da procura de bens ou serviços) e estruturais (reestruturação da organização produtiva), como se passará a demonstrar.

A direcção de relações públicas será extinta, sendo as actividades por esta desenvolvidas (após a reestruturação, como à frente se dirá, ficarão reduzidas à recepção e estacionamento de automóvel; distribuição de

correio interno e central telefónica do ... e ...) integrados na direcção geral de operações, deixando assim de existir tal direcção na estrutura organizativa da Empresa.

No âmbito desta reestruturação, a direcção dos serviços remanescentes passará a ser levada a cabo pelo Director Geral de Operações sendo assistido por um assistente de direcção que exercerá coordenação directa desses serviços, o qual será coadjuvado pelo supervisor de serviços.

Deste modo na futura organização da Empresa deixará de existir o posto de trabalho de director de relações públicas.

A Empresa decidiu ainda deixar de assegurar serviços de porteiro do Salão Preto e Prata, bem como actividade de apoio ao bengaleiro em todo o ..., com a consequente extinção de todos os postos de trabalho de porteiro de restaurante e guarda vestiário.

(...)

No que concerne aos serviços de bengaleiro, a empresa decidiu que deixará igualmente de assegurar esse serviço, passando o mesmo a ser assegurado por uma empresa externa.

Na verdade, cumpre notar que, como já se expôs exhaustivamente em anteriores capítulos (vide dados constantes dos capítulos “máquinas automáticas” e “jogos tradicionais”, que aqui se dão por integralmente reproduzidos), tem-se vindo a verificar uma acentuada redução na afluência de jogadores ao ..., em especial desde 2005 a esta parte.

Outrossim, o número de eventos promovido pelo ... tem vindo igualmente a diminuir de forma significativa, nomeadamente ao nível dos espectáculos, sendo certo que não foram promovidas quaisquer galas ou concertos de Verão em 2009, quando nos anos anteriores houve sempre 2/3 galas por ano e cerca de 12 concertos de Verão.

A conjugação destes factores contribuiu para uma significativa redução do número de entradas no ... e, conseqüentemente, da procura dos serviços de bengaleiro.

Face a este contexto, e atendendo à natureza acentuadamente esporádica e intermitente, entendeu Empresa não se justificar a manutenção dos dois balcões de bengaleiro (localizados na porta

principal e na porta norte) em permanente funcionamento, bem como a actual afectação de recursos humanos do quadro a essa actividade, levando-a a reequacionar formas mais adequadas e eficientes de assegurar o serviço de recolha e entrega aos clientes dos seus objectos pessoais.

A Empresa decidiu, assim, à semelhança, aliás, do que sucede no ..., externalizar, a partir do próximo mês de Fevereiro, esta actividade à entidade que irá explorar a tabacaria, devendo para o efeito, ser realizadas pequenas obras de adaptação nos actuais bengaleiros por forma a acolher, num espaço adjacente, a actividade de tabacaria (venda de revistas, tabaco, jornais...) e serviço de recolha e entrega aos clientes dos seus objectos pessoais.

Assim, a entidade concessionária da actividade de tabacaria irá igualmente assegurar a actividade de recolha e entrega aos clientes do ... dos seus objectos pessoais, devendo, para o efeito, contratar os meios técnicos e humanos que considerar adequados para tal fim.

Do exposto decorre que na futura organização produtiva da Empresa tornar-se-á desnecessária a prestação laboral dos actuais 6 trabalhadores que exercem funções de guarda vestiário.

2. Da redução de postos de trabalho

Da conjugação de todos estes factores, com vista a adequar o quadro de pessoal às reais necessidades de funcionamento e de mercado, resulta a necessidade de reduzir nove (9) postos de trabalho afectos à actual direcção de relações públicas, distribuídos pelas seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de director de relações públicas;*
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de porteiro de restaurante;*
- 6 trabalhadores que desempenham as funções de guarda-vestiário;*

Assim, na futura organização deste sector, integrada na Direcção Geral de Operações, dos actuais 26 trabalhadores, apenas serão necessários 17 trabalhadores, que exercerão as seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de supervisor de serviços;*
- 6 trabalhadores que desempenham as funções de trintanário;*

- 4 trabalhadores que desempenham as funções de mandarete;
- 6 trabalhadores que desempenham as funções de telefonista / recepcionista;

Relativamente ao actual quadro de 26 trabalhadores, caberá referir que está em curso um processo de negociação tendente a um acordo de rescisão de contrato de trabalho com o trabalhador que desempenha as funções de director de relações públicas, motivo pelo qual, apesar de o seu contrato de trabalho estar ainda em vigor, não será objecto do presente despedimento colectivo.

Neste contexto, será necessário proceder ao despedimento efectivo de oito (8) trabalhadores que desempenham as seguintes funções:

- 2 trabalhadores que desempenham as funções de porteiro de restaurante e similares;
- 6 trabalhadores que desempenham as funções de guarda-vestiário;

3. Dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir

Neste sector, e em conformidade com o anteriormente exposto, o critério de selecção traduz-se na identificação de todos os trabalhadores que ocupem os postos de trabalho de porteiro de restaurante (Salão Preto e Prata) e guarda vestiário (Bengaleiro).

Ou seja, serão objecto de despedimento todos os trabalhadores que ocupem os referidos postos de trabalho que serão extintos:

- 2 trabalhadores que desempenham as funções de porteiro de restaurante:

o (...), com a categoria de porteiro de restaurante e similares, com 11 anos de antiguidade na empresa;

o (...), com a categoria de porteiro de restaurante e similares, com 10 anos de antiguidade na empresa.

- 6 trabalhadoras que desempenham as funções de guarda vestiários no bengaleiro;

o (...), com a categoria de guarda vestiários, e com 36 anos de antiguidade na empresa;

o (...), com a categoria de guarda vestiários, e com 27 anos de antiguidade na empresa;

o (...), com a categoria de guarda vestiários, e com 20 anos de antiguidade na empresa;

o (...), com a categoria de guarda vestiários, e com 17 anos de antiguidade na empresa;

o (...), com a categoria de guarda vestiários, e com 8 anos de antiguidade na empresa;

o (...), com a categoria de guarda vestiários, e com 6 anos de antiguidade na empresa. Não existem outros trabalhadores com estas funções na empresa.

- 1.5. A entidade empregadora juntou ao processo, como Anexo II, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais.
- 1.6. A entidade empregadora juntou ainda cópia das seis reuniões de informações e negociação, realizadas entre 12 de Janeiro e 5 de Fevereiro de 2010, nas quais estiveram presentes representantes da entidade Empresa, da DGERT, da CUT – Comissão Unitária de Trabalhadores e, em duas das reuniões, igualmente representantes do IEFP e do Instituto da Segurança Social I.P..

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
 - 2.1.1. Um dos considerandos da referida Directiva refere que o risco de serem *despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas,*

puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde, actualmente, à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção que lhe foi dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado no artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho*⁶.

2.3. Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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*

⁶ Nos termos da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, *A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria: artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei 164/2007, de 3 de Maio.*

tecnológicos, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 consideram-se, nomeadamente:

- a) *Motivos de mercado – redução da actividade 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 actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do Código do Trabalho:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 colectivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva 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 recepção 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 colectiva.

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.

2.5. No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento colectivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

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

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

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

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

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

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

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

2.6. Ora, no despedimento colectivo *sub judice*, afigura-se terem sido cumpridos pela empresa os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento colectivo, consubstanciados, designadamente, nos motivos invocados, que se prendem fundamentalmente com os motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços e com os motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, expendidos no anexo à carta enviada à CUT e à trabalhadora grávida; a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

2.7. No que concerne aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, esclarece a empresa que optou pelos seguintes:

a. Nos casos em que ocorre extinção de área, departamento, ou categoria profissional dentro destes, consiste na determinação de todos os trabalhadores que aos mesmos se encontrem afectos; e

b. Nos casos em que ocorra redução dentro de área, departamento ou funções, o consiste na determinação do(s) trabalhador(es) com maior antiguidade na Empresa e, em caso de empate, o de maior idade.

2.7.1. Ora, no que toca ao serviço de bengaleiro, no qual se integra a trabalhadora grávida, a verdade é que a entidade empregadora optou pelo primeiro critério pelo facto de ter decidido deixar de prestar a referida actividade, fazendo, assim, extinguir os 6 postos de trabalho de

guarda vestiário, número que corresponde ao total de trabalhadores que a exerce.

2.8. Com efeito, a decisão referida é consequência dos motivos expendidos pela entidade empregadora no Anexo I, como fundamento para o despedimento colectivo e assentes, fundamentalmente, na necessidade de reestruturar a empresa por motivos de mercado, relacionados com a sua redução da actividade provocada pela actual e previsível diminuição de procura de bens e serviços, e por motivos estruturais, que se prendem com desequilíbrio económico-financeiro, levando a que a empresa tenha, por isso, e para além de outras medidas, decidido deixar de assegurar serviços de porteiro do Salão Preto e Prata, bem como a actividade de apoio ao bengaleiro em todo o ..., com a consequente extinção de todos os postos de trabalho de porteiro de restaurante e guarda vestiário.

2.9. Na verdade, a entidade empregadora refere ter decidido deixar de assegurar o serviço de bengaleiro, passando o mesmo a ser assegurado por uma empresa externa, porquanto se tem vindo a verificar, especialmente desde o ano de 2005 até ao presente, uma acentuada redução na afluência de jogadores ao

Com efeito, o número de eventos promovido pelo ... tem vindo a diminuir significativamente, nomeadamente, ao nível dos espectáculos, sendo certo que não foram promovidas quaisquer galas ou concertos de Verão em 2009, quando nos anos anteriores houve sempre 2/3 galas por ano e cerca de 12 concertos de Verão.

Assim, à semelhança do que sucede no ..., a actividade de recolha e entrega aos clientes dos seus objectos pessoais passará a ser exercida pela empresa que irá explorar a tabacaria devendo esta contratar os meios técnicos e humanos que considerar adequados para tal fim.

2.10. Assim sendo, face ao que antecede, é de concluir que a decisão de incluir a trabalhadora grávida no procedimento de despedimento colectivo não é uma medida discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MARÇO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

Declaração de voto do processo 100/DG-C/2010

A ... é uma empresa com lucros e com viabilidade económica e financeira até pelo menos 2020.

A actividade que as trabalhadoras desempenham continua a ser necessária na empresa.

A empresa vai assegurar este serviço, passando o mesmo a ser assegurado por uma empresa externa.

Não encontramos motivos justificativos e sustentáveis que levem esta empresa a recorrer à figura do despedimento colectivo, a não ser para se verem livres das trabalhadoras, colocá-las na precariedade laboral e com redução de direitos, criando sofrimento e constrangimentos na recusa do despedimento.