

PARECER N.º 67/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras grávidas, incluídas em processo de despedimento colectivo, 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 364 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Maio de 2010, a CITE recebeu do Gabinete da Senhora Ministra do Trabalho e da Solidariedade, cópia de um processo de despedimento colectivo de 23 trabalhadores, ou seja a totalidade dos trabalhadores do Bingo do ..., abrangendo as trabalhadoras grávidas ... e ..., remetido ao referido Gabinete pela Direcção do ... 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. Em 21 de Maio de 2010, após solicitação à entidade empregadora, a CITE recebeu, via fax, cópia das actas das cinco reuniões de informações e negociação celebradas.
- 1.3. Em 26 de Maio de 2010, após solicitação à entidade empregadora, a CITE recebeu, via fax, cópia dos comprovativos do envio às trabalhadoras da comunicação prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, bem como cópia dos respectivos avisos de recepção.
- 1.4. A entidade empregadora remeteu a mencionada comunicação às trabalhadoras no dia 31 de Março de 2010, por estas recebidas em 1 de

Abril de 2010, em cumprimento do disposto no artigo 361.º e 381.º c) (a contrario) do Código do Trabalho.

A referida comunicação integra, nos termos legais, informações relativas ao seguinte:

- Descrição dos motivos invocados para o despedimento;
- Concretização do requisito constante da comunicação a que se refere o artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho;
- Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa – Bingo e Bar Bingo;
- Critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- Indicação do período de tempo, no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- Indicação do método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir.

1.2.1. Assim, no que se refere à descrição dos motivos invocados para o despedimento, a mencionada comunicação refere o seguinte:

Motivos estruturais

O (empregador) é uma instituição de utilidade pública, como tal considerada por Declaração conjunta dos Ministérios da Instrução Pública e das Finanças, datada de 13 de Março de 1928 e publicada no Diário do Governo de 19 de Março do mesmo ano, (...).

Por contrato celebrado em 15 de Julho de 1983 entre o Governo Português, representado por Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Turismo, e o (empregador), foi adjudicada a este ..., a título definitivo e pelo período de dez anos, a concessão da exploração de uma Sala de Jogo do Bingo, de categoria especial.

Sempre a requerimento do (empregador), a referida concessão de exploração foi objecto de duas sucessivas prorrogações, cada uma por um novo período de 10 anos.

A última das quais, mediante o Despacho de Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Turismo, que (...), prolongou até 30 de Julho de 2013 o prazo de vigência da concessão em apreço.

Os pressupostos em que o (empregador) fundou, então, a sua decisão de, tempestivamente, solicitar a prorrogação da concessão da exploração da sua Sala de Jogo do Bingo, de categoria especial, viram-se, pela inelutabilidade de vicissitudes às quais é alheio, totalmente frustrados.

Motivos de mercado

Mais uma vez a pedido do (empregador), foi por Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Turismo concedida a esta instituição, uma audiência, que teve lugar no passado dia 4 de Fevereiro, e durante a qual o (empregador) tentou demonstrar a não verificação dos pressupostos nos quais fundou a sua decisão de pedir a prorrogação do prazo de concessão da exploração daquela sala.

Ainda durante essa audiência, foi o (empregador) confrontado com a notícia de que a Lei iria ser alterada num futuro próximo e que contemplaria a possibilidade de agregação de outros serviços que, nos dias de hoje, estão legalmente vedados.

Em face dessas possíveis e futuras alterações, foi então sugerido ao (empregador) que revisse a sua intenção de interromper a exploração daquela Sala e que reequacionasse a sua posição.

Os representantes do (empregador) que estiveram presentes na já referida audiência do dia 4 de Fevereiro transmitiram – conforme então se comprometeram – à respectiva Direcção as previstas alterações legais e solicitaram ao seu departamento financeiro que refizesse os cálculos no sentido de determinar a viabilidade económica da manutenção da exploração até à eventual e futura alteração legal e, ainda, que projectasse as possibilidades de minimização de prejuízos em consequência das várias possibilidades de agregação de serviços e ofertas que aquela eventual alteração poderá abrir.

Mau grado o esforço feito, são inelutáveis as conclusões a que a Direcção do (empregador) chegou e das quais dá conhecimento a Vossa Excelência:

- (i) Na sequência do persistente incumprimento das suas obrigações contratuais, mas sem que nada o fizesse prever, (uma sociedade) veio a abandonar, em Agosto de 2008, e sem qualquer pré-aviso, a gestão e exploração da Sala de Jogo do Bingo do (empregador), (...), deixando uma dívida superior a € 646.000,00;*
- (ii) No competente contrato de cessão de exploração, celebrado em 30 de Julho de 2004, entre o (empregador) e a dita sociedade comercial (...), que foi objecto da competente autorização prévia de Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Turismo (...), previa-se que o mesmo vigoraria até ao último dia do prazo da prorrogação do contrato de concessão da Sala de Jogo do Bingo do (empregador), i.e. 30 de Julho de 2013;*
- (iii) A dramática situação da exploração do jogo do Bingo na cidade (...), vivida nos últimos anos, por força da actuação desleal de um concreto concessionário deste jogo, à revelia das normas que o regem, e que foram sendo objecto de sucessivas denúncias fundamentadas, designadamente por parte do (empregador), quer perante o Exmo. Senhor Inspector-Geral de Jogos, durante o ano de 2007, quer perante Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Turismo, em exposição datada de 31/12/2007, e que levaram até à instauração do processo administrativo (...), cuja decisão se encontra impugnada judicialmente pelo concessionário visado, que, assim, continua a operar.*
- (iv) A natureza, tão abrupta quanto ilícita daquele abandono, a par com o acelerado declínio das receitas que a cessionária da exploração da Sala de Jogo do Bingo do (empregador) vinha registando, gerou acrescidas dificuldades de sobrevivência daquela actividade, que a conjuntura económica que o País atravessa, a legislação do jogo inalterada (conservando nos mesmos níveis de sempre - 35% - a percentagem da receita bruta da venda dos cartões que reverte para as pessoas colectivas públicas ou de utilidade pública concessionárias), a referida concorrência desleal e descontrolada de outra conhecida sala de jogo de bingo da cidade (...), associada ao jogo do bingo on-line e de outros jogos de apostas, livremente*

disponibilizados na Internet, vieram agudizar, ao ponto de tornar insustentável a sua manutenção, a sala de jogo do Bingo do (empregador), fazendo até perigar o normal desenvolvimento das demais actividades de interesse público prosseguidas pelo Clube.

(v) Isto mesmo é evidenciado, à saciedade, pelo valor médio mensal dos resultados de exploração (últimos doze meses) que é negativo em cerca de € 6.500,00, mesmo desconsiderando as amortizações relativas aos equipamentos do Bingo.

Nesta inexorável conformidade, a Direcção concluiu que se torna em absoluto inviável para o (empregador) a manutenção do contrato de concessão da exploração de uma Sala de Jogo do Bingo, de categoria especial.

Conforme foi já referido na audiência que teve lugar no dia 4 de Fevereiro, o (empregador) vê-se na insustentável situação de ter que deixar de apoiar financeiramente as modalidades desportivas amadoras para acorrer ao cumprimento dos compromissos financeiros decorrentes da exploração da sala de jogo.

O que, salvo o devido respeito, se traduz numa inversão da lógica de apoio estadual que não é aceitável: a concessão de exploração desta sala de jogo ao (empregador) foi feita por Sua Excelência o Secretário de Estado do Turismo no sentido de permitir ao Clube angariar fundos para promover o desporto e, nesta medida, substituir-se ao Estado na promoção deste, assim assegurando a prossecução deste interesse público.

Afinal, o (empregador) vê-se na inaceitável situação de ter que deixar de prosseguir aquele fim público (promoção desportiva e cultural) para acorrer às necessidades de manutenção da exploração da Sala de Jogo de Bingo, concessão esta que visou, precisamente, auxiliá-lo financeiramente na prossecução daquele fim público.

A gravidade extrema da situação descrita impõe ao (empregador), com pleno respeito pelos direitos dos trabalhadores da Sala de Jogo do Bingo, o dever de promover, em tempo útil, a interrupção definitiva da actividade e a cessação do contrato de concessão de exploração da sala de jogo do Bingo, com as legais consequências.

1.2.2. No que respeita à concretização do requisito constante da comunicação a que se refere o artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, refere a comunicação o seguinte:

Da inexistência na Sala do Bingo do (empregador), de Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical ou Comissão Sindical.

A presente comunicação é apenas efectuada a V. Ex.ª, bem aliás como a cada um dos trabalhadores, uma vez que na Sala do Bingo do (empregador), não existe Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical ou Comissão Sindical.

1.2.3. No âmbito da mesma comunicação, a entidade empregadora apresentou quadro do pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (Bingo e Bar Bingo), correspondendo a 23 trabalhadores.

1.2.4. Da mesma comunicação consta, relativamente a critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir, o seguinte:

Uma vez encerrada a actividade da Sala do Bingo do (empregador) encerrando concomitantemente o estabelecimento, não existe um critério definido concreto, dado que se pretende fazer cessar todos os contratos de trabalho existentes.

1.2.5. No que respeita ao número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, é referido que:

O número total de trabalhadores atingidos pela medida do despedimento colectivo é de 23 trabalhadores, cujos nomes e categorias profissionais estão ínsitas no quadro abaixo (...)

1.2.6. Relativamente ao período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, a comunicação às trabalhadoras menciona que o período de tempo descrito em epigrafe é de 60 dias após a recepção da presente comunicação.

1.2.7. No que concerne ao método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, refere o empregador que até ao termo do prazo de aviso prévio (...) colocará à disposição do trabalhador a despedir, a compensação a que se refere o artigo 366.º do Código do Trabalho (correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e o valor proporcional correspondente à fracção de ano) e, bem assim, todos os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato.

1.2.8. Ainda da aludida comunicação consta que:

Considerando tudo quanto anteriormente se expôs, e designada e especialmente os motivos estruturais e de mercado expostos, comunicamos a V. Ex.^a, em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho actualmente em vigor com o (empregador), em virtude do presente procedimento de despedimento colectivo.

Em cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, estabelece-se, dado o período Pascal que se atravessa, o próximo dia 6 de Abril de 2010, Terça-feira, pelas 11 horas, para a 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 que eventualmente reduzam o número de trabalhadores a despedir.

Em cumprimento do disposto nos artigos 360.º n.º 5 e 362.º do Código do Trabalho, será remetida cópia da presente comunicação ao serviço do ministério responsável pela área laboral e, bem assim, convidado esse serviço a participar na negociação prevista no artigo 361.º do mesmo diploma legal.

Uma vez que o encerramento do estabelecimento ocorrerá hoje, dia 31 de Março de 2010, o contrato de trabalho de V. Ex.^a com o (empregador) encontra-se assim suspenso a partir desta data, nos termos e para os efeitos do artigo 294.º n.º 1 do Código do Trabalho. Durante a suspensão do contrato de trabalho, manter-se-ão os direitos, deveres e garantias de ambas as partes.

A decisão final sobre esta questão será comunicada a V. Ex.^a dentro dos prazos legais estabelecidos no artigo 363.º do Código do Trabalho.

- 1.5.** A entidade empregadora juntou ainda cópia das actas relativas às cinco reuniões de informações e negociação, realizadas entre 6 e 27 de Abril de 2010, nas quais estiveram presentes:
- Dois delegados sindicais (um representante do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e um representante do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte), ambos acompanhados por perito dos respectivos sindicatos;
 - Um mandatário da entidade empregadora;
 - Um representante da entidade empregadora, e
 - Um representante da DGERT, nas duas últimas reuniões.

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*¹.
- 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 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;*

¹ 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.

- 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, o artigo 361.º refere 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*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento colectivo, consubstanciados, designadamente, nos motivos estruturais – uma vez que os *pressupostos em que (o empregador) fundou, então, a sua decisão de, tempestivamente, solicitar a prorrogação da concessão de exploração da sua sala de jogo do bingo, de categoria especial, viram-se, pela inelutabilidade de vicissitudes às quais é alheio, totalmente frustrados*, e nos motivos de mercado – que decorrem do incumprimento de uma sociedade que, sem pré-aviso, abandonou a exploração da sala de jogo do empregador, deixando uma dívida de € 646.000,00, quando o contrato de cessão de exploração apenas terminaria em Julho de 2013; da actuação desleal de um concessionário de jogo, na mesma cidade, à revelia das normas legais, facto que foi objecto de diversas denúncias que levaram à instauração de um processo administrativo que se encontra judicialmente impugnado pelo referido concessionário; do acelerado declínio das receitas que a concessionária da sala de jogo do empregador vinha registando e que gerou dificuldades acrescidas à sobrevivência da actividade, considerando ainda a conjuntura económica que o país atravessa; da manutenção da legislação que prevê em 35% – a percentagem da receita bruta da venda dos cartões que reverte para as pessoas colectivas públicas ou de utilidade pública concessionárias, e do bingo *on-line* e de outros jogos de apostas, livremente disponibilizados na *Internet*, que vieram agudizar o problema, ao ponto de tornar insustentável a manutenção da sala de jogo de bingo do empregador.

2.6.1. De salientar que o empregador refere que a manutenção da referida sala de jogo faria perigar o normal desenvolvimento das demais actividades de interesse público por ele prosseguidas, concretamente o desporto, pelo que a Direcção concluiu que se torna em absoluto inviável a manutenção do contrato de concessão da exploração de uma sala de

jogo do bingo, de categoria especial. Na verdade, refere o empregador, a manutenção da referida sala traduzir-se-ia *numa inversão da lógica de apoio estadual que não é aceitável: a concessão de exploração desta sala de jogo foi feita (...) no sentido de permitir ao Clube angariar fundos para promover o desporto e, nesta medida, substituir-se ao Estado na promoção deste, assim assegurando a prossecução desse interesse público.*

Afinal, o (empregador) vê-se na inaceitável situação de ter que deixar de prosseguir aquele fim público (promoção desportiva e cultural) para acorrer às necessidades de manutenção da exploração da Sala de Jogo de Bingo, concessão esta que visou, precisamente, auxiliá-lo financeiramente na prossecução daquele fim público.

- 2.7.** No que respeita aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, esclarece o empregador que, encerrando a sala de jogo do bingo, é seu propósito fazer cessar os contratos de todos os trabalhadores do referido estabelecimento.
- 2.8.** Após a realização de quatro reuniões de informações e negociação entre as partes envolvidas, cujas posições vertidas ao longo do processo constam das respectivas actas, no decurso da quinta e última reunião foi acordado o seguinte que se transcreve: *o Sr. Mandatário do (empregador) declarou que a Direcção do (empregador) se encontrava de acordo com o valor apresentado pelos sindicatos, tendo sido por estes referido que, em princípio e atendendo ao valor compensatório, dificilmente haveria interessados na manutenção do posto de trabalho. Em bom rigor adiantou o mandatário do (empregador) não haver, de qualquer forma, entendimento quanto aos critérios a adoptar para a reintegração de trabalhadores noutra qualquer empresa do (empregador).*
- 2.9.** Assim sendo, face ao que antecede, é de concluir que a inclusão das trabalhadoras grávida no despedimento colectivo não se afigura como uma medida discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras grávidas ... e ... no despedimento colectivo promovido pelo ... do ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JUNHO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

Compulsados os autos não se consegue entender da razão porque existindo um só Bingo autorizado pela Direcção Geral de Jogos no ..., se entendeu levar a cabo o despedimento colectivo de 23 trabalhadores parecendo ocorrer uma “autonomia de salas” que o fundamente.

Os elementos constantes dos autos afiguram-se-nos assim insuficientes para permitir com rigor e cuidado votar a favor deste parecer porquanto não se refere explicitamente qual o montante global das receitas e qual o seu efectivo decréscimo e deste modo a absoluta necessidade de que ocorra este despedimento colectivo que nada refere relativamente à existência de outros trabalhadores do Bingo ...

Neste sentido, entende a CGTP votar contra este despedimento que não parece ser objectivo e transparente, suscitando dúvidas quanto à sua instrução. Daí que a CGTP vote contra.