

PARECER N.º 226/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída 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 869 – DP-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.09.2013, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., Diretora de Comunicação, no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 13 trabalhadores, nos seguintes termos:

“A ..., S.A. (de ora e em diante designada abreviadamente por «...»), pessoa coletiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o mesmo número, com capital social de € 50.000,00 (cinquenta mil euros), com sede no ..., Rua ..., Apartado ..., ... Lisboa, no dia 06 de junho de 2013, comunicou a intenção de iniciar um procedimento de despedimento coletivo no qual incluiu a trabalhadora ..., trabalhadora, atualmente, em regime de licença parental inicial.

No dia 6 de junho de 2013 a ... remeteu, por e-mail e correio registado com Aviso de Receção, à trabalhadora ... a comunicação da intenção de iniciar o procedimento de despedimento coletivo a 6 de junho de 2013, conforme Documento n.º 1 que ora se anexa.

No referido despedimento coletivo foram abrangidos 13 (treze) trabalhadores.

Decorrido o prazo legal, os colaboradores envolvidos não constituíram a comissão representativa de trabalhadores a que alude o n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Assim, a Empresa, no dia 21 de junho de 2013, a ... entregou a todos os colaboradores envolvidos a informação, acompanhada de todos os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e cuja cópia se anexa para vosso integral conhecimento, Documento n.º 2 que ora se anexa.

Os motivos e critérios que conduziram, inicialmente, à integração da trabalhadora no processo de despedimento coletivo são os que constam da carta de comunicação intenção de despedimento coletivo enviada aos trabalhadores (cfr. Documento 2) designadamente nos Anexos I e II e que resumidamente resulta da extinção de posto trabalho de Diretor de Comunicação.

Tratou-se de uma medida que abrangeu o universo de empresas do Grupo ..., o que significa não só a extinção do posto de trabalho da Trabalhadora, mas, também, o outro trabalhador que exercia a mesma função de Diretor Comercial na sociedade ...

Esta decisão tem por fundamentos motivos de carácter financeiro, porquanto, tendo o ... assumido com as instituições bancárias que

suportam o processo de financiamento do Grupo a obrigação de reduzir € 3,3M, haveria que alterar o organograma e repartir funções que tornam dispensáveis a manutenção de postos de trabalho mais onerosos. Tal foi o que sucedeu com o posto de trabalho da Colaboradora ... A extinção do posto de trabalho de Diretor de Comunicação representa uma redução de 64% dos custos desta área (conforme melhor descrito no documento 4 infra identificado).

No âmbito da fase de informação e negociação do procedimento de intenção de despedimento coletivo iniciado pela sociedade "...” a Colaboradora ... solicitou um conjunto de informação à Sociedade, designadamente no que respeita ao custo que a mesma irá suportar com o alargamento do serviço de outsourcing nos termos alegados no Anexo I (cfr. Documento 3 que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).

No dia 6 de setembro de 2013 a ... remeteu à Colaboradora resposta ao pedido de esclarecimento melhor identificado no parágrafo anterior (cfr. Documento 4 que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).

Em face do exposto, e uma vez decorrida a fase de informação e negociação, a ... vem solicitar a V. Exas. que se dignem a emitir o competente parecer prévio, ao abrigo do disposto na alínea b), do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Caso V. Exas. necessitem de algum esclarecimento ou informação adicional, agradecemos que nos contactem:”

- 1.2.** Em 06.06.2013, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Lisboa, 6 de junho de 2013

Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo, nos termos e para o efeito do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Vem a ..., S.A., sociedade anónima com o capital social de 50.000,00 euros, com sede na Rua ..., ..., freguesia do ..., ... Lisboa e com o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º ..., na qualidade de entidade empregadora, comunicar-lhe, para efeitos do n.º 3, do artigo 360.º, do Código do Trabalho, que é sua intenção dar início a um procedimento de despedimento coletivo, no qual se encontra incluído. Neste termos, querendo, em conjunto com e de entre os restantes colaboradores incluídos no procedimento de despedimento coletivo a instaurar, poderá designar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, uma comissão ad-hoc com o objetivo da mesma representar o universo dos colaboradores envolvidos na fase de informação e negociação inerente ao referido processo. Mais se informa que na eventualidade de não aderir/ constituir a referida comissão, a sociedade ..., S.A., decorrido o prazo supra referido, dar-lhe-á, de qualquer modo, conhecimento pessoal de todos os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho. Com os melhores cumprimentos.”

- 1.3.** Por carta datada de 21.06.2013, a entidade empregadora, decorrido o prazo para a constituição de uma comissão representativa dos trabalhadores sem que se verificasse a sua constituição, comunicou à trabalhadora puérpera os elementos do despedimento coletivo previstos no artigo 360.º do Código do Trabalho, tal como se transcreve:

“Lisboa, 21 de junho de 2013

Assunto: Comunicação nos termos e para os efeitos dos n.º 2, 4 e 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Na sequência da carta de intenção de iniciar um processo de despedimento coletivo de 06 de junho de 2013, e não tendo sido constituída até à presente data comissão de trabalhadores ad hoc, vem a ..., S.A., na qualidade de entidade empregadora, comunicar-lhe, para efeitos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 360.º, do Código do Trabalho, o seguinte: Com a receção da presente comunicação tem início a fase de informações e negociações entre a empresa e cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo ou os seus representantes.

Fica também informado(a) que, na presente data, foi remetida cópia da presente comunicação para a Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5, e 362.º, ambos do Código do Trabalho.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, à presente carta são juntos os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

- *Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo*
- *Anexo II: Motivos e critérios para seleção dos trabalhadores a despedir*
- *Anexo III: Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa*
- *Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e respetivas categorias profissionais*
- *Anexo V: Informações complementares*

Com os melhores cumprimentos,”

- 1.4.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os que, sucintamente, se transcrevem:

“Introdução

Objetivo

O presente documento tem como objetivo prestar informação a respeito da reestruturação a implementar pela equipa de gestão do Grupo ..., assim como demonstrar a sustentabilidade futura do Grupo como um todo, e das sociedades que o compõe.

Para fazer face ao défice operacional existente, foi constituída uma equipa de gestão que avaliou um conjunto de medidas de reestruturação assentes numa forte redução de custos em todas as dimensões do Grupo, tanto ao nível do seu core business (Futebol Profissional), como na sua componente eclética (Modalidades ...), estrutura de financiamento, fornecimentos e serviços externos, e estrutura e processos organizativos, transversalmente a todo o Grupo.

Fontes de informação

As principais fontes de informação para o presente documento foram; Relatórios e Contas das sociedades do Grupo ... de 30 de junho de 2011 e 2012;

Estimativa do exercício de 30 de junho de 2013, efetuada com base na informação disponível a 31 de março de 2013;

Projeto de fusão da ...-...;

Informação interna de gestão do Grupo ...

Bases de apresentação

Dada a especificidade do modelo de negócio do Grupo ..., com especial destaque para o Futebol Profissional, a análise histórica e previsionar é efetuado com base nos fluxos de caixa, classificada e agrupada na perspetiva da gestão interna.

Esta base de apresentação foi construída a partir contabilidade financeira, segundo os normativos contabilísticos vigente, e com informação interna do Grupo Para os efeitos do presente documento,



foram analisadas as sociedades ... e ... de forma conjunta, tendo em conta o projeto de fusão a ser implementado.

(...)

Fatores relevantes no negócio Futebol

O setor muito específico do futebol profissional não passa ao lado da crise. Num ambiente particularmente difícil em termos económicos, os clubes têm sentido ainda maiores dificuldades de captação de novas receitas, desde direitos televisivos a publicidade, receitas de bilheteira ou captação de novos sócios.

Os desequilíbrios operacionais e financeiros dos clubes, aliados a um descontrolo do stock de dívida acumulada, conduziram a que os mesmos entrassem em processos de insolvência e/ou falência, bem como a reduzirem brutalmente o seu nível competitivo. Muitos deles ainda hoje não conseguiram recuperar a performance apresentada no passado. Em alguns casos, os clubes foram refundados e uma nova sociedade recomeçou a competir nos escalões inferiores. Noutros casos, os clubes foram adquiridos por investidores privados. É neste enquadramento que surge a entrada em vigor da regra da UEFA relativa ao “fairplay financeiro”, que tem como objetivo prevenir que um clube de futebol gaste mais do que são os seus rendimentos na procura do sucesso e acabe por entrar em problemas financeiros que poderão colocar em risco a sua sustentabilidade a longo prazo.

(...)

O ... (...) é um clube desportivo, constituído como pessoa coletiva de direito privado e declarado de utilidade pública pelo seu contributo em prol do desporto, sendo uma unidade indivisível constituída pela totalidade dos seus associados.

Os fins do ... são, nos termos dos seus Estatutos, a educação física, o fomento e a prática do desporto, tanto na vertente da recreação como na de rendimento, as atividades culturais e quanto, nesse âmbito, possa concorrer para o engrandecimento do desporto e do País.

Principais indicadores

O Clube tem como atividades principais a relação com os associados e gestão das modalidades, sendo estas atividades as principais fontes de receitas externas ao Grupo, as quais são complementadas com as receitas provenientes de Publicidade e Patrocínios.

É de destacar que uma parte das quotas cobradas aos sócios é transferida para a ..., de modo a compensar os descontos obtidos pelos sócios do Clube nos bilhetes dos jogos de futebol, o qual se encontra na esfera da ... A percentagem estava inicialmente definida em 75%, mas foi reduzida para 25% desde 1 de outubro de 2011.

O peso significativo dos proveitos Intra-Grupo (superior a 40%, mesmo com a redução da percentagem de quotas transferidas) demonstra a forte relação de dependência para com as restantes empresas do Grupo.

Destacam-se destes proveitos as rendas, respeitantes sobretudo ao reconhecimento dos direitos de superfície do Estádio (proveitos diferidos), e a refaturação de custos de serviços e recursos partilhados.

Principais ativos

O principal ativo fixo do Clube respeita à propriedade do Estádio ..., relativamente ao qual foi cedido o respetivo direito de superfície à

A ... tem por objeto social a participação em competições profissionais de futebol, a promoção e organização de espetáculos desportivos e o fomento ou desenvolvimento de atividades relacionadas com a prática desportiva profissionalizada da modalidade de futebol.

Principais indicadores financeiros

Os principais proveitos da sociedade advêm dos direitos de transmissão televisiva dos jogos de futebol. A parte mais significativa deste valor respeita aos direitos dos jogos do Campeonato Nacional, o qual se encontra contratado junto da PPTV. Importa ainda destacar a receita decorrente da venda de bilhetes, incluindo bilhetes de época, e os patrocínios e publicidade.

Adicionalmente, a ... recebe também parte das quotas cobradas aos sócios, de modo a compensar os descontos obtidos pelos sócios do Clube nos bilhetes dos jogos de futebol. Importa referir que das empresas que constituem o Grupo ..., a ... é aquela que apresenta uma menor dependência em termos de receitas, tendo em conta que mais de 70% dos proveitos são provenientes fora do Grupo. A ... apresentou resultados extremamente negativos nos últimos dois anos, acumulando um prejuízo de €90M, levando os seus capitais próprios negativos em €75,6M. Fica assim evidente, a necessidade de uma profunda reestruturação da ..., tanto para a própria sociedade como para o Grupo ..., em resultado da elevada dependência ao nível de receitas e exposição ao negócios que as outras sociedades têm face à ..., com especial relevância para a ...

Assim, a forte redução de custos a efetuar na ... necessária para a sua viabilidade, terá, obrigatoriamente, de incluir os custos cobrados pelas

outras sociedades do Grupo, afetando assim o nível de custos que essas sociedades poderão incorrer.

Plantel e performance desportiva

O principal ativo da ... corresponde à equipa de futebol profissional, ou seja, aos passes desportivos dos jogadores. Nos anos recentes, o plantel foi profundamente remodelado, tendo sido alvo de um investimento bastante significativo, na expectativa que tal investimento pudesse potenciar os resultados desportivos da equipa e consequentemente das receitas. No entanto, a performance desportiva não acompanhou aquele investimento:

Na época 11-12, a performance desportiva ficou aquém das expectativas criadas ao longo da época com o investimento na equipa: 4.º lugar no campeonato, meias finais da Liga Europa, último lugar da fase de grupos da Taça da Liga, finalista vencido da Taça de Portugal. Na época 12-13, o ano desportivo que agora termina, a equipa obteve a sua pior classificação de sempre no campeonato nacional (7.º lugar) e cedo ficou arredada das restantes competições (último lugar nas fases de grupos da Liga Europa e da Taça da Liga e 3.ª eliminatória da Taça de Portugal).

Em linha com a performance desportiva, pode verificar-se um impacto direto na afluência de adeptos ao Estádio.

A ... dedica-se à promoção, construção, gestão e exploração do novo Estádio do ... (“Estádio”), sendo o seu principal ativo o direito de superfície do terreno onde foi construído o Estádio do ... bem como do edifício designado como “...”, inseridos no Complexo ... do ... — “...”.

Principais indicadores financeiros

Da análise dos proveitos operacionais da Empresa, a ... encontra-se bastante dependente do Grupo, representando estes cerca de 50% dos proveitos líquidos (após refacturação a outras empresas do Grupo e reconhecimento de proveitos diferidos referentes a seat-rights). Dos proveitos faturados ao Grupo ..., destacam-se a renda do Estádio à ..., e do ... ao ...

Em relação aos proveitos exteriores ao Grupo, destacam-se a venda de camarotes e business seats, no qual se encontram incluídos o reconhecimento dos proveitos diferidos referentes aos seat-rights, vendidos e recebidos na altura da inauguração do Estádio, e a venda de publicidade e patrocínios presentes no Estádio.

A atividade da ... está assim diretamente dependente da performance financeira e operacional do Grupo, seja pela faturação às outras sociedades, a qual não poderá ser obtida por outras entidades que não o Grupo, tal como as rendas do Estádio, como indiretamente dado que a publicidade e patrocínios e venda de camarotes e business seats decorre das atividades desportivas do Grupo, com especial relevância para o Futebol profissional, que se encontra na esfera da ..., estando assim a viabilidade da ... dependente da viabilidade do Grupo, e da ... em particular.

Desta forma, a faturação da ... estará sempre limitada aos montantes que a ... e o Clube consigam suportar, e conseqüentemente a alinhar os seus custos operacionais a um nível que permita gerar resultados operacionais mantendo assim a sua viabilidade económico-financeira. A 30 de junho de 2012, a ... apresentava um capital próprio negativo de €59M, no qual contribui os resultados negativos em 2011 e 2012, de €7,8M e 7,6M, respetivamente.

Projeto de Fusão

A existência de uma sociedade autónoma para a construção e gestão do Estádio foi uma exigência do Project Finance efetuado em 2002. Hoje,



passados 11 anos da sua constituição, a existência da ... perdeu o seu efeito útil e deixou de se justificar enquanto veículo que arrenda o Estádio do ... à própria ...

Os motivos da Fusão prendem-se, assim, com o facto de as duas sociedades reconhecerem a existência de vantagens recíprocas na conjugação e concentração das respetivas atividades. Com esta fusão pretende-se uma melhoria no Grupo ... da operacionalidade das atividades relacionadas com o Estádio/..., passando o utilizador e o gestor das infraestruturas a ser a mesma entidade, a ... Esta agregação de atividades potenciará a geração de sinergias ao nível da eficiência na gestão das mesmas, não existindo, no entanto, qualquer impacto na estrutura de pessoal, dado que a gestão dos recursos humanos é atualmente efetuada numa lógica de serviços partilhados dentro do Grupo.

(...)

Performance histórica do Grupo / Enquadramento Financeiro

Proveitos operacionais

Para a época de 2011/2012, foram realizados investimentos significativos pela anterior Direção, ao nível do plantel profissional de futebol, o que levou a uma forte mobilização dos sócios e adeptos do ... Tal efeito resultou num aumento significativo das receitas sobretudo em resultado de:

Aumento de 19% nas receitas de bilheteira e venda de bilhetes de época pelo aumento da assistência média;

*Aumento de 14% nas receitas totais de quotizações;
Aumento de mais de 100% nas receitas das competições da UEFA em*



resultado de uma campanha bastante positiva na Liga Europa, tendo apenas sido eliminados nas meias-finais;

Aumento de outros proveitos operacionais devido a prémios de participação de €1,4M, que não tinham ocorrido no anterior.

No entanto, apesar dos investimentos realizados, a performance desportiva em 2011/2012 ficou aquém das expectativas, com exceção ao percurso nas competições europeias, tendo a equipa terminado no 4.º lugar da época, e derrotada na final da Taça frente à Académica. Os resultados dececionantes da época anterior e o paupérrimo início da época seguinte, na qual a equipa atingiu a pior classificação de sempre tendo terminado pela primeira vez na sua história fora das competições europeias, agravou a tendência, refletindo-se num decréscimo de 20% nas receitas operacionais, com especial destaque para: Redução de 16% na bilheteira, voltando aos níveis verificados em 2010/2011;

Redução nas quotas de 19%, inferior ao obtido em 2010/211; e

Forte redução nos outros proveitos operacionais pela não repetição de prémios de jogos particulares.

Pagamentos a pessoal

O forte investimento realizado no plantel de futebol profissional refletiu-se sobretudo no aumento da respetiva massa salarial em 23% face ao ano anterior, com a contratação de diversos jogadores e de uma equipa técnica substancialmente mais cara.

Em paralelo ao investimento no plantel, foram também incrementados os custos de estrutura, pelo reforço da estrutura técnica do futebol profissional, e dos departamentos de comunicação e marketing com o

objetivo de mobilizar a massa adepta do ..., e desta forma potenciar as receitas.

Em resultado do evidente fracasso da estratégia de investimento preconizada, a anterior Direção iniciou um processo de redução salarial a qual passou essencialmente pela venda e empréstimos no período de inscrições em janeiro (o chamado mercado de inverno), o qual permitiu reduzir cerca de 12% os pagamentos a jogadores. No entanto, a tentativa de melhorar os resultados obtidos na época de 2011/2012, levaram a um investimento adicional da equipa técnica 2012/2013.

Transações jogadores

O forte investimento feito no plantel resultou em pagamentos de €24,4M e €43,7M em 2011/2012 e 2012/2013, respetivamente. Estes foram essencialmente financiados via parcerias com fundos de investimento, recebendo o Grupo cerca de €36,2M e €11,1 M, respetivamente.

Importa realçar, no entanto, que uma parte substancial destas aquisições serão pagas na totalidade nas épocas seguintes, como detalhe posteriormente neste documento.

Custos externos

Os custos externos operacionais, que incluem essencialmente fornecimentos e serviços externos, apresentaram um aumento significativo em 2011/2012 em resultado, sobretudo, de uma boa performance da equipa na Liga Europa, o qual exige maiores despesas de deslocações e estadas, entre outras.

Os restantes custos mantiveram-se estáveis ao longo dos anos em análise.

Outros fluxos operacionais correntes

Em 2011 e 2012, o Grupo apresentou significativos aumentos de fundo de maneiio, em resultado essencialmente do atraso no pagamento a fornecedores correntes por causa das dificuldades financeiras sentidas. Essa situação é insustentável e terá de ser normalizada brevemente.

Outros fluxos operacionais não correntes

Incluem os pagamentos e recebimentos resultantes da atividade operacional, mas que pela sua natureza não são expectáveis que ocorram no futuro.

Em 2010/2011 foram vendidas antecipadamente as receitas das vendas dos bilhetes de época (...) referentes às duas épocas seguintes, 2011/2012 e 2012/2013. Desta forma, as receitas recebidas nessas épocas foram entregues à ..., entidade responsável pela operação. Os fluxos não correntes mais significativos respeitam à indemnizações pagas, resultado sobretudo do seguinte:

Com o investimento no plantel, mencionando anteriormente no presente documento, veio também uma profunda renovação da equipa, o qual levou a diversas saídas do plantel anterior, cujas indemnizações afetam o ano de 2011/2012 e seguinte;

Adicionalmente, com a performance desportiva da presente época e anterior muito abaixo das expectativas a Direção anterior levou a cabo uma série de rescisões ao longo do ano, sobretudo ao nível da equipa técnica, tendo em dois anos sido contratadas quatro equipas técnicas distintas;

Por fim, com o objetivo de redução de massa salarial, como detalhado

adiante no presente documento, a presente Direção estima serem necessários cerca de €6,5M a incorrer até ao final do ano em indemnizações por rescisões de contrato, adicionalmente aos planos de pagamento de indemnizações já contratados pelas anteriores direções. Por fim, de destacar o recebimento extraordinário ocorrido em 2010/2011, referente à indemnização recebida da Câmara Municipal de Lisboa, pelos prejuízos pela perda de edificabilidade nos terrenos do antigo Estádio de cerca de €17,9M.

Cash-flow consolidado

O forte investimento realizado no Plantel e na estrutura de pessoal, do qual não resultou o retorno esperado, tanto financeiro como desportivo, levaram a profundos défices operacionais, tanto ao nível das atividades correntes, levando a um défice acumulado nos três anos de 55,2M. Esta situação é claramente insustentável no curto-prazo, sendo notória a urgência de profundas medidas de reestruturação operacionais, sob pena da falência de todo o Grupo.

Adicionalmente a um desequilíbrio estrutural, as responsabilidades resultantes de aquisições de jogadores e indemnizações por rescisões antecipadas de contratos, levaram a um défice acumulado de €60,0M, o qual ainda se repercutirá nos anos seguintes por via dos acordos previamente celebrados, e as indemnizações necessárias para implementação da reestruturação do Grupo.

Apesar da redução dos encargos financeiros em 2012/2013, fruto de algumas medidas de reestruturação financeira implementadas pela anterior Direção, a dívida financeira total aumentou em dois anos cerca de €101,9M, um aumento de mais de 50% do total da dívida bancária. Pese embora o apoio dado pelos parceiros financeiros do Clube, tendo-se mostrado disponíveis por um lado para financeiros profundos défices

de financiamento, e por outro em participar em uma extensiva reestruturação financeira (como detalhado adiante no presente documento), esta situação de clara e gravíssima insustentabilidade financeira terá que ser resolvida com urgência e terá que afetar todas as áreas e vertentes do Grupo ...

Cash-flow .../...

A .../... é responsável pela grande parte do défice do Grupo ..., dada a sua dimensão e por concentrar o core business do Grupo, pelo que o esforço de reestruturação terá de vir obrigatoriamente destas sociedades.

De realçar que o défice corrente acumulado destas empresas foi de €51,2M em apenas três anos.

Cash-flow ...

Como referido anteriormente, grande parte do défice financeiro do Grupo foi originado pelas suas duas maiores sociedades. No entanto, fica evidente que a sustentabilidade do Clube também está em causa, apresentando défices operacionais correntes nos últimos três anos. Com exceção do ano de 2011, em resultado de proveito extraordinário referente à indemnização da CML, o clube apresenta um aumento de dívida de €4,5M, o que representa um aumento de 100% do passivo bancário do Clube.

De referir também o ... apresenta uma dívida financeira junto da ... de €42M, da qual não estão a ser cobrados juros.

(...)

Introdução

Objetivo

Para fazer face ao défice operacional e financeiro existente, foi avaliado um conjunto de medidas de reestruturação assentes numa forte redução de custos em todas as dimensões do Grupo, tanto ao nível do seu core

business (Futebol Profissional), como na sua componente eclética (Modalidades ...), estrutura de financiamento, fornecimentos e serviços externos, e estrutura e processos organizativos, transversalmente a todo o Grupo.

De salientar que dada a interdependência de todas as sociedades do Grupo, sobretudo no que respeita à ... e ... (estando, inclusive, neste momento, em curso um projeto fusão das duas sociedades) na qual a inviabilidade económico-financeira de uma sociedade individualmente, coloca em causa a continuidade de todo Grupo ... Desta forma, o esforço de reestruturação, sobretudo ao nível de redução de custos, terá de, obrigatoriamente, ser efetuado em conjunto e em paralelo por todas as sociedades, sem exceção.

(...)

Revisão dos custos de estrutura

No âmbito da revisão dos custos com estrutura, a Direção do Grupo ... tem em curso as seguintes iniciativas:

Implementação de tabelas salariais por função e definição de planos de carreira:

— Esta medida permitirá harmonizar as políticas salariais e planos de carreira aplicáveis aos quadros do Grupo;

— O ajuste salarial terá no curto prazo um impacto estimado em cerca 0,2M anual;

Revisão dos organogramas funcionais e análise detalhada da estrutura organizativa e processos por direção, com vista à melhoria de eficiência do respetivo funcionamento e redução do número de efetivos. Desta



análise resulta um total de cerca de 52 pessoas excedentárias, cujo custo anual para o Grupo é de €3,3M.

Cessações por mútuo acordo, ou por via de despedimento coletivo, do pessoal excedentário:

— No âmbito deste processo, o Grupo tem vindo a negociar a cessação de contratos por mútuo acordo, cujo processo se encontra praticamente concluído;

— Para os restantes colaboradores cujas funções, na nova estrutura são dispensáveis ou se tornam redundantes atentas as necessidades da sociedade para a qual prestam funções, é imprescindível cessar os contratos, ainda que por via de um processo de despedimento coletivo;

Importa realçar que o esforço ao nível de reestruturação em termos de custos fixos estruturais foi reduzido ao mínimo necessário para a sustentabilidade financeira do Grupo, na medida em que:

Foi a última componente de custos considerada, após um esforço significativo ao nível do Plantel e Equipa Técnica, Modalidades, Custos financeiros e custos externos;

Direcionada sobretudo a colaboradores com custos salariais mais elevados de modo a diminuir ao máximo o número de pessoas afetadas.

(...)

Cash-flow operacional consolidado

A reestruturação apresentada permitirá ao Grupo ... ter um cash-flow operacional positivo a partir de 2015, recuperando assim de anos de enormes desequilíbrios operacionais.

Dada a incerteza e dificuldade em potenciar as receitas operacionais, como tentado no passado recente, o esforço para garantir a sustentabilidade operacional terá que resultar, obrigatoriamente, de uma forte redução de custos.

Cash-flow para amortização de capital consolidado

Apesar das fortes reduções de custo previstas, tanto ao nível operacional como financeiro, o Grupo ... ainda apresentará necessidades de financiamento adicionais até 2016.

Estas necessidades foram garantidas pelos parceiros bancários, no decorrer do processo de reestruturação financeira efetuado, demonstrando assim o compromisso e apoios dos credores financeiros na recuperação do Grupo.

A partir de 2017, prevê-se o equilíbrio financeiro do Grupo, conseguindo gerar suficiente cash-flow para fazer face aos indispensáveis encargos financeiros. Importa realçar no entanto que até atingir o equilíbrio, o Grupo gerará perdas acumuladas de 20,9M.

Cash-flow para amortização de capital .../...

O equilíbrio financeiro da .../... é obtido em 2017, através de uma forte redução de custos, sobretudo ao nível do Plantel e Equipa Técnica de Futebol, aliado a uma ligeira recuperação de receitas, em linha com o histórico.

Cash-flow para amortização de capital ... (Clube)

O equilíbrio financeiro do Clube é atingido em 2016, em ano que se estima um saldo praticamente nulo de cash-flow.

De realçar o aumento das receitas pela captação da totalidade das quotas, que antes era repartido com a ..., e pelo aumento dos custos

operacionais, em resultado da redefinição da partilha de custos intra-Grupo.

Pagamentos a Pessoal

Como analisado anteriormente, é prevista uma redução de 50% para o futebol, incluindo jogadores e equipas técnicas, para 2013/2014. De realçar que esta redução afeta diretamente o core business do Grupo, correndo o risco de afetar a sua performance futura. A Direção acredita que será possível alcançar os objetivos propostos com este nível de orçamento, consideravelmente inferior aos seus rivais diretos ... e ..., sendo para isso necessário uma gestão bastante criteriosa. Importa, no entanto, realçar o risco subjacente a esta significativa redução no orçamento do futebol profissional, podendo cortes adicionais pôr em causa a performance do Futebol, e conseqüentemente de todo o Grupo ..., com um plantel sem o nível mínimo de competitividade para atingir os objetivos propostos.

Os custos de pessoal diretos das modalidades, incluindo jogadores, técnicos e outro pessoal dedicada em exclusivo a uma modalidade especificamente, apresentam também uma redução no seu orçamento para custos com pessoal de 43%;

Os custos de pessoal de estrutura apresenta a menor redução estimada no total de pagamentos a pessoal, de cerca de 11% face ao ano anterior”

- 1.5.** Os critérios de seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento são os seguintes que se transcrevem:

“Anexo II

Critérios para seleção dos Colaboradores a despedir

(i) Objeto da reestruturação

Em consequência do já exposto no Anexo I, em especial as circunstâncias financeiras da Empresa, com vista a reduzir custos fixos e simultaneamente a tornar a atual estrutura mais eficiente, definindo um novo modelo organizacional mais simples, foi analisado o quadro de pessoal repartido pelo universo de Empresas do Grupo ..., porquanto, como já referido no aludido Anexo I, os trabalhadores, ainda que afetos a uma entidade jurídica concreta, partilham o trabalho por todas as Empresas do Grupo ...

A análise teve em vista aferir quais as Seções/Departamentos dentro das Direções que se encontram sobredimensionados, (a)os que podem ser agrupad(s)os / concentrad(s)os, e quais os postos de trabalho que podem ser dispensados.

Adicionalmente, a atual Administração da ..., por ter conhecimentos técnicos e capacidade, pretende assegurar, na generalidade, o regular funcionamento da sociedade, praticar atos de gestão e superintender diretamente as relações comerciais, pelo que alguns cargos Diretivos e/ou de nível intermédio existentes na atual estrutura, se tornam redundantes no futuro modelo.

O atual Conselho Diretivo está estruturado de modo a que cada pelouro/área tenha um Vice-Presidente e um Vogal.

Conforme melhor descrito no Anexo I, ainda que esteja em curso o projeto de fusão por incorporação da ... na, as sociedades, na presente data já beneficiam de uma estrutura de recursos humanos partilhada, pelo que importa uma análise das Direções com vista a aferir quais as áreas em que é possível uma maior eficiência de recursos.

Da análise realizada concretamente às funções cuja relação contratual com a ... concluiu-se que as Direções que podem ser objeto de reestruturação são as seguintes:

- *Direção Geral Comercial: Departamento B2B, Departamento de Front Office;*
- *Direção de Comunicação*
- *Direção Geral Administrativa e Financeira*
- *Direção Geral de Património Infraestruturas e Operações: Direção de Operações e Manutenção Geral, Direção de Segurança e Direção de Instalações Especiais*
- *Direção do Edifício ... do Estádio ...*

(ii) Critérios de seleção utilizados

Lato senso os critérios utilizados pela Empresa na escolha dos Colaboradores a incluir no presente procedimento de despedimento coletivo (PDC) foi o Colaborador na função que será extinta.

Havendo pluralidade de postos de trabalho na mesma função, a Empresa adotou os seguintes critérios de introdução dos Colaboradores no presente PDC:

- *Maior custo para a Empresa;*
- *Menor Polivalência Funcional;*
- *Menor impacto social / acesso à reforma;*

(...)

Direção de Comunicação

A Direção de Comunicação é constituída presentemente por uma única Colaboradora, com a categoria profissional de Diretora de Comunicação. As funções do Diretor de Comunicação são as de exercer tarefas de coordenação e direção da estrutura de comunicação a todas as entidades do Grupo ... Sucede porém que a necessidade dramática de reduzir os custos impõe à ... uma reestruturação do seu quadro de pessoal para corrigir a sua alarmante situação estrutural / financeira.

Através de uma análise custo/benefício à manutenção de um cargo interno de Diretor de Comunicação, a ... considerou não existirem rácios de eficiência suficientes para continuar a assegurar internamente esta função.

Nesta conjuntura, entende a ... que a melhor solução passa pela contratação de consultores externos, em regime de outsourcing, que permitam uma efetiva satisfação das necessidades de comunicação do Grupo ... de forma consolidada, e simultaneamente se verifique uma redução de custos fixos significativos.

Assume-se, por isso, a dispensabilidade da manutenção autónoma das funções de Diretor de Comunicação do Grupo ..., extinguindo-se a Secção e, conseqüentemente, o posto de trabalho que formalmente a integra.

Na nova estrutura deixa de se justificar um posto de trabalho intermédio, uma vez que tais funções serão asseguradas por uma entidade externa, uma agência de comunicação, que dispõe de mais recursos e representará uma poupança efetiva de custos, que fará a coordenação da comunicação diretamente com o Conselho Diretivo, mais

concretamente com o Vice-Presidente e 1 Vogal que assumirão conjuntamente o pelouro da Comunicação.

Critério de seleção - Colaborador na função de Diretor de Comunicação:

O critério que orientou a seleção do Colaborador a incluir no presente PDC resultou unicamente da extinção integral da função de Diretor de Comunicação, exclusivamente exercida por um Colaborador, e que é, consequentemente, o designado para integrar o presente PDC.

(...)

- 1.6.** O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento é o que se transcreve:

O despedimento coletivo que ora se inicia seguirá a tramitação legal, pelo que decorrida a fase de informação e negociações (5 dias a contar da presente data), e decorrido o prazo de 15 dias contado em conformidade com o estabelecido no artigo 363º do Código do Trabalho, será dada a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, tendo respeitado o pré-aviso legal, a saber:

- 15 dias no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;*
- 30 dias no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a 5 anos;*
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;*
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.*

Deste modo, o processo de despedimento coletivo terá uma duração estimada, consoante a antiguidade do trabalhador — prazo mínimo —

entre 15 e 75 dias a contar da data da decisão final.”

1.7. O método de cálculo da compensação a atribuir é o seguinte:

“Atenta a antiguidade de todos os colaboradores envolvidos, de acordo com a lei geral aplicável a entidade empregadora pagará, a cada trabalhador, uma compensação correspondente a 1 mês e / ou 20 dias por cada ano de antiguidade e fração calculada proporcionalmente, respetivamente até 31 de outubro de 2012 e a partir de 1 de novembro de 2012, com os limites estabelecidos pela conjugação das normas previstas no artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ex vi os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho, não estando previsto o pagamento de qualquer outra compensação genérica aos trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento coletivo.

1.8. Por carta datada de 30.06.2013, a mandatária da trabalhadora expõe o seguinte que se transcreve:

“A - Ponto Prévio

A presente pronúncia insere-se no âmbito da fase de informações e negociações, prevista no art.º 361.º do CT. Tendo presente que a Trabalhadora se encontra grávida de trinta e seis semanas, é-lhe impossível comparecer pessoalmente em qualquer reunião agendada para o efeito.

Contudo, por mera cautela de patrocínio, sempre se dirá que a mesma não comporta qualquer anuência, expressa ou tácita, da preterição do parecer a que alude o art.º 63.º do mesmo diploma legal, o qual expressamente se requer.

No mesmo transe, e tendo presente a fase em que o procedimento tendente ao seu despedimento se encontra, ir-se-á solicitar pedidos de informação e de junção de documentação, sem o qual a mesma não poderá formular uma vontade livre e esclarecida.

B - Quanto aos critério de seleção da trabalhadora ... A comunicação que dá início ao presente procedimento apresenta qualquer coisa como 10 páginas de cariz absolutamente genérico e que poderiam integrar este ou qualquer outro despedimento, significando tal que não contém mais do que meras generalidades sem qualquer aplicação ao caso concreto. Seguidamente, contém mais uma página sobre alegados fatores relevados no negócio Futebol, os quais, contudo, ocupam menos de meia página e não se referem ao ... A páginas 16, alude-se a uma projetada, fusão a qual, para o que aqui releva, não tem qualquer consequência quanto à relação laboral da Trabalhadora, a qual prestava funções transversais a todo o Grupo. Seguidamente, alude-se ao um invocado enquadramento financeiro, o qual atém-se essencialmente nos custos com os jogadores, igualmente irrelevantes para o presente procedimento. A páginas 23, é - finalmente! - referido que parte das medidas de reestruturação se prendem com a “rescisão por mútuo acordo, ou por via de despedimento coletivo do pessoal excedentário”, sem que se esclareça o que deve entender por tal e com que critérios se chega a tal qualificação, o que também não é objeto de qualquer clarificação na página 24. Deste modo, e como resulta evidente, o único ponto deste documento onde o posto de trabalho da trabalhadora é abrangido é já em sede do Anexo II, o qual, como se demonstrará, é manifestamente insuficiente.

Ao contrário do que redutoramente se afirma, as funções da Diretora de Comunicação são, ademais, muito mais amplas do que as referidas a este título. Nesta medida, à trabalhadora cuja intenção de despedimento foi ora comunicada compete: assegurar a Comunicação do Clube e do universo de empresas relacionados com este, incluindo-se o site oficial, as comunicações aos sócios, o jornal e assessorar a ... (pese embora quanto a esta última não deixe de se registar que foi contratado, em momento posterior à sua admissão, uma outra pessoa para fazer executar funções coincidentes, facto ao qual aquela é completamente alheia).

Desta forma, dentro do acervo funcional da Trabalhadora inclui-se a Comunicação Institucional, a Comunicação Comercial/ Marketing, a Comunicação das Modalidades, a Comunicação resultante do trabalho feito no Centro de Conteúdos pelo Jornal, o site e as redes sociais. Ou seja, a menos que o ... pretenda deixar de manter um site ou o jornal ou, por último, de comunicar com os sócios, as funções cometidas à Trabalhadora não deixarão, como se afigura óbvio, de existir. Por outro lado, não se resiste a manifestar a total incongruência entre a intenção manifestada de viabilização do projeto ... e o despedimento da Diretora de Comunicação do Clube. A comunicação de intenção alude a que tais funções serão externalizadas, opção essa que, a concretizar-se, tornaria o ... o único clube desportivo com essa área completamente externalizada.

Contudo, tal justificação - a da invocada externalização - não é, por si só, suficiente para se dar como plenamente fundamentado o despedimento anunciado. Em primeiro lugar, no mesmo documento alude-se a que se efetuou uma alegada análise custo/benefício, o que teria determinado a conclusão de que não existiam rácios de eficiência

suficientes para a manutenção do cargo. A este título importaria relembrar que a trabalhadora aqui em causa está em situação de baixa médica desde agosto de 2012, pelo que, qualquer análise que tivesse sido feita com data posterior, não teria tido em linha de conta a sua prestação. Por outro lado ainda, a verdade é que tal alegada análise teria de ter considerado a existência de dois trabalhadores com conteúdo funcionais parcialmente coincidentes. Por último, no que se reporta à trabalhadora aqui em causa e tendo presente que não constam da comunicação inicial todas as funções que lhe estão cometidas, resulta evidente que não terá sido considerada a globalidade do seu acervo funcional.

Nesta medida, e porque a seleção desta trabalhadora foi justificada com base no supra mencionado estudo, requer-se a respetiva junção aos autos.

Nesta sequência, importa também salientar que o outsourcing de toda a área de Comunicação não pode representar uma qualquer poupança de custos, como se invoca.

Consequentemente, requer-se igualmente a junção aos autos do contrato celebrado, maxime quanto ao custo mensal a ser pago e às tarefas contidas no mesmo.

Tudo, sob pena de as razões determinantes para a escolha da Trabalhadora não serem claras e assumirem uma natureza insindicável, o que conduz à ilicitude do despedimento.

C - Da falta de fundamento bastante para o despedimento da Trabalhadora, o que é o mesmo que da ilicitude do seu despedimento Tendo presente que os fundamentos para o presente despedimento

assentam, na sua essência, na situação financeira do Clube, a verdade é que o mesmo só se terá, segundo a própria posição deste, por licitamente verificado se, do contrato celebrado com a aludida empresa, existir uma poupança acentuada de custos e existir, no mesmo transe, uma coincidência de funções, o que se desconhece e cujo esclarecimento é essencial¹. Contudo, ainda que assim fosse, hipótese que só se coloca a benefício de raciocínio, certo é que a mera transição para outsourcing não é, por si, só causa bastante para o despedimento de um qualquer trabalhador². Assim, a subcontratação, sem mais, não pode ser usada como único fundamento para o despedimento, na medida em que se trata de um conceito jurídico que necessita de ser coadjuvado e demonstrado com a indicação da factualidade subjacente. O princípio constitucional da proibição dos despedimentos sem justa

¹ Neste sentido, vide, entre outros, douto Acórdão do Supremo Tribunal de Lisboa, de 21 de março de 2013, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual: “ Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão de empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre o despedimento e os fundamentos invocados, de modo a que estes sejam aptos a justificar a decisão.”. Ora, como a jurisprudência tem decidido, a justificação tem de permitir estabelecer uma relação de causalidade entre a referida situação económica invocada como fundamento do despedimento e o despedimento propriamente dito, permitindo igualmente sindicarem a concretização dos critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos e a relação desses critérios com as medidas tomadas como resposta à crise da empresa. Não é, contudo, o caso da presente fundamentação, já que das dificuldades financeiras do ... não se retira nada quanto à seleção da trabalhadora, apresentada apenas como consequência de uma invocada análise cujos exatos contornos e pressupostos se desconhecem em absoluto. Também neste sentido se pronuncia Filipe Fraústo da Silva, in Observações acerca da seleção social no procedimento de despedimento coletivo, disponível em <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/3125/documento/artPC9161.pdf?id=2848>, segundo qual: “esses fatores e critérios, dizia, devem, segunda julgamos, ser enunciadas também e levados ao conhecimento de cada um dos visados na decisão final, em termos que revelem a existência de uma relação de congruência (e não tanto de causalidade, no sentido naturalístico) entre fundamentos e decisão individual de despedimento; e quando os fatores não sejam bastantes para identificar o ou os concretos postos de trabalho a extinguir, além desses fatores haverá que aplicar (e evidenciar no procedimento, designadamente na comunicação de despedimento) os critérios de seleção escolhidos, demonstrando a sua razoabilidade ou seja, que, por força destes, a trabalhador despedido foi aquele que realmente justificava, desde um ponto de vista objetivo e segundo uma opção empresarialmente aceitável de individualização²⁶ (ou, mais frequentemente, uma matriz composta para diferentes opções ou critérios²⁷), o que permitirá apreciar a ausência de tratamento discriminatório ou de decisões arbitrárias que possam aproveitarem a vulnerabilidade natural dos trabalhadores perante a situação e detetar mesma hipotéticos erros “ Ainda segunda o mesmo Autor: “A tutela dispensada ao emprego pelo art 53º da Constituição, enquanto subsistir, torna, a nosso ver, ilegítimo o exercício do direito de despedimento coletivo e de escolha das critérios de seleção social pelo empresário quando falhe de forma manifesta esta relação de congruência entre o motivo determinante, unitário e geral, os fatores em que esse motivo se desenvolva na concretização dos postos de trabalho que caem e, sendo o caso, a razoabilidade empresarial dos critérios ou matriz de critérios de escolha dos concretos trabalhadores o despedir, sempre que um daqueles fatores não seja, por si só, suficiente para identificação dos trabalhadores a abranger. Ocorreria então exercício abusivo daqueles direitos, o que constituirá, aliás, matéria de conhecimento oficiosa do tribunal”.

² Neste exato sentido, vide, entre outros, Acórdão da Relação de Lisboa, de 25 de maio de 2011, disponível em www.dgsi.pt, e ainda Ana Lambelho Costa, in https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.0/770/1/atas_I_CICJE.pdf.



causa exige que o empregador demonstre que, face às circunstâncias, aquela é, da sua ótica, uma boa opção em termos de gestão empresarial. Os princípios da necessidade, proporcionalidade e adequação, necessariamente convocados aquando do confronto de direitos fundamentais, impõem que o despedimento não se funde numa qualquer melhoria da situação da empresa, mas numa melhoria significativa.

Tal não, é manifestamente, o caso do presente procedimento, já que, com exclusão de uma invocada melhoria de custos, nada mais é referenciado a este título³.

Por outro lado, foi recentemente anunciada a cessação do contrato de ..., o qual ocupava o cargo de Diretor de Relações Públicas e Internacionais, cargo esse que, de acordo com o Presidente do Clube, não seria abrangido pelo presente despedimento. Tal significa que o cargo será ocupado por outra pessoa. Ora, tomando em linha de conta as habilitações académicas da Trabalhadora e também a circunstância desta ter no seu conteúdo tarefas também coincidentes, não existe fundamento para o despedimento, já que a mesma poderia, sem necessidade de formação adicional, ocupar o cargo em causa. Paralelamente, não pode deixar de se arguir que a Trabalhadora desempenha funções que aproveitavam não apenas à sua empregadora formal mas, ao invés, a todo o universo societário afeto ao ... Consequentemente, a Empregadora é parte ilegítima para,

³ Em sentido similar ao propugnado, vide Acórdão da Relação de Lisboa, de 10 de outubro de 2012, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual: “1. O controlo judicial da validade da despedimento coletivo implica, *par parte* do tribunal, não só a verificação *objetiva* da motivação invocada *para justificar a redução global* dos postos de trabalho, mas também a verificação da idoneidade de tal motivação *para*, em termos de razoabilidade, *determinar* a extinção dos concretos postos de *trabalho*, ou seja, implica uma *análise* da adequação da motivação *invocada* para justificar o despedimento coletivo e a extinção de cada um dos contratos *que caem por efeito* desse despedimento, pois, *só* assim o despedimento de *cada* trabalhador pode considerar-se justificada, face ao disposta no art.º 53, da CRP.II. No caso, não ficou demonstrado, como à ré, que as razões de mercado invocadas para uma reestruturação na empresa implicassem o despedimento coletivo dos trabalhadores em causa, não tendo assim ficado demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos invocados e a medida de gestão adotada – despedimento coletivo dos autores, o que torna o despedimento ilícito, ao abrigo do artº 429, c) do CT, com referencia ao art.º 431 do mesmo diploma.”



desacompanhada das demais, promover o despedimento da trabalhadora. A tal facto não pode igualmente deixar de se acrescentar que a comunicação inicial apenas faz referência à empregadora formal, deixando por esclarecer quais os motivos que fundamentam a cessação quanto às demais sociedades do universo ...

Termos que se requer a junção aos autos deste procedimento a documentação aqui referenciada, sem prejuízo e sem conceder quanto às nulidades já invocadas.

Lisboa, 30 de junho de 2013

..., com procuração já junta.”

- 1.9.** Em resposta à exposição supra referida a entidade empregadora esclareceu a mandatária da trabalhadora conforme se transcreve:

*“RESPOSTA A PRONÚNCIA APRESENTADA PELA COLABORADORA
...*

No âmbito da fase de informação e negociação do procedimento de intenção de despedimento coletivo iniciado pela sociedade ..., S.A. (de ora em diante designado por “...”) a Colaboradora ... solicitou um conjunto de informação à Sociedade, designadamente no que respeita ao custo que a mesma irá suportar com o alargamento do serviço de outsourcing nos termos alegados no Anexo I.

Foi, no entanto, implementado, a título experimental, o novo modelo organizacional a fim de, entre outros objetivos, verificar qual a efetiva necessidade de alargamento do serviço de outsourcing para assessorar o conselho diretivo em alguma necessidade adicional recorrente da



extinção dos postos de trabalho dos dois diretores de comunicação e, assim, dar resposta cabal à questão suscitada pela Colaboradora. Nestes termos, a ... tomou a decisão de deixar decorrer um período expressivo (cerca de três meses) sobre a implementação deste modelo para poder dar resposta cabal à questão suscitada e poder tomar a decisão final já assente sobre o novo modelo organizacional. Decorrido o período experimental e já reunindo a ... informação suficiente para anunciar o modelo organizacional adotado, vem a Empresa prestar os seguintes esclarecimentos, dando, assim, continuidade ao procedimento de despedimento coletivo no que respeita à Colaboradora, por concluir que a decisão de rescisão contratual se afigura inevitável.

A. Da alegada falta de fundamento e critério de seleção da Colaboradora ...:

Previamente a qualquer explicação/clarificação adicional, sumariamente importará referir que a Colaboradora ... foi selecionada para integrar o procedimento de despedimento coletivo porquanto o posto de trabalho que ocupa é extinto.

A carta de comunicação de intenção de despedimento coletivo entregue à Colaboradora ... é constituída por vários anexos, que fazem parte integrante de um único documento, o qual carece de ser interpretado conjuntamente.

Lato sensu, são motivos de mercado e estruturais os indicados pela ..., e que constam do Anexo I, que obrigam à reorganização dos recursos humanos, eliminando postos de trabalho e conduzindo a uma simplificação funcional da estrutura e simultaneamente menos onerosa.

Da motivação invocada assumem especial destaque três pontos, a saber:

(i) a situação financeira conjuntural do Grupo ... como um todo;
(ii) os péssimos resultados obtidos na última época desportiva pela equipa de futebol principal, que afetam as receitas do Clube e transversalmente as demais empresas; e

(iii) a circunstância do conselho diretivo do ..., pelos seus conhecimentos técnicos, pretender assegurar, na generalidade, o regular funcionamento da sociedade, praticando atos de gestão e superintender diretamente as respetivas áreas, que estão sob a alçada das Direções Gerais.

No caso em apreço, a ... apresenta um capital próprio negativo de €59M, sendo que a atividade da ... está diretamente dependente da performance financeira e operacional do Grupo (sobre esta questão vide Anexo, capítulo Grupo ...).

Perante a imperativa necessidade de recuperação financeira, torna-se igualmente imperativo, a necessidade de reduzir custos fixos, pelo que a reestruturação do quadro de pessoal, custo fixo com maior expressividade, é inevitável. Essa foi, pois, um dos cinco pilares que assentou o plano de reestruturação do Grupo ... e que constituiu uma condição de viabilidade do plano de reestruturação que foi apresentado pelo Grupo ... às instituições financeiras que o suportam. (sobre esta questão vide Anexo I, capítulo Medidas de Reestruturação)

Foi neste enquadramento que foi realizada uma “revisão dos organogramas funcionais e análise detalhada da estrutura organizativa e processos por direção, com vista à melhoria de eficiência do respetivo funcionamento e redução do número de efetivos. Desta análise resulta

um total de cerca de 52 pessoas excedentárias, cujo custo anual para o Grupo é de €3,3M” (vide Anexo I).

Para se identificar os postos de trabalho a extinguir para alcançar a redução de encargos com pessoal assumida e já supra referida, foram aferidos os postos de trabalho cuja existência apresenta maior custo (vide Anexo II. Ponto (ii) Critérios de seleção utilizados).

No caso concreto, decidiu-se que o conselho diretivo do ... tem na sua composição elementos com conhecimentos técnicos que permitem assumir funções de direção de algumas áreas que até agora eram exercidas por trabalhadores subordinados, acarretando um encargo financeiro inoportável.

Foram, assim, reestruturadas 5 direções. Entre estas direções, a direção de comunicação é aquela que apresenta maior encargo financeiro a nível de recursos humanos, sendo a função de diretor de comunicação o posto de trabalho que constitui o maior custo fixo – cerca de 64% do orçamento total da área – (vide exposição melhor desenvolvida em A.2 infra).

Sobre esta questão haverá que ter presente que, embora ainda esteja em curso o projeto de fusão por incorporação da ... na, as sociedades ... e ... à presente data já beneficiam de uma estrutura de recursos humanos partilhada, pelo que, para este efeito, são considerados os dois postos de trabalho de diretor de comunicação, um na ... e outro (o da colaboradora) na ...

Face ao exposto, atendendo a que o conselho diretivo do ... atual decidiu assumir diretamente a coordenação das diferentes direções, os postos de trabalho de nível intermédio que até agora subsistem, quer na

..., quer na ..., e os diferentes departamentos que os constituem são extintos por redundantes.

Com base nesta decisão, na direção de comunicação são extintos os dois postos de trabalho dos dois diretores de comunicação, um com o pelouro ..., na esfera jurídica da ..., e outro (o da Colaboradora em causa) com o pelouro ... e ..., na esfera jurídica da ...

A.1. Sobre o Conteúdo Funcional de Diretor de Comunicação

Modelo Organizacional Anterior

Conforme resulta do descritivo funcional conhecido da Colaboradora, o Diretor de Comunicação tem a função de assegurar a coordenação e direção da estrutura de comunicação do Grupo ..., no âmbito da prestação de serviços celebrada entre a ... e as demais empresas do Grupo ..., (... e ...).

Como já referido, o Grupo ... tinha até agora a direção de comunicação repartida por duas esferas jurídicas distintas, uma para a ... e outra para o ... e ...

No que respeita ao posto de trabalho concretamente ocupado pela colaboradora ..., esta encontra-se na esfera jurídica da ... e tem sob a sua coordenação 4 áreas, a saber: (i) social media, (ii) comunicação, (iii) suporte gráfico e (iv) publicações.

De forma totalmente autónoma das direções de comunicação, existia uma assessoria institucional que era assegurada por uma agência de comunicação em regime de outsourcing.

Novo Modelo Organizacional

No novo modelo organizacional, desaparece a divisão entre direção de comunicação .../... e direção de comunicação ..., passando todas as funções de coordenação a serem assumidas pelos vice-presidente e vogal do Conselho Diretivo do ...

As quatro áreas supra identificadas, que estavam na esfera jurídica da ..., são reestruturadas e simplificadas, passam a ter uma gestão global para todo o Grupo ..., tendo também a este nível ocorrido uma redução de estrutura de recursos humanos, e as competências na direção de comunicação são repartidas em duas áreas, a saber: (i) assessoria e (ii) gestão de conteúdos e plataformas.

A área de comunicação, sob a nova nomenclatura “assessoria”, trata autonomamente duas áreas distintas: (i) comunicação interna e assessoria desportiva às modalidades e (ii) assessoria desportiva ao futebol.

Paralelamente e à semelhança do modelo organizacional anterior, subsiste uma assessoria institucional que continuará a ser prestada por uma agência de comunicação em regime de outsourcing, nos termos já anteriormente assegurados.

De salientar que no âmbito do processo de recuperação financeira do Grupo, a ... também renegociou o custo do serviço prestado pela agência de comunicação. Decorrida uma fase de consulta ao mercado, a ... conseguiu uma redução do custo mensal deste serviço em cerca de 23% face ao custo anterior (medida que também estava prevista no âmbito do plano de reestruturação - sobre esta questão vide Anexo I, capítulo Medida de Reestruturação).

Para melhor compreensão da reestruturação efetuada na Direção de Comunicação anexam-se organogramas que refletem a estrutura anterior e o novo modelo organizacional.

A respeito do serviço contratado pela ... à agência de comunicação, importa reiterar o seguinte:

Por ocasião do envio da carta de comunicação de intenção de promoção de um procedimento de despedimento coletivo, a ... tinha previsto o alargamento do serviço prestado pela agência de comunicação por forma a também poder assessorar o conselho diretivo do ... em algumas funções de coordenação.

No entanto e porque tal decisão implicaria um aumento de encargos, ainda que inferior ao custo total da manutenção de qualquer posto de trabalho, conselho diretivo do ... decidiu colocar imediatamente em prática o novo modelo organizacional a fim de aferir da efetiva necessidade de assessoria externa, nos termos já supra expostos.

Decorridos três meses sobre a implementação deste modelo, a ... conclui que a simplificação da estrutura de recursos humanos desburocratizou bastante os procedimentos internos associados a esta direção, designadamente decorrentes da agilização do processo decisório. Isto é, concluiu-se que a concentração no conselho diretivo do ... das funções de coordenação e gestão tornam o processo decisório e a implementação das medidas a adotar mais célere.

Esta simplificação e celeridade levaram a concluir que foram encontradas soluções internas à alternativa de recurso a uma assessoria externa, contrariamente ao inicialmente previsto e transmitido à Colaboradora.

A.2. Da Rácio custo/ benefício

Foi neste âmbito, e conforme consta do Anexo II, que “através de uma análise custo/benefício à manutenção de um cargo interno de Diretor de Comunicação, a ... considerou não existirem rácios de eficiência suficientes para continuar a assegurar internamente esta função”.

A par da Colaboradora, e dado que a análise económica-financeira da reestruturação ora em curso atende não apenas à ..., mas também às sociedades do Grupo ... identificadas no Anexo I supra referido, também o Colaborador que exerce as mesmas funções de Diretor de Comunicação na Empresa ..., e que na ausência da trabalhadora (quer durante o período de ausência ao trabalho por doença natural, ocorrida entre agosto de 2012 a abril de 2013, e posteriormente por licença em situação de risco clínico durante a gravidez, desde abril de 2013) assegurou parte das suas funções, foi, também este, incluído, num processo de despedimento coletivo intentado pela ..., tendo sido aplicada a decisão de despedimento, dado que sendo tarefas de Direção na área de Comunicação, as mesmas serão asseguradas, também, pelo conselho diretivo do ... que assumirá a coordenação geral na área da comunicação dentro do Grupo ...⁴ e, em consequência, tornam-se redundantes e serão extintas.

O valor que a ... considera para o caso em apreço é o do custo com a manutenção do posto de trabalho da Colaboradora (ainda que a mesma se encontre atualmente ausente), no montante líquido anual de EUR 104.394,00 dado que o seu posto de trabalho será, efetivamente, extinto.

⁴ Atualmente o ... participa na ... (onde é acionista único, com 100% do capital social) e na ... (onde diretamente e através da ... S.G.P.S. é acionista maioritário).



Adicionalmente, e atento o projeto de fusão em curso entre a ... e a ..., e considerando o novo modelo organizacional da área de Comunicação prever a extinção do posto de trabalho dos 2 trabalhadores que desempenham/desempenhavam funções de Diretor de Comunicação, a eliminação destes cargos diretivos representa uma redução de custos em cerca de 63,62% para o orçamento desta área.

De fato, o custo total anual dos 8 colaboradores afetos à área de Comunicação, antes de iniciado o processo de despedimento coletivo era de EUR 519.665,00. A extinção do posto de trabalho dos 2 Diretores de Comunicação permitirá a redução anual do orçamento desta área para EUR 189.072,00.

Em face do esclarecimento supra identificado, fica prejudicada a junção dos documentos requeridos pela Colaboradora.

A esta redução de custo haverá igualmente que atender à redução do custo do serviço prestado pela agência de comunicação, nos termos já supra expostos.

*B. Da cessação do contrato de trabalho do Colaborador ...
Relativamente à cessação do contrato de trabalho que vigorava com o então trabalhador ... (conhecido no meio desportivo por "...") já no decurso do presente processo, estamos perante um posto de trabalho que, a médio prazo e atendendo à situação financeira do Grupo ..., bem como à ausência de competições internacionais e diminuta necessidade de representação do Clube face à pior época desportiva futebolística, será extinto.*

Em todo o caso, ainda que a Empresa viesse a decidir manter o posto de trabalho e contratar um(a) Colaborador(a) para o posto que era

ocupado pelo trabalhador ..., contrariamente ao alegado na exposição de motivos da colaborador ..., para tal cargo não revelam tanto as habilitações académicas de um eventual candidato mas, antes, a circunstância de ser uma figura como símbolo institucional de renome do clube ..., o que não é o caso da Colaboradora em apreço.

Com efeito, o ora ex-colaborador foi uma das maiores figuras leoninas da era atual, tendo dedicado mais de 17 anos ao serviço do Clube, onde desempenhou durante várias épocas a função de capitão de equipa A de Futebol.

Em acréscimo, não é demais referir que as tarefas executadas pelo ... prendiam-se essencialmente com as relações oficiais com os organismos desportivos (UEFA, FIFA, FPF ou LPFP), isto é, com a representação em atos oficiais como sorteios e cerimónias, sendo o mais possível distante das funções e qualificações da Colaboradora ... Isto é, ainda que o posto de trabalho não tivesse sido extinto, a Colaboradora não reunia os requisitos necessários para o ocupar.

C. Da Alegada ilegitimidade da ... para promover o Despedimento da trabalhadora

Por último, e quanto à alegada ilegitimidade da ... para promover, só por si, a inclusão da Colaboradora no presente processo de despedimento coletivo, cumpre-nos esclarecer que estamos perante uma falsa questão, porquanto:

A ... dedica-se à promoção, construção, gestão e exploração do novo Estádio do ... (“Estádio”), incluindo todas as atividades relacionadas com a gestão e administração do interior e exterior do estádio e dos seus equipamentos, do edifício de apoio administrativo, do complexo desportivo e das zonas comerciais e de lazer integradas no novo

Estádio, a atividade comercial em geral e marketing, a exploração comercial de marcas e de direitos de imagem, por quaisquer meios ou suporte, a organização de eventos de todo o tipo, e, bem assim, a prestação de serviços e todos os atos que, direta ou indiretamente, sejam convenientes à prossecução de atividades compreendidas no objeto social. O CAE principal é o 93110 — R3 — Gestão de instalações desportivas.

Os seus principais ativos são o direito de superfície do terreno onde foi construído o Estádio do ... e o edifício designado como "...", inserido no Complexo ... do ... —“...”.

A ... ocupa-se em exclusivo da prestação de serviços às Empresas do Grupo ..., pelo que o trabalho da Colaboradora é desenvolver essa prestação de serviços.

Conforme é do conhecimento da Colaboradora, a ... presta serviços a todas as sociedades do Grupo ... tendo tido acordado expressamente com a mesma, desde a data da sua contratação, que esta iria assegurar a prestação de serviços que qualquer das empresas do Grupo ... viesse a contratar com a ... enquanto trabalhadora desta (Vide cláusula primeira, número três do Contrato de Trabalho).

B. Conclusão

Face a todo o exposto, entendemos que se encontra perfeitamente identificado onexo de causalidade entre os fundamentos gerais subjacentes à motivação geral de implementação do procedimento de despedimento coletivo e a cessação do contrato de trabalho da Colaboradora ..., por extinção objetiva dos postos de trabalho de diretor de comunicação nas sociedades do Grupo ...

Independentemente da localização no documento e esquema adotado pela Empresa na carta de comunicação inicial, todos os elementos de informação obrigatórios constantes no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, encontram-se, pois, devidamente identificados no documento entregue à Colaboradora.

A Empresa entende, assim, que prestou toda a informação necessária no âmbito do processo de despedimento coletivo dando, pois, por encerrada a presente fase de informação e negociações.

C. Parecer à CITE

Em face do exposto, e uma vez decorrida a fase de informação e negociação, a ... irá em seguida solicitar à Comissão de Igualdade no Trabalho e Emprego a emissão do competente parecer prévio, ao abrigo do disposto na alínea b), do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho”

1.10. São juntas ao processo os seguintes elementos:

- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Procuração forense;
- E-mail de 6.09.2013, dirigido à mandatária da trabalhadora;
- Organogramas da empresa;
- Contrato de trabalho da trabalhadora puérpera;
- Comunicação da decisão de despedimento dirigida ao, alegadamente, diretor de comunicação da empresa ...;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.⁵

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias⁶ que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*”

⁵ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

⁶ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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, deve emitir o 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 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2

do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 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”⁷, 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 CT⁸ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento,

⁷ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”.

⁸ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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 – puxe., 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 ..., S.A. (...), tem por objeto social a *“promoção, construção, gestão e exploração do novo Estádio do ... (“Estádio”), incluindo todas as atividades relacionadas com a gestão e administração do interior e exterior do estádio e dos seus equipamentos, do edifício de apoio administrativo, do complexo desportivo e das zonas comerciais e de lazer integradas no novo Estádio, a atividade comercial em geral e marketing, a exploração comercial de marcas e de direitos de imagem, por quaisquer meios ou suporte, a organização de eventos de todo o tipo, e, bem assim, a prestação de serviços e todos os atos que, direta ou indiretamente, sejam convenientes à prossecução de atividades compreendidas no objeto social. O CAE principal é o 93110 — R3 — Gestão de instalações desportivas.*
- 2.8. No âmbito da sua atividade *“a gestão dos recursos humanos é atualmente efetuada numa lógica de serviços partilhados dentro do Grupo”,* que é composto pelo ... (...), pela ... e pela ... Assim, e muito embora esteja perspetivada uma fusão entre a ... e a ..., conforme informação da entidade empregadora, tal não representará *“qualquer impacto na estrutura de pessoal”.*



- 2.9.** Assim, e uma vez que a *“a faturação da ... estará sempre limitada aos montantes que a ... e o Clube consigam suportar (...) A 30 de junho de 2012, a ... apresentava um capital próprio negativo de €59M.”*.
- 2.10.** Neste sentido, e conforme decorre do processo analisada foi decidida a reestruturação do Grupo ... que implicou a redução de pessoal na empresa ... Relativamente à Direção de Comunicação onde está afeta uma única trabalhadora, a trabalhadora puérpera, a desempenhar funções de diretora de comunicação, foi decidida a sua extinção uma vez que *“a ... considerou não existirem rácios de eficiência suficientes para continuar a assegurar internamente esta função”*, considerando *“que a melhor solução passa pela contratação de consultores externos, em regime de outsourcing”*.
- 2.11.** Assim, o critério de seleção utilizado foi o da *“extinção integral da função de Diretor de Comunicação, exclusivamente exercida por um Colaborador”*.
- 2.12.** Perante a motivação enunciada para o despedimento coletivo, a trabalhadora especialmente protegida, através da sua mandatária questionou a ... relativamente à *“externalização”* das funções exercidas pela trabalhadora puérpera e o seu custo; à *“existência de dois trabalhadores com conteúdo funcionais parcialmente coincidentes”*; à possibilidade de reconversão da trabalhadora para *“o cargo de Diretor de Relações Públicas e Internacionais (...) que a mesma poderia, sem necessidade de formação adicional, ocupar (...)”*; e ao facto de *“a Empregadora [ser] parte ilegítima para, desacompanhada das demais, promover o despedimento da trabalhadora”*, uma vez que *“a Trabalhadora desempenha funções que aproveitam não apenas à sua*

empregadora formal mas, ao invés, a todo o universo societário afeto ao ...”.

2.13. Em esclarecimento, a entidade empregadora veio referir o seguinte, alegando, como pressuposto que *“Foi (...) implementado, a título experimental, o novo modelo organizacional a fim de, entre outros objetivos, verificar qual a efetiva necessidade de alargamento do serviço de outsourcing para assessorar o conselho diretivo em alguma necessidade adicional recorrente da extinção dos postos de trabalho dos dois diretores de comunicação (...). Decorrido o período experimental e já reunindo a ... informação suficiente para anunciar o modelo organizacional adotado, vem a Empresa prestar os seguintes esclarecimentos, dando, assim, continuidade ao procedimento de despedimento coletivo no que respeita à Colaboradora, por concluir que a decisão de rescisão contratual se afigura inevitável.”:*

- “Lato sensu, são motivos de mercado e estruturais os indicados pela ..., e que constam do Anexo I, que obrigam à reorganização dos recursos humanos, eliminando postos de trabalho e conduzindo a uma simplificação funcional da estrutura e simultaneamente menos onerosa.”;

- “(iii) a circunstância do conselho diretivo do ..., pelos seus conhecimentos técnicos, pretender assegurar, na generalidade, o regular funcionamento da sociedade, praticando atos de gestão e superintender diretamente as respetivas áreas, que estão sob a alçada das Direções Gerais.”;

- “Perante a imperativa necessidade de recuperação financeira, torna-se igualmente imperativo, a necessidade de reduzir custos fixos, pelo que a reestruturação do quadro de pessoal, custo fixo com maior expressividade, é inevitável.”;



- “(...) Desta análise resulta um total de cerca de 52 pessoas excedentárias, cujo custo anual para o Grupo é de €3,3M” (vide Anexo I). Para se identificar os postos de trabalho a extinguir para alcançar a redução de encargos com pessoal assumida e já supra referida, foram aferidos os postos de trabalho cuja existência apresenta maior custo (vide Anexo II. Ponto (ii) Critérios de seleção utilizados).”;
- “(...) a direção de comunicação é aquela que apresenta maior encargo financeiro a nível de recursos humanos, sendo a função de diretor de comunicação o posto de trabalho que constitui o maior custo fixo – cerca de 64% do orçamento total da área! – (vide exposição melhor desenvolvida em A.2 infra);
- “(...) as sociedades ... e ... à presente data já beneficiam de uma estrutura de recursos humanos partilhada, pelo que, para este efeito, são considerados os dois postos de trabalho de diretor de comunicação, um na ... e outro (o da colaboradora) na ...”;
- “(...) na direção de comunicação são extintos os dois postos de trabalho dos dois diretores de comunicação, um com o pelouro ..., na esfera jurídica da ..., e outro (o da Colaboradora em causa) com o pelouro ... e ..., na esfera jurídica da”;
- “No novo modelo organizacional, desaparece a divisão entre direção de comunicação .../... e direção de comunicação ..., passando todas as funções de coordenação a serem assumidas pelos vice-presidente e vogal do Conselho Diretivo do”;
- “(...) à semelhança do modelo organizacional anterior, subsiste uma assessoria institucional que continuará a ser prestada por uma agência de comunicação em regime de outsourcing (...)” com “(...) uma redução do custo mensal deste serviço em cerca de 23% face ao custo anterior (...)”;
- “Esta simplificação e celeridade levaram a concluir que foram encontradas soluções internas à alternativa de recurso a uma assessoria

externa, contrariamente ao inicialmente previsto e transmitido à Colaboradora.”;

- “(...) o Colaborador que exerce as mesmas funções de Diretor de Comunicação na Empresa ..., e que na ausência da trabalhadora (...) assegurou parte das suas funções, foi, também este, incluído, num processo de despedimento coletivo intentado pela ... (..)”;

- “O valor que a ... considera para o caso em apreço é o do custo com a manutenção do posto de trabalho da Colaboradora (...) no montante ilíquido anual de EUR 104.394,00 (..)”;

- “(...) a eliminação destes cargos diretivos representa uma redução de custos em cerca de 63,62% para o orçamento desta área. (...) o custo total anual dos 8 colaboradores afetos à área de Comunicação (...) era de EUR 519.665,00. A extinção do posto de trabalho dos 2 Diretores de Comunicação permitirá a redução anual do orçamento desta área para EUR 189.072,00.”;

- Relativamente à reconversão da trabalhadora “(...) ainda que a Empresa viesse a decidir manter o posto de trabalho (...) [Diretor de Relações Públicas e Internacionais] para tal cargo não revelam tanto as habilitações académicas de um eventual candidato mas, antes, a circunstância de ser uma figura como símbolo institucional de renome do clube ..., o que não é o caso da Colaboradora em apreço.”;

- “A ... ocupa-se em exclusivo da prestação de serviços às Empresas do Grupo ..., pelo que o trabalho da Colaboradora é desenvolver essa prestação de serviços.

Conforme é do conhecimento da Colaboradora, a ... presta serviços a todas as sociedades do Grupo ... tendo tido acordado expressamente com a mesma, desde a data da sua contratação, que esta iria assegurar a prestação de serviços que qualquer das empresas do Grupo ... viesse

a contratar com a ... enquanto trabalhadora desta (Vide cláusula primeira, número três do Contrato de Trabalho).”

2.14. Importa referir, atendendo às alegações proferidas pelas partes que nos termos previstos no artigo 101.º do Código do Trabalho, relativo à pluralidade de empregadores:

“1 – O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

2 – O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 – Os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro.

4 – Cessando a situação referida no n.º 1, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo acordo em contrário.

5 – A violação de requisitos indicados nos n.os 1 ou 2 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador ao qual fica vinculado.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2, sendo responsáveis pela mesma todos os empregadores, os quais são representados para este efeito por aquele a que se refere a alínea c) do n.º 2.”

2.15. Em 26.09.2013, após solicitação da CITE a mandatária da entidade empregadora remeteu à CITE o contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida e a comunicação de decisão de despedimento do trabalhador ..., alegadamente, Diretor de Comunicação da empresa ..., tendo ainda esclarecido o seguinte:

“Quanto ao ponto iv) informamos que as funções de coordenação exercidas pela trabalhadora protegida serão assumidas pelo vogal do Conselho Diretivo Dr. ... Os membros dos órgãos sociais exercem o seu cargo de forma não remunerada, daí que a redução de custos que o ... tem com a extinção dos 2 postos de trabalho de Diretor de Comunicação é de 100%.

No que respeita ao outsourcing reiteramos que o mesmo não foi alargado. O que sucedeu, foi apenas, uma revisão de avença de um serviço que desde sempre foi prestado em outsourcing e que se distingue da função exercida pela Trabalhadora. O contrato de prestação de serviços anterior foi denunciado e a nova empresa de comunicação acedeu trabalhar em regime de pro bono durante um período experimental de 3 meses sendo que, posteriormente, a avença será de €3.500,00 o que significa uma redução ao contrato que estava em vigor com a agência anterior €4.500,00.”

- 2.16.** Atendendo ao disposto no artigo 101.º do Código do Trabalho, e a toda a informação que compõem o procedimento em análise, é de concluir, na hipótese da existência de uma pluralidade de empregadores, que o posto de trabalho ocupado pela trabalhadora puérpera foi extinto nas sociedades do Grupo ..., as suas funções foram assumidas pelo vogal do Conselho Diretivo do ... e não se verificou o recurso a serviços de outsourcing, para o desempenho de tais funções.
- 2.17.** Foi, igualmente, demonstrada a relação causal entre a necessidade de diminuir os custos fixos com o pessoal, em virtude dos valores negativos apresentados pelas sociedades do Grupo e a decisão de extinção dos postos de trabalho mais onerosos, designadamente, os postos de diretor/a de comunicação, com uma alegada redução de custos em cerca de 63,62% no orçamento da área Comunicação.
- 2.18.** Acresce, ainda, à factualidade descrita que o trabalhador que, alegadamente, “*exerce as mesmas funções de Diretor de Comunicação na Empresa ...*” e que assegurou, em parte, as funções da trabalhadora especialmente protegida, na sua ausência por motivo de doença natural (de agosto de 2012 a abril de 2013) e licença em situação de risco clínico durante a gravidez (desde abril de 2013), viu cessar o seu contrato de trabalho com a ...
- 2.19.** De acordo com o que antecede e conforme o que foi possível apurar no presente processo, não se afigura a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade no que respeita à inclusão da trabalhadora puérpera no procedimento de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2013**