

Estoril. 2010. Janeiro. 28

Exm^o. Senhor Presidente da
Comissão Parlamentar do Trabalho
da Assembleia da República

ASS: Despedimento Colectivo de Trabalhadores no Casino Estoril

- PEDIDO DE AUDIÊNCIA

Excelência;

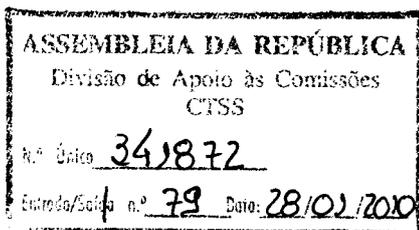
A Comissão Unitária de Trabalhadores da Estoril-Sol (III), SA, representantes dos trabalhadores dos Casinos Estoril e Lisboa, vem solicitar a V^a. Ex^a. que se digne, com a brevidade possível e que este assunto requer, conceder-lhe uma audiência com a Comissão do trabalho, onde, pessoalmente lhe possa dar a conhecer o drama em que estão envolvidos 130 trabalhadores do Casino Estoril, objecto da tentativa de despedimento.

Convictos de que esta pretensão vai merecer a melhor atenção de V^a. Ex^a., e sem mais de momento, apresentamos-lhe os nossos respeitosos cumprimentos e subscrevemo-nos,

De V^a. Ex^a.

Atentamente

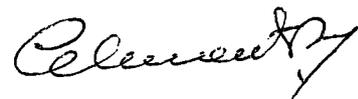

Bruno Gomes



- Trabalhadores em 2003 – **947** para um só Casino
- Trabalhadores em 2009 – **847** para dois casinos
- Casino Estoril com **menos 371** trabalhadores do que tinha em 2003
-
- Receitas cresceram-133.000.000 em 2003 para 193.200.000 em 2009
- Produtividade Trabalhador/Receita **144.500€/2003** para **205.900€/2009= +68%**
- **Receitas em 2008 = 193.200M€ - Prejuízo de 8 Milhões Euros**
- Receitas em 2009 174.500M€ (- 18,5 M€ (-9,7%) --- **LUCRO de 10M€**
- Dezembro/2009 CLisboa fez **mais receita** que em Dezembro/2008

Trabalhadores estão a ser usados como aríete num processo de chantagem (ou antecipação de justificação), junto do Governo visando a revisão a favor da empresa das condições do contrato de concessão da zona de jogo.

Estoril.2009. Janeiro.16



Aprovado por unanimidade
por 330 trabalhadores

Resolução dos Trabalhadores do Casino Estoril

Reunidos em Plenário Geral para apreciar e tomar posição sobre o despedimento colectivo compulsivo de **130 trabalhadores** promovido pela administração da Estoril-Sol (III) SA, os trabalhadores do Casino Estoril deliberam o seguinte:

1. Considerar o processo de despedimento colectivo pretendido pela administração como mais um acto de gestão nociva dos recursos da empresa, quer do ponto de vista humano - pela destruição da expectativa de vida de tantos trabalhadores e das suas famílias - quer, também, do ponto de vista económico e financeiro para a própria empresa.
2. Denunciar publicamente e junto dos órgãos do poder como constituindo uma falsidade à lei o processo elaborado pela empresa, que recorre à figura do despedimento colectivo por declaradamente já ter esgotado a quota legal para a extinção individual de postos de trabalho nos últimos três anos.
3. Denunciar também como constituindo um logro à lei o intuito de despedir trabalhadores com qualificação técnica de elevado nível, para de seguida os substituir por outros - **conforme mencionado no processo de despedimento colectivo** - sem qualificação, contratados em regimes de semi-escravidão através de empresas de exploração de mão-de-obra, sem direitos a horário de trabalho, a férias e descanso semanal e sujeitos a salários de vergonha, a exemplo de situações já aqui instaladas.
4. Classificar como hipocrisia o argumento usado pela administração perante a opinião pública, na tentativa de justificar a violência e a imoralidade do despedimento de tantos trabalhadores como sendo "*necessário para salvar empresa*" quando, ao mesmo tempo, tudo se faz para esconder e defender situações de favor a amigos e

familiares que, sendo absolutamente inúteis à empresa, custam em salários e mordomias de grande luxo milhões de euros em cada ano.

5. Denunciar que a mesma administração que nos diz querer *“salvar a empresa”* , num curto espaço de tempo já destruiu outros 681 postos de trabalho, além dos 130 que agora de uma só vez pretende liquidar, e que faz constar já não querer ficar por aqui, sabendo-se que cerca de outros 100 trabalhadores poderão ainda este ano entrar a seguir em novo despedimento.
6. Repudiando como falsa a argumentação usada para tentar amparar a necessidade do despedimento, que se torna imoral tanto pelas razões já expostas como ainda pelo facto de a Estoril-Sol ser uma empresa declaradamente viável, com lucros em 2009 de aproximadamente 10 Milhões€ apesar de por impacto da crise económica global ter sofrido uma quebra de receitas de 9,7% relativamente ao ano de 2008.
7. Face aos resultados negativos de 2008 e ao positivo de 2009, consideram os trabalhadores ter o direito e até o dever de questionar: **- o que foi feito em 2008, com receita superior em 18,5 Milhões€, para se ter um resultado negativo de 8 Milhões€, quando em 2009, e com receita inferior, se aponta para a 10 Milhões de lucro, segundo dados já vindos a público ?**

Convictos de que este despedimento faz parte de uma estratégia da administração para, em última instância, procurar convencer os accionistas de que é capaz para, a qualquer custo, atacar os problemas da empresa e para continuar a merecer a sua confiança;

E convictos também de que, através do despedimento agora em curso, e de outros que tem ainda em vista a curto prazo, esta administração procura exercer chantagem sobre o Estado para que o Governo aceda rever as condições do contrato de concessão que se propôs cumprir para explorar os Casinos Lisboa e Estoril, não hesitando

em jogar neste processo o futuro e a vida de centenas de pessoas que aqui ganham, com honestidade e esforço, o sustento para as suas famílias;

Conscientes também de que **estes despedimentos e as tentativas de pressão exercidas para forçar o prolongamento das jornadas de trabalho, a exigência de realização de trabalho extraordinário com fugas ao respectivo pagamento, a “mentalização” da indispensabilidade de cada um de nós, sobreviventes, termos que fazer o trabalho dos despedidos, em nome da nossa salvação até ao momento em que decidam a liquidar-nos também, são factos suficientemente esclarecedores daquilo que esta administração tem de facto por intento “salvar”;**

Tais factos, aliados ainda à denúncia unilateral, e ao arrastamento do processo de negociações do Acordo de Empresa, visando a sua morte a prazo e a conseqüente liquidação dos direitos que nos restam e que estão vertidos neste IRT, constituem para todos os presentes neste Plenário motivos bastantes, sérios e ponderosos, para justificarem a firme determinação de lutarmos por aquilo que entendemos ser já a defesa da nossa própria dignidade.

Assim,

Para além de apoiar a já anunciada decisão da CUT e da Comissão Sindical de avançarem com uma *Providência Cautelar* junto do Tribunal do Trabalho, caso a administração ainda persista em manter o despedimento violento e compulsivo, injusto e imoral, atentatório dos direitos elementares constantes na nossa Constituição da República e também na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, os trabalhadores do Casino Estoril decidem declarar-se:

a)- Inteiramente disponíveis para o desenvolvimento de todas as formas de luta - incluindo nestas o recurso à greve - que em cada momento os Delegados Sindicais e a CUT considerem necessárias e oportunas;

b)- Exigir da administração o respeito pelo direito ao trabalho para todos os trabalhadores e, conseqüentemente, que ninguém seja despedido contra a sua própria vontade;

c)- A defesa dos direitos de todos à retribuição do trabalho efectivamente prestado;

d)- A recusa de alargamento dos tempos de trabalho sem compensação monetária;

e)- A recusa de execução de funções inerentes a categorias de trabalhadores que a empresa quer despedir.

Casino Estoril, 26 de Janeiro de 2010

O Plenário de Trabalhadores

Casino de Lisboa

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Decreto-Lei n.º 15/2003

de 30 de Janeiro

O turismo é um sector fundamental à estrutura económica portuguesa, sendo, também, a actividade que dará um grande contributo para o desenvolvimento futuro do nosso país.

Lisboa apresenta-se como um destino de referência no contexto turístico nacional. A sua oferta é factor de grande dinamização económico-social, traduzida nas receitas que proporciona, na mão-de-obra que ocupa e nos efeitos multiplicadores que induz em outras áreas.

A atractividade de Lisboa advém da diversidade e complementaridade da sua oferta, de onde se destaca uma componente hoteleira de dimensão e qualidade, assim como de outras infra-estruturas de suporte em razão das quais se perspectiva um crescimento acentuado da procura.

É reconhecido que na composição da oferta de Lisboa existem lacunas em matéria de animação, para as quais importa encontrar ajustadas soluções.

Neste contexto, a instalação de um casino em Lisboa traduz-se numa valência de grande significado, porquanto constitui uma nova e polivalente centralidade indutora de oferta vária de animação.

Importante é, também, a valorização dos aspectos culturais da cidade, que a instalação de um casino permite potenciar e dinamizar.

Ora, é certo que, sob a égide dos modelos de concessão que o Estado atribui, os casinos têm sido postos ao serviço do turismo e da cultura e que essa missão tem sido cumprida.

Com efeito, sistematizaram-se e desenvolveram-se acções de cariz cultural e de animação promocional com elevados índices de qualidade, as quais, por si próprias ou integradas em inovadoras estratégias de *marketing*, permitem à generalidade dos casinos portugueses assumir, em plenitude, a missão instrumental que por lei lhes está cometida, como decisivos agentes de formação de imagem, de fixação de qualidade e de promoção turística.

Reconhecendo o decisivo contributo dos casinos para o enriquecimento e diversificação da oferta turística local, regional e nacional, a Câmara Municipal de Lisboa, em reunião plenária de 19 de Novembro de 2002, deliberou, por maioria, solicitar ao Governo que adopte os mecanismos legais conducentes à reapreciação da instalação de um casino em Lisboa.

O referido casino terá de inserir-se na zona de jogo do Estoril e a sua exploração será, consequentemente, adjudicada à actual concessionária desta zona de jogo.

Tal faculdade fundamenta-se no disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 422/89, de 2 de Dezembro, conjugado com o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 274/84, de 9 de Agosto, o qual estabelece em 300 km a zona de protecção concorrencial em torno do local onde se situa o Casino Estoril, zona essa que não é interceptada por qualquer outra.

Esta protecção é também estabelecida a favor de outras concessões de jogos de futuro e pressupõe a vontade de, no âmbito das actividades a desenvolver por este casino, atribuir uma clara prevalência às políticas integradas de animação, produção de espectáculos e manifestações culturais, as quais, representando uma área de intervenção em que a concessionária da zona do jogo do Estoril tem desenvolvido uma acção de reconhecido mérito, deverão constituir o escopo da sua renovada missão, em prol da dinamização cultural e da promoção turística da cidade de Lisboa.

Outra especificidade subjacente à instalação deste casino em Lisboa é a prudente ponderação de que, representando, na prática, uma mera extensão física do Casino Estoril inserida no âmbito da mesma concessão, a sua capacidade, em termos de oferta de jogo, deverá ser limitada a níveis que não afectem o normal e expectável desenvolvimento do Casino Estoril, face à respectiva proximidade geográfica e tendencial identidade de públicos e visitantes.

Nesse contexto, para além do indispensável gradualismo com que essa oferta do jogo deverá ser instalada no casino em Lisboa, serão fixados critérios orientadores, a definir por portaria do Ministério da Economia, em que, a par de requisitos de excelência em conforto e funcionalidade, se estabeleça um adequado equilíbrio na distribuição das áreas afectas ao jogo e às actividades de animação e lazer.

Os referidos condicionalismos exigirão à concessionária assegurar a concepção e construção de um casino cuja tipologia contemple o preenchimento dos pressupostos que determinam a sua criação.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Instalação de um casino em Lisboa

Na zona de jogo do Estoril é autorizada a exploração de jogos de fortuna ou azar em dois casinos, um situado no Estoril e outro em Lisboa.

Artigo 2.º

Normas aplicáveis

A exploração do casino de Lisboa é regulada pelo contrato de concessão celebrado, em 14 de Dezembro de 2001, entre o Governo Português e a Estoril Sol (III), Turismo, Animação e Jogo, S. A., publicado no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 27, de 1 de Fevereiro de 2002, com as necessárias adaptações, que constarão de aditamento àquele contrato, a formalizar no prazo de 180 dias a contar da data de entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 3.º

Obrigações da concessionária

1 — A concessionária da zona de jogo do Estoril deve, para além das suas actuais obrigações legais e contratuais, assumir ainda as seguintes:

- Assegurar a construção do casino de Lisboa;
- Assegurar a construção de um parque de estacionamento automóvel subterrâneo, com o mínimo de 600 lugares, para apoio ao funcionamento do casino;
- Prestar uma contrapartida inicial no montante € 30 000 000, a preços de 2002, a pagar em quatro prestações anuais de igual valor, a primeira das quais antes da assinatura do aditamento ao contrato de concessão, a que alude o artigo 2.º, a segunda até ao dia 31 de Dezembro do ano em que se iniciar a exploração do casino e as restantes até ao dia 31 de Dezembro dos anos seguintes;
- Prestar uma contrapartida anual correspondente a 50% das receitas brutas dos jogos explorados no casino de Lisboa.

2 — Os valores das prestações referidas na alínea c) do número anterior serão actualizados para o ano em que cada uma dessas prestações for paga com recurso à evolução do índice de preços no consumidor no continente, excluída a habitação, publicada pelo Instituto Nacional de Estatística.

3 — A dimensão, características e requisitos de conforto e funcionalidade do casino de Lisboa serão definidos por portaria do Ministro da Economia.

Artigo 4.º

Destino da contrapartida inicial

1 — A contrapartida inicial prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º será depositada no Instituto de Finan-

ciamento e Apoio ao Turismo (IFT), mediante guias a emitir pela Inspeção-Geral de Jogos (IGJ), e, juntamente com as actualizações previstas no n.º 2 do artigo 3.º, terá os seguintes destinos:

- 33,5% para um teatro no Parque Mayer;
- 16,5% para outro equipamento cultural no Parque Mayer;
- 16,5% para a recuperação do Pavilhão Carlos Lopes;
- 33,5% para um museu nacional a criar pelo Governo no município de Lisboa.

2 — Os montantes dos financiamentos a conceder ao abrigo do número anterior, bem como os prazos e condições de utilização, serão definidos por despacho do Ministro da Economia, ouvida a Câmara Municipal de Lisboa, considerando-se perdidas a favor do IFT as verbas que não forem utilizadas nos prazos estabelecidos naquele despacho.

Artigo 5.º

Destino da contrapartida anual

1 — A contrapartida anual referida na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º será depositada no IFT, mediante guias a emitir pela IGJ, a utilizar nos seguintes termos:

- Até ao montante de € 1 000 000, a preços de 2002, convertidos em euros do ano a que diga respeito, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 3.º, destina-se ao Instituto de Formação Turística (INFTUR), sendo afectada à realização de acções de formação turística;
- O montante remanescente destina-se a financiar e subsidiar obras de interesse para o turismo no município de Lisboa, bem como acções de promoção turística no mesmo município, até ao limite de 15% da citada contrapartida.

2 — Caso o valor proveniente da contrapartida anual relativa ao Casino Estoril, correspondente a 50% das receitas brutas declaradas ou ao valor mínimo a que alude a alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 56/84, de 9 de Agosto, venha a registar um decréscimo relativamente ao ano anterior, sendo tal decréscimo comprovadamente causado pela abertura à exploração do casino de Lisboa, e não por quaisquer outras causas, nos termos a definir no contrato de concessão, a respectiva diferença será correspondentemente compensada pelas verbas destinadas a financiar e subsidiar obras de interesse para o turismo no município de Lisboa, de acordo com a alínea b) do n.º 1.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o valor da contrapartida anual do Casino Estoril, respeitante ao ano anterior à abertura à exploração do casino de Lisboa, será actualizado, para efeitos compensatórios, em cada ano, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 3.º

4 — Os montantes dos financiamentos e subsídios a conceder nos termos dos números anteriores, as condições e os prazos da sua utilização são definidos por despacho do Ministro da Economia, ouvida a Câmara Municipal de Lisboa.

5 — Consideram-se perdidas a favor do IFT as verbas que não forem utilizadas nos prazos estabelecidos no despacho a que alude o número anterior.

Artigo 6.º

Apuramento da contrapartida anual

1 — A contrapartida anual referida na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 3.º realiza-se pelas formas seguintes:

- a) Através do pagamento do imposto especial sobre o jogo devido pela exploração do casino de Lisboa, nos termos da legislação aplicável;
- b) Através do pagamento da importância que couber à concessionária para compensação do Estado pelos encargos com o funcionamento da IGJ, nos termos legalmente estabelecidos, proporcionalmente às receitas brutas dos jogos explorados no casino de Lisboa;
- c) Através da dedução, até 50 %, em termos a aprovar pelo Ministro da Economia, ouvida a IGJ, dos encargos com a aquisição, renovação ou substituição do equipamento de jogo, designadamente da aquisição, no mercado nacional ou estrangeiro, de máquinas electrónicas;
- d) Através da dedução dos encargos, relativos ao casino de Lisboa e aprovados pela IGJ, com a automatização do sistema de emissão de cartões de acesso às salas de jogos e de controlo das respectivas receitas, bem como com a instalação de circuitos internos de televisão e outros dispositivos de vigilância, de acordo com programas a definir pela mesma entidade, sob proposta da concessionária ou, na falta desta, após audição da concessionária;
- e) Através da dedução às receitas brutas dos jogos explorados no casino de Lisboa das importâncias correspondentes às percentagens previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 275/2001, de 17 de Outubro, para as finalidades indicadas no mesmo preceito legal;
- f) Através do pagamento da diferença entre o total da contrapartida anual referida na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 3.º e o somatório dos valores apurados nas alíneas anteriores.

2 — Para efeitos da dedução prevista na alínea *e*) do n.º 1, aplica-se à soma das receitas brutas geradas no Casino Estoril e no casino de Lisboa o limite máximo de 25 % do acréscimo das receitas brutas dos jogos de cada exercício, relativamente ao exercício anterior, a que alude o n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 275/2001, de 17 de Outubro.

Artigo 7.º

Prazos para cumprimento das obrigações

1 — Os prazos para apresentação das propostas de localização dos empreendimentos mencionados nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 do artigo 3.º, para elaboração dos anteprojectos e projectos de licenciamento e para a conclusão das obras são, respectivamente, de seis meses após a assinatura do aditamento ao contrato previsto no artigo 2.º, seis meses a contar da data em que for notificada a aprovação da localização, seis meses a partir da data em que for notificada a aprovação do anteprojecto e vinte e quatro meses depois da data em que for notificada à concessionária a aprovação do projecto de licenciamento por todas as entidades competentes.

2 — Excepcionalmente, e apenas em casos devidamente fundamentados, o Ministro da Economia poderá, a pedido da concessionária, autorizar a prorrogação dos prazos referidos no número anterior.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 20 de Dezembro de 2002. — José Manuel Durão Barroso — Maria Manuela Dias Ferreira Leite — Carlos Manuel Tavares da Silva — Pedro Manuel da Cruz Roseta — Isaltino Afonso de Moraes.

Promulgado em 17 de Janeiro de 2003.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 23 de Janeiro de 2003.

O Primeiro-Ministro, José Manuel Durão Barroso.



ESTORIL SOL

COMUNICADO

Caros Colaboradores,

- 1- O actual cenário de crise internacional e os dramáticos efeitos que, a partir do 2º semestre de 2008, se evidenciaram – e persistem em aprofundar-se – na economia nacional e na mudança dos hábitos de consumo em Portugal, determinaram uma incontrolável queda nas receitas de todos os Casinos nacionais e internacionais, queda essa que afectou, igualmente, os 3 Casinos do Grupo Estoril-Sol e, em particular, o Casino Estoril.
- 2- De facto, já em 2008, o Casino Estoril foi o único, entre os 3 Casinos do Grupo Estoril-Sol – incluindo o de Lisboa e o da Póvoa de Varzim – a sofrer os primeiros efeitos da crise, com uma inesperada queda de receitas de cerca de 5%, ou seja, 5,024 Milhões de Euros, o que contribuiu decisivamente para os pesados prejuízos de 11,855 Milhões de Euros sofridos nas contas individuais das Empresas do Grupo Estoril-Sol, no exercício de 2008. Tendência essa que, em 2009, ainda mais se agravou, sendo o Casino Estoril aquele que sofreu a mais pesada queda de receitas, cifrando-se em cerca de -12%.
- 3- O que significa que, no contexto de crise global em que vivemos no decurso do ano de 2009 – e que, infelizmente, tudo indica irá persistir em 2010 – os 3 Casinos do Grupo Estoril-Sol, – no qual se inclui a Varzim-Sol, concessionária do Casino da Póvoa de Varzim, – tiveram quedas de receitas de 25,032 Milhões de Euros que, somadas à inesperada queda de 5,024 Milhões, já verificada em 2008, pelo Casino Estoril, ascenderam a um total de perdas de 30,056 Milhões de Euros.

ESTORIL SOL (III) - Turismo, Animação e Jogo S.A.



ESTORIL SOL

- 4- Logo em Setembro de 2008, e assim que se evidenciaram os primeiros sinais de crise, de imediato a Administração adoptou um plano de emergência visando suspender todos os investimentos programados que ainda não estivessem em curso de execução, bem como reduzir todos os custos operacionais, com especial incidência na suspensão de investimentos em marketing, espectáculos e políticas culturais e de animação, de que são elucidativos exemplos, no Casino Estoril, o encerramento do espectáculo diário no Salão Preto e Prata, o cancelamento de Galas com artistas internacionais, a drástica redução na animação do Du Arte Lounge, o cancelamento do ciclo dos "Grandes Concertos de Verão" do Casino; e, paralelamente, no Casino Lisboa, precedeu-se ao cancelamento de cerca de 3 meses de programação no Auditório dos Oceanos; reduziu-se a metade a animação no Arena Lounge e cancelou-se todo o ciclo de "Concertos Arena Live". Para além disso, e entre tantas outras intervenções que abrangeram os vários sectores da Empresa, será oportuno ressaltar as medidas de austeridade que conduziram à prorrogação de todos os prazos de substituição dos veículos ao serviço da Empresa e ao congelamento salarial de todas as funções de topo na hierarquia do Grupo, além de se ter aceite – e pago – todas as indemnizações decorrentes de propostas de rescisão amigável que resultaram da iniciativa dos colaboradores e cujas funções não foram consideradas indispensáveis ao normal funcionamento da Empresa.
- 5- Graças a essas medidas e à severa política de contenção a elas subjacente, em cada mês de 2009 em que se agravou a queda de receitas, mais se conseguiu alcançar um correspondente corte em investimentos e custos operacionais, tendo sido possível, praticamente sem sacrifício de recursos humanos, chegar ao final do exercício de 2009 com a Estoril-Sol financeiramente estabilizada, sem agravamento da sua já pesada dívida bancária e, apesar desse dramático cenário, mantendo intacta a sua credibilidade face à Banca e à Tutela.
- 6- Só que, a manter-se o actual nível de receitas – ou a sua possível queda em 2010 – seria a própria sustentabilidade da Empresa a ficar em risco, face à impossibilidade de amortizar, nos dez anos que lhe faltam de prazo de

ESTORIL SOL (III) - Turismo, Animação e Jogo S.A.



ESTORIL SOL

concessão, os pesados encargos financeiros que ainda mantém, bem como garantir os indispensáveis recursos que lhe permitam prorrogar ou concorrer a um novo prazo de concessão.

- 7- E a dura realidade, no que respeita especificamente à Estoril-Sol III e aos dois Casinos abrangidos na sua concessão – Estoril e Lisboa – é que já não existem mais cortes de custos operacionais a aprofundar, nem mais investimentos a suspender, sem que deles decorra uma irrecuperável deterioração na imagem e na eficiência operacional dos respectivos Casinos.
- 8- Essa a razão pela qual, embora com mágoa, a Administração da Estoril-Sol III se vê forçada, em nome da sobrevivência da Empresa, a promover uma profunda reestruturação orgânica cuja incidência se verificará, essencialmente, no Casino Estoril e em alguns Serviços partilhados entre o Casino Estoril e o Casino Lisboa, áreas onde é manifestamente excedentário o número de colaboradores face à actual realidade do mercado e aos avanços tecnológicos entretanto implementados.
- 9- Essa reestruturação abrangerá 113 postos de trabalho, sendo de sublinhar que esse número corresponde, apenas, ao mínimo indispensável para assegurar o reequilíbrio económico-financeiro da Empresa, sendo certo que, se tivesse sido seguida uma análise ditada por outros critérios de insensível objectividade, seria significativamente mais extenso o número de postos de trabalho susceptíveis de serem dispensados.
- 10- Cumpre referir que constitui preocupação primordial da Empresa disponibilizar a todos os trabalhadores abrangidos uma compensação pela cessação dos seus contratos superior à compensação legal, ainda que a actual situação económico-financeira da Empresa torne completamente impossível a manutenção de critérios de compensação similares aos que foram utilizados no passado.
- 11- Importa, ainda, esclarecer que a actual legislação, ao fixar um número máximo de rescisões que conferem o direito ao Subsídio de Desemprego, deixou de permitir



ESTORIL SOL

- a celebração de acordos de rescisão com todos os trabalhadores abrangidos pela presente reestruturação, pois, se assim ocorresse, a quase totalidade desses trabalhadores perderia o direito ao Subsídio de Desemprego.
- 12- Como via de evitar essa consequência e, assim, proteger os legítimos interesses dos trabalhadores abrangidos, a Empresa vê-se obrigada a implementar um processo de despedimento colectivo com vista à cessação dos contratos de trabalho, por ser esta a única forma legal de garantir que todos possam ter acesso ao Subsídio de Desemprego.
 - 13- É, pois, no contexto deste enquadramento legal que, hoje, foi entregue à CUT a comunicação de intenção de proceder a um despedimento colectivo.
 - 14- Dessa comunicação constam, com o exigível detalhe, os motivos do despedimento, os sectores envolvidos, bem como os trabalhadores abrangidos e os respectivos critérios de selecção.
 - 15- Sendo de esclarecer, quanto a esses critérios de selecção, que se optou, dentro dos diversos sectores e áreas abrangidas, pelo critério antiguidade do trabalhador na Empresa, critério esse que, embora seja o mais pesado financeiramente para a Empresa, é o que a legislação recomenda em nome de princípios de justiça relativa.
 - 16- Cumpre, porém, sublinhar, que sendo este um critério objectivo, ele é “cego” no seu alcance, pelo que, desde já, a Empresa antecipa que fica receptiva a eventuais trocas por parte de trabalhadores que, embora não abrangidos pela objectividade deste critério, exerçam funções idênticas e manifestem interesse nesse sentido, tal como tem decorrido de manifestações de vontade já expressas ou informais que, nos últimos meses, por eles foram transmitidas.
 - 17- Nos termos da lei, seguir-se-á uma fase de informações e de negociação com a CUT, na qualidade de estrutura representativa de todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento.



ESTORIL SOL

18- Resta esclarecer que, em coerência com as preocupações sociais que sempre nos inspiraram e continuarão a presidir aos nossos actos, a Empresa aprovou um Plano de Apoio aos trabalhadores abrangidos, Plano esse que consta do anexo ao presente Comunicado.

19- A todos aqueles que, ao longo de tantos anos, deram o melhor do seu trabalho ao serviço da Estoril-Sol, é com profunda sinceridade que lhe expressamos o nosso reconhecimento e com grande mágoa que, face aos condicionalismos de uma crise cujos efeitos ultrapassam a nossa capacidade de intervenção, nos vemos obrigados a prescindir da sua colaboração.

São momentos penosos, aqueles que atravessamos e que nos obrigam, para salvar o futuro da Empresa, a sacrificar postos de trabalho.

20- É nossa esperança que todos os trabalhadores que continuarão a permanecer no seio da Empresa, interpretem este sinal como um estímulo e um reforço na sua determinação e empenhamento para que a Estoril-Sol possa resistir e superar a grave crise que lhe foi imposta pela conjuntura económica nacional e internacional

21- Porque só graças a essa determinação, poderemos evitar medidas tão penosas quanto esta e relançar a Estoril-Sol numa nova fase de estabilidade social e recuperação financeira que fica, seguramente, ao nosso alcance.

Estoril, 07 de Janeiro de 2010

O Conselho de Administração

ANEXO I

A. FUNDAMENTAÇÃO

I. INTRODUÇÃO

O presente despedimento colectivo, que se traduzirá na cessação de 113 contratos de trabalho e que abrange, em maior ou menor grau, diversos sectores/áreas do Casino do Estoril e dos Serviços Partilhados da Empresa, tem por fundamento uma redução de pessoal assente em motivos estruturais, tecnológicos e de mercado, nos termos previstos no art. 359º do Código do Trabalho.

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

Nos capítulos seguintes, com vista a enquadrar a decisão da Empresa, proceder-se-á (1) à análise e enquadramento económico/empresarial e organizacional (2) análise de cada sector/área objecto de redução de pessoal.

II. ENQUADRAMENTO ECONÓMICO/EMPRESARIAL E ORGANIZACIONAL

1. O Jogo

A Estoril Sol (III), S.A. é uma sociedade comercial sob a forma anónima cujo objecto social consiste na exploração de jogos de fortuna ou azar nos locais permitidos por lei e através dos meios, formas e condições aí previstos, com todos os direitos e obrigações estabelecidos na legislação aplicável. Em complemento do seu objecto principal, a sociedade pode ainda explorar os ramos de turismo, hotelaria, restauração e animação, bem como prestar serviços de consultoria nessas áreas de actividade.



Nesse âmbito e de forma autorizada pelo Estado Português a Estoril Sol (III) é concessionária do exclusivo de exploração do jogo de fortuna e azar na Zona Permanente do Estoril, detendo e explorando o Casino Estoril desde 2002¹ e o Casino Lisboa, desde 2006, terminando a concessão em ambos os casos a 31 de Dezembro de 2020

Decorre do referido nos parágrafos antecedentes que, na eventualidade de não ser renegociada a prorrogação do contrato de concessão ou de não lhe ser atribuída uma nova concessão por concurso público, a actividade da Empresa se tornará objectivamente impossível o que, obviamente, não corresponde ao desejo dos Accionistas, Administração e Trabalhadores da Empresa.

Por forma a evitar esse resultado será necessário dotar a empresa de robustez económica e financeira que a torne capaz de, na altura própria, poder competir com eventuais concorrentes ou encarar a hipótese, se ela se colocar, de vir a renovar a concessão, o que exige a afectação de grandes recursos económicos no pagamento de contrapartidas ao Estado,² quer iniciais, quer anuais

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

2. Situação financeira actual

Actualmente, fruto, sobretudo dos investimentos feitos com a renegociação, em 2001, da concessão de jogo do Estoril, bem como com a construção e inauguração de um novo casino em Lisboa, e com as

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

² Ex: Com a celebração em 14-12-2001 do contrato de concessão da exploração de jogos de fortuna ou azar na zona de jogo permanente do Estoril (DR. III Série, N.º 27, de 1-2-2002), a concessionária Estoril Sol (III) S.A obrigou-se a pagar, e pagou, uma contrapartida inicial de 98.761.983,62 Euros, a preços de 31 de Dezembro de 2000 e paga anualmente uma contrapartida correspondente a 50% das receitas brutas declaradas dos jogos explorados no Casino.

Com a autorização para exercer a exploração de jogos em dois casinos (Estoril e Lisboa) a Estoril Sol, além de ter que assegurar a construção do Casino de Lisboa pagou uma contrapartida inicial de 30.000.000,00 Euros, a preços de 2002 e uma contrapartida anual de 50% das receitas brutas dos jogos explorados no casino de Lisboa. (Decreto-lei n.º 15/2003, de 30 de Janeiro e aditamento contratual DR III Série n.º 257, de 6-11-2003)

obras de renovação e ampliação do Casino Estoril, a Empresa encontra-se endividada perante a Banca em montante que ultrapassa largamente os cem milhões de euros³, o que do ponto de vista da banca e das perspectivas reais de negócio do jogo a obriga, para poder cumprir os seus compromissos contratuais, a libertar cerca de dez milhões de euros por ano, exclusivamente para amortizar dívida, sendo certo que o resultado de 2009 dificilmente permitirá libertar verbas para esse fim, tal como já ocorreu em 2008.

Acresce que no ano de 2009 a evolução das receitas de jogo na Empresa, (casinos Estoril e Lisboa) tem vindo a diminuir de forma acentuada, registando esta em 31 de Dezembro, uma queda acumulada de 9,72%, no somatório dos 2 casinos.

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

Em particular no sector das máquinas automáticas do Casino Estoril as receitas caíram 11,80% no ano de 2009, quando comparadas com as receitas de 2008. Importa a este propósito mencionar ainda que no Casino Estoril, as receitas de jogo de máquinas representam 81,6% das receitas totais do jogo deste Casino, como se pode extrair do mapa seguinte:

Por seu lado, as receitas dos Jogos bancados no Casino Estoril registaram no ano de 2009 uma queda de 11,94%, sendo certo que neste casino o peso desta receita em relação à facturação global do jogo é de 18,4%, o que se retira do quadro seguinte:

Quadro 1

	Dez-09	Dez-08
Receitas Brutas de Jogo	84.508.288,05	95.821.074,40
Bancados	15.549.753,00	17.656.568,50
Máquinas	68.958.535,05	78.164.505,90
Receitas Líquidas de Jogo	42.254.144,03	47.910.537,20
Bancados	7.774.876,50	8.828.284,25
Máquinas	34.479.267,53	39.082.252,95

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

Quadro 3

	Nov-09	Nov-08
Custos com Pessoal TOTAL	18.415.736,11	20.831.205,98
Custos com Pessoal Jogo	9.506.007,47	10.374.385,75
Custos Pessoal / Receita Líquida	43,6%	43,5%
Custos Pessoal Jogo / Receita Líquida	22,5%	21,7%

Em termos absolutos importa registar que no ano de 2009 para uma receita líquida de € 42.254.144,03⁵, (em Novembro de 2009 a receita líquida acumulada era de € 38.771.993,06) o Casino Estoril dispendeu, até Novembro de 2009, € 18.415.736,11⁶ para remunerar os seus trabalhadores, sendo que será do remanescente que a empresa terá que suportar os outros custos de exploração, os encargos financeiros, a amortização da dívida, os investimentos e eventualmente, como será desejável e legítimo, remunerar os capitais investidos na empresa.

No sector de F&B a relação proveitos económicos e custos com pessoal é claramente ruinosa configurando-se aqui uma clara situação de deficit como se comprova no quadro seguinte:

Quadro 4

	Nov-09	Nov-08
Custos com Pessoal TOTAL	18.415.736,11	20.831.205,98
Custos com Pessoal Áreas F&B	3.893.361,65	4.244.821,07
Custos Pessoal F&B / Margem Bruta	123,6%	103,8%

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

⁵ Em 31 de Dezembro de 2009.

⁶ Valor relativo ao período de 1 de Janeiro a 30 de Novembro de 2009. Não estão ainda disponíveis valores de Dezembro.

Também importa referir, por não ser despidiendo, que no Casino Estoril, as receitas totais de F&B quando comparados os valores de Novembro de 2009 com mês homologo de 2008, diminuíram cerca de 25,2%, conforme quadro seguinte:

Quadro 2

	Nov-09	Nov-08
Proveitos TOTAIS Áreas de F&B	4.688.420,28	6.264.940,29
CEVCs TOTAIS Áreas de F&B	1.539.231,85	2.174.301,65
Margem Bruta Áreas de F&B	3.149.188,43	4.090.638,64

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

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

No Casino Estoril os encargos totais com pessoal⁴ representam 43,6% da receita líquida, tendo este rácio vindo a aumentar.

Já no sector dos jogos - principal actividade empresarial geradora de receita -, os custos com pessoal afecto ao sector de jogo representam em 2009, 22,5% da receita líquida do sector, como melhor se alcança do quadro seguinte.

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

4 Redimensionamento do quadro de pessoal nos últimos anos

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

Mapa resumo da evolução do número de Trabalhadores do Casino Estoril:

CASINO ESTORIL	Dezembro de 2003	Dezembro de 2005	Julho de 2009
Estrutura corporativa	69	69	61
Jogo	459	402	329
Operações	280	252	199
Outros	11	10	9

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

A redução proporcionada por estes Programas, embora significativa, não foi sendo suficiente para a racionalização adequada face às efectivas necessidades laborais da Empresa, uma vez que, assente no consentimento individual dos trabalhadores, não permitiu celebrar acordos com todos os trabalhadores que ocupavam postos de trabalho tornados excedentários. Tal circunstância, não obstante um número significativo de reconversões efectuadas, designadamente com a transferência de alguns trabalhadores, cerca de 60, que foram afectos ao Casino Lisboa, levou a que se verificasse um sobredimensionamento de mão-de-obra em alguns sectores de actividade, situação que ainda hoje se mantém.

Entretanto, a lei do subsídio de desemprego em vigor, ao fixar um número máximo de rescisões que conferem o direito ao subsídio, sendo tal número actualmente bastante inferior ao número dos



- Direcção de Saúde e Higiene e Segurança
- Direcção de Comunicação e Relações Exteriores
- Direcção dos Serviços Técnicos e Manutenção

3.1.2 Casino de Lisboa

A actividade do Casino de Lisboa assenta na seguinte organização:

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

3.1.3 Casino do Estoril

A actividade do Casino do Estoril assenta na seguinte organização:

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

renovação da concessão, afigura-se como medida de gestão inevitável proceder a redução de pessoal nos termos preconizados neste processo.

3. Enquadramento organizacional

3.1 Não obstante a Empresa ser titular do Casinos Estoril e do Casino Lisboa, como decorre do que já acima se disse, uma análise à sua organização produtiva, aspecto estruturante para se demonstrar e concluir pela racionalidade e bondade das medidas de redução de pessoal que se implementarão através do presente despedimento colectivo, exige uma clara autonomização entre os dois casinos, para além, obviamente dos Serviços Partilhados. Na verdade, apesar de prosseguirem finalidades idênticas, entre a criação de um e outro distam quase quatro décadas, reproduzindo assim, cada um deles, modelos organizacionais com características bem distintas.

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

3.1.1 Serviços Partilhados

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

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



7

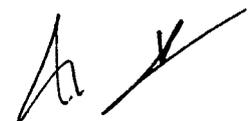
Quadro 5

	Dez-09	Dez-08
Receitas Brutas de Jogo	89.892.843,18	97.361.750,91
Bancados	14.820.851,50	18.746.281,00
Máquinas	75.071.991,68	78.615.469,91
Receitas Líquidas de Jogo	44.946.421,59	48.680.875,46
Bancados	7.410.425,75	9.373.140,50
Máquinas	37.535.995,84	39.307.734,96
	Nov-09	Nov-08
Custos com Pessoal TOTAL	9.901.375,35	11.029.327,69
Custos com Pessoal Jogo	6.862.838,33	7.736.988,86
Custos Pessoal / Receita Líquida	22,0%	22,7%
Custos Pessoal Jogo / Receita Líquida	15,3%	15,9%

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

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

Atendendo ao peso que os custos com pessoal assume na contas da Empresa, 32,47% da receita líquida e, por forma a permitir que esta possa fazer face às obrigações já referidas, não comprometendo a libertação de fluxos financeiros que lhe permitam fazer face à negociação da



trabalhadores a dispensar, inviabiliza a implementação de um plano de rescisões voluntárias ficando a Empresa obrigada a recorrer ao despedimento colectivo como meio de fazer cessar os contratos de trabalho e, simultaneamente, garantir aos trabalhadores o acesso ao subsídio de desemprego.

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

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

- a. Nos casos em que ocorra extinção de área, departamento, ou categoria profissional dentro destes, o critério consistirá na determinação de todos os trabalhadores que aos mesmos se encontrem afectos:
- b. Nos casos em que haja redução dentro de área, departamento ou funções, o critério consistirá na determinação do(s) trabalhador(es) com maior antiguidade na Empresa e, em caso de empate, o de maior idade.

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

III – ÁREAS OBJECTO DE REDUÇÃO DE PESSOAL

O despedimento colectivo abrangerá as seguintes áreas/sectores da Empresa , integradas no estabelecimento "Casino Estoril" ou neste sediadas:

- Máquinas Automáticas;
- Jogos Tradicionais;



10

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

III. A. MÁQUINAS AUTOMÁTICAS:

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

O sector das máquinas automáticas consiste na actividade de exploração das 951 máquinas de jogo de diferentes tipos existentes no Casino Estoril, as quais se encontram espalhadas por três salas distintas: Sala Antiga, Sala Tropicália/Mista (localizadas no piso 0) Sala Casablanca (no piso 1).

Esta actividade exige a intervenção de profissionais com diversos tipos de competências, de forma a assegurar o apoio/assistência ao cliente/jogador (seja quanto à utilização e controlo das máquinas



propriamente ditas, seja no processo de troca de *tickets*, dinheiro; levantamentos de dinheiro em POS, trocas de dinheiro, entrega de prémios, recolha e aferição da receita, etc), bem como a manutenção e assistência ao parque de máquinas existente.

Actualmente estão afectos 128 trabalhadores a esta actividade (apoio ao cliente e pagamento de prémios; funcionamento: (i) dos 4 balcões existentes nas diversas salas - 1 na sala Tropicália, 2 na sala Antiga e 1 na sala Casablanca -, (ii) dos 2 pontos fixos de pagamento de prémios – 1 na sala antiga (posto "A") e 1 no cofre da sala Tropicália, sendo que existem ainda diversas máquinas percontas⁷ -, (iii) de 1 cofre – na sala Tropicália, que funciona igualmente como ponto fixo de pagamento de prémio), que exercem as seguintes funções:

Área não técnica:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de "chefe de sala de máquinas"⁸ e está classificado nesta categoria;
- 4 trabalhadores que desempenham as funções de "adjunto do chefe de sala de máquinas"⁹ e estão classificados na "categoria de subchefe de sala de máquinas";
- 6 trabalhadores que desempenham as funções de "subchefe de sala de máquinas"¹⁰ e estão classificados nesta categoria;
- 21 trabalhadores que desempenham as funções de "fiscal de sala de máquinas"¹¹ e estão classificados nesta categoria;
- 20 trabalhadores que desempenham as funções de "caixa privativo de sala de máquinas"¹² e estão classificados nesta categoria;

⁷ Estas máquinas substituem a função manual de compra e venda de tickets; permitem ainda que trabalhadores procedam ao levantamento do dinheiro relativo aos prémios.

⁸ "Compete-lhe a direcção, a fiscalização e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de vários tipos de jogo. Será responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda superior hierárquico do pessoal em serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo; pode exercer funções de locutor na sala de bingo."

⁹ "Coadjuva o Chefe de Sala, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos; e, quando não existam fiscais, contacta e fiscaliza os jogadores, acompanha e fiscaliza as reparações das máquinas de jogo na sala; confere e efectua o pagamento de prémios manuais; sob a orientação do Chefe de Sala, dirige e colabora na operação diária de arrecadação".

¹⁰ "Orienta e controla em estreita colaboração com a chefia o funcionamento da Sala de Máquinas Automáticas. Assegura a realização de procedimentos técnico-administrativos diversos relativos ao controle e registo do funcionamento das máquinas, aos valores dos prémios e à resolução de problemas correntes inerentes a esta actividade. Tem as mesmas atribuições do Chefe de Sala de Máquinas, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências."

¹¹ "Contacta e fiscaliza os jogadores das máquinas automáticas e acompanha as reparações das máquinas na sala; pode, sob a orientação do Chefe de Sala ou seu Adjunto, conferir e efectuar os pagamentos de prémios manuais."



- 15 trabalhadores que desempenham as funções de “caixa auxiliar fixo de sala de máquinas”¹³ mas estão classificados na categoria de “caixa auxiliar volante de sala de máquinas”. Tal facto deve-se à circunstância de as máquinas de jogos que funcionam com moedas e/ou fichas, na sequência de uma redução significativa ao longo dos últimos anos, terem sido definitivamente retiradas em 30-04-2009, não se justificando, deste modo, a existência da função de “caixa volante”. Assim, por não haver fichas para serem vendidas pela sala, deixou de se justificar a função de “caixa volante” passando aqueles caixas a estar “fixos” nos diversos balcões existentes na sala de máquinas do Casino Estoril;
- 25 trabalhadores que desempenham as funções de “contínuo/porteiro”¹⁴ de sala de máquinas e estão classificados nesta categoria;
- 6 trabalhadores que desempenham as funções de “porteiro de SMA”¹⁵ à entrada do Casino e estão classificados nesta categoria;
- 1 trabalhadora que desempenha funções de secretária do chefe de sala e está classificada na categoria de “escriturário de primeira”.
- 1 trabalhadora com a categoria de assistente técnica de relações públicas, que se encontra em regime de licença sem vencimento.

Área técnica:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de “técnico-chefe”¹⁶ e está classificado nesta categoria;

¹² “Abastece de moedas e fichas os caixas fixos e volantes da sala de máquinas automáticas. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe sala ou quem o substitua. É responsável pelo stock e fornecimento de moedas e fichas ao sector.”

¹³ “Vende e compra ou fichas ao público no balcão. Quando em funções na caixa privativa, compete-lhe abastecer de moedas e fichas os caixas fixos e volantes e o equipamento da venda automática. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou quem o substitua. É responsável pelo stock e fornecimento de moedas e fichas ao sector.”

¹⁴ “Assiste aos jogadores e conserva a sala em perfeito estado de limpeza. Efectua todos os transportes de moedas e fichas de e para o balcão. Na entrada das salas: Verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.”

¹⁵ “Na entrada das salas de máquinas verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas estão em condições de o fazer.”

¹⁶ “Responde pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providencia a existência de stock mínimo de sobresselentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas e efectua, antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Está atento à chamada à sala dos seus subordinados. Providencia a efectivação de horários de trabalho por forma que todos os técnicos tenham um período de aperfeiçoamento na oficina, para além das reparações que normalmente efectuam. Repara e afina as roletas existentes na sala de jogos tradicionais.”



- 2 trabalhadores que desempenham as funções de “adjuntos de técnico-chefe”¹⁷ e estão classificados nesta categoria;
- 5 trabalhadores que desempenham as funções de “técnicos de electrónica”¹⁸ e estão classificados nesta categoria;
- 13 trabalhadores que desempenham as funções de “técnicos de electromecânica”¹⁹ e estão classificados nesta categoria;

Área Informática:

- 7 trabalhadores que desempenham as funções de “operadores de centro de recolha de dados (CRD)”²⁰, e que estão classificados na categoria de operador de computador;

A redução do número de trabalhadores afectos ao sector das máquinas automáticas é determinada por motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição actual e previsível da procura de bens ou serviços), estruturais (reestruturação da organização produtiva) e tecnológicos (alterações nas técnicas e automatização de instrumentos de produção), como se passará a demonstrar.

Apesar de o número de trabalhadores afectos a este sector ter já diminuído, especialmente em 2008, no âmbito do já referido Programa de Rescisões Amigáveis, é patente que essa diminuição não foi suficiente para reajustar o quadro de pessoal às suas reais necessidades de funcionamento e de mercado, atendendo às vicissitudes verificadas nos últimos anos, o que será agravado com as alterações que irão ser introduzidas com a presente reestruturação.

¹⁷ “Coadjuva o Técnico-Chefe, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos.”

¹⁸ “Executa a reparação, manutenção e assistência técnica de equipamentos electrónicos existentes nas Salas de Jogos.”

¹⁹ “Executa a reparação, manutenção e assistência técnica de equipamentos electromecânicos existentes nas Salas de Jogos.”

²⁰ Conforme previsto no preâmbulo da Portaria n.º 355/2004, de 5 de Abril, é o profissional que tem as seguintes funções: Vigia o monitor de segurança, comunicando, de imediato, à chefia da sala todas as anomalias detectadas pelo sistema; Processa as guias de prémios e reforços correctamente assinalados pelo sistema; Processa as guias de prémios e reforços não indicados pelo sistema, mas solicitados pela sala de jogos (*override*) e regista o evento na folha de anomalias, caso se trate de um reforço, preenche a ficha de análise, com data e hora e valor das fichas em falta no pote, remetendo-a para a sala a fim de ser anexada à respectiva guia; Procede à emissão dos mapas diários.



Concretizando, cumpre desde logo referir que em 2005 havia 7 postos de pagamentos de prémios e actualmente apenas existem 2, sendo que, como se verá, na futura organização deste sector passará a existir apenas 1 posto.

Não obstante, o número de caixas privativos afectos aos postos de pagamento de prémios esteve longe de acompanhar tal redução de postos (27 em 2005, 21 actualmente) o que criou um claro desajustamento do número destes trabalhadores face às reais necessidades de serviço.

Por outro lado, tem-se verificado uma acentuada redução da afluência de jogadores à sala de máquinas de jogo do Casino Estoril nos últimos anos. Tomando como referência o mês de Setembro de 2006 e o mês de Setembro de 2009, verifica-se que ocorreu uma redução de cerca de 20%:

- Setembro de 2006 a Setembro de 2007: - 9%;
- Setembro de 2007 a Setembro de 2008: - 0,03%;
- Setembro de 2008 a Setembro de 2009: - 9,83%;

Também o número de máquinas de jogo dispersas pelas três salas do Casino Estoril (Sala Antiga, Sala Tropicália/Mista e Casablanca) tem vindo claramente a diminuir, conforme se infere do quadro infra, o que determinou uma natural redução geral da actividade ao nível deste sector:

Evolução do número total de máquinas – 2002 a 2009								
Ano	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	1.181	1.126	1.071	992	1.062	1.073	1.017	951

Por outro lado, as próprias características das máquinas de jogo automáticas do Casino Estoril têm vindo a sofrer alterações muito significativas, que contribuíram de forma evidente e directa para a redução da actividade desenvolvida pelos trabalhadores nesta área, como se passará a demonstrar.

Desde logo, haverá que salientar a diminuição, iniciada em 2002, do número de máquinas que aceitam fichas e/ou moedas, sendo que em 30 de Abril de 2009 as mesmas foram, definitivamente, retiradas, conforme se infere do quadro infra:



Evolução do número de máquinas de fichas / moedas– 2002 a 2009								
Ano	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	30/4/2009
Total	1.181	180	180	167	121	93	60	0

Este facto tornou, por si só, desnecessárias e/ou inexistentes uma grande quantidade de tarefas diárias próprias dos caixas volantes, fixos, privativos e contínuos.

Designadamente, tornou-se desnecessário trocar dinheiro por fichas, permitindo ao jogador utilizar uma máquina sem passar primeiro pela caixa para adquirir fichas, o que reduziu o volume de trabalho dos caixas volantes e caixas fixos.

Também se reduziu significativamente, até à extinção, o trabalho relacionado com o manuseamento (compra, venda e conferência), controlo e transporte de fichas, o qual ocupava grande parte do tempo dos caixas fixos e privativos, e bem assim, tempo significativo no trabalho dos contínuos, que tinham que recolher as fichas das máquinas e transportá-las para o cofre para posteriormente ser apurada a receita.

Essas fichas tinham ainda que ser contadas e empacotadas pelos caixas privativos no cofre com a colaboração dos contínuos e, de seguida, distribuídas pelas composições dos vários balcões dos vários caixas fixos e armários dos caixas auxiliares volantes, - tarefa executada pelos contínuos. Além disso, os caixas privativos tinham que preparar as fichas para serem transportadas pelos contínuos para fazer reforços às caixas, às máquinas e aos armários dos caixas volantes.

Por outro lado, os caixas volantes que antes circulavam e vendiam moedas e fichas ao público na sala em carrinhos - cinco a seis em cada turno – passaram a ter cada vez menos trabalho, sendo que com a supressão total das moedas e fichas, em 30 de Abril de 2009, a função de caixa volante deixou de ser necessária. Tal circunstância, como já se referiu, levou a que os caixas volantes passassem, gradualmente, a estar “fixos” nos diversos balcões existentes na sala de máquinas do Casino Estoril, e a preparar o pagamento de prémios manuais cuja frequência aumentou significativamente uma vez que as máquinas, não pagando com moedas ou fichas, atribuíam prémios que era necessário pagar manualmente, razão pela qual chegou a haver 7 postos de pagamento de prémios, como já foi referido.



A par da diminuição e recente supressão das máquinas que aceitam fichas e/ou moedas, assume ainda especial relevância o nível de alterações tecnológicas que têm vindo a ser incorporadas no parque de máquinas existente.

Na verdade, tem-se assistido a uma diminuição drástica do número de máquinas sem sistema EZ Pay, as quais desde 2005 têm vindo a ser substituídas gradualmente por máquinas equipadas com esse sistema, como se infere do quadro infra (seja porque algumas das máquinas foram pura e simplesmente descontinuadas, seja porque noutras mais recentes foi possível integrar o novo sistema):

Diminuição de máquinas sem EZ Pay VS. Aumento de máquinas com sistema EZ Pay – 2005 a 2009					
Ano	2005	2006	2007	2008	2009
Máquinas Com Ezpay	217	542	802	802	800
Máquinas Sem Ezpay	775	520	271	215	151

Para se ter uma noção do efeito de redução de mão obra que esta nova tecnologia introduz, será importante ter presente que nas máquinas sem sistema EZ Pay o pagamento de prémios é feito de forma manual ou em fichas. O pagamento em fichas era feito nas máquinas que funcionavam com fichas, até um determinado valor, dependendo do modelo: quando o prémio devesse ser pago manualmente, e independentemente do respectivo valor, dois funcionários (um contínuo/porteiro acompanhado por um fiscal) deslocavam-se junto da máquina em que foi ganho o prémio e procediam ao seu pagamento ao frequentador ganhador.

Por outro lado, sendo estas máquinas mais antigas e assentando o seu funcionamento numa componente mecânica mais acentuada, a necessidade de intervenção nas mesmas por parte dos técnicos de electromecânica, nomeadamente para efectuar desencravamentos (designadamente por obstrução com fichas, o que não só obrigava à deslocação junto da máquina de um técnico, como também em algumas das situações referidas de um contínuo e um fiscal), pequenas reparações e substituição imediata de peças é substancialmente superior, sendo que tais máquinas exigiam maior número de reparações e uma manutenção mais intensa efectuada pelos técnicos em ambiente de oficina.



Já as máquinas com sistema EZ Pay, sempre que o jogador pretenda abandonar a máquina ou quando sai um prémio, emitem um *ticket* que o jogador troca por dinheiro numa máquina designada no meio por *perconta* (tornando, neste caso, desnecessária qualquer intervenção de trabalhadores da sala – ou num dos diversos balcões existentes, não havendo necessidade de dois funcionários se deslocarem à máquina para esse efeito, a menos que se trate de um prémio de valor superior a € 2.000,00. No actual contexto o número de prémios de valor superior a € 2 000,00 não ultrapassará, em média, 10 por dia.

Todas estas circunstâncias tornaram, por si só, excedentários os postos de trabalhos de um número significativo de contínuos/porteiros e de fiscais, que viram a sua actividade reduzida significativamente, pois o seu tempo de trabalho era, maioritariamente, ocupado no pagamento manual de prémios, bem como de um número significativo de técnicos de electromecânica, que, como se referiu, intervinham em ambiente de oficina e, frequentemente, junto das próprias máquinas, o que agora se tornou mais raro, não só porque as máquinas são mais novas, mas também porque assentam numa componente essencialmente electrónica.

Saliente-se que este processo de modernização encontra-se actualmente em curso, prevendo-se que o número de máquinas sem sistema EZ Pay venha a ser ainda menor, através da sua substituição por máquinas equipadas com esse sistema.

De referir que as máquinas que restam encontram-se actualmente dispersas por duas salas distintas (Sala Antiga, Sala Tropicália/Mista), distanciadas uma da outra, o que se revela pouco eficiente e exige equipas distintas para pagamentos de prémios, obrigando a manter um número elevado de trabalhadores a cobrir essa considerável área. A Empresa, como medida de gestão destinada a alcançar uma maior eficiência na afectação de recursos, decidiu proceder à concentração (a partir do mês de Janeiro) das 151 máquinas sem sistema EZ Pay na Sala Tropicália/Mista e encerrar o posto de pagamento de prémios “A”, sito na sala Antiga, o que levará à extinção de um posto de caixa privativo e fará com que o actual número de contínuos/porteiros, fiscais e técnicos de electromecânica se torne ainda mais desajustado face às reais necessidades de funcionamento desta actividade.

Acresce que, face à redução da afluência de utentes e ao avanço tecnológico do actual parque de máquinas, torna-se desnecessário manter permanentemente abertos os quatro balcões – o balcão da

 18

sala Tropicália, dois na Sala Antiga (por baixo da escada rolante e a meio da sala), e outro na sala Casablanca - existentes nas Salas de Máquinas.

Pelas mesmas razões revela-se desnecessário manter em cada balcão dois caixas, passando o trabalho nos balcões a conservar a ser realizado por um único caixa.

Assim, na futura organização passarão a existir tão-só três balcões: um junto às escadas rolantes outro na Sala Antiga que funcionará também com um "caixa fixo", e um na Sala Tropicália/mista.

Em consequência, extinguir-se-ão 5 postos de trabalho de caixa fixo (pese embora os trabalhadores afectos aos mesmos se encontrem formalmente classificados como caixas volantes).

Assim, e em síntese, a significativa redução do número de jogadores e de máquinas de jogo - tendência que, face ao actual contexto de crise económica, é expectável que se venha a agravar ainda mais no futuro próximo -, as significativas alterações verificadas ao nível das características das máquinas de jogo automáticas - diminuição e recente supressão das máquinas que aceitam fichas/moedas -, a diminuição do número de máquinas sem sistema EZ Pay e sua substituição por máquinas equipadas com esse sistema e, bem assim, a concentração das máquinas sem sistema de EZ Pay num único espaço, torna o actual quadro de pessoal afecto a esta área de jogo desajustado e excedentário.

Por outro lado, face à redução da afluência de jogadores, procedeu-se, no passado mês de Dezembro, ao encerramento de uma das três entradas do Casino Estoril, situada junto aos Restaurantes Zeno e Mandarin, extinguindo-se assim um posto de trabalho de Porteiro.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da conjugação de todos estes factores, com vista a adequar o quadro de pessoal às reais necessidades de funcionamento e de mercado, resulta a necessidade de reduzir 24 postos de trabalho afectos ao sector das máquinas automáticas, distribuídos pelas seguintes funções:

- 6 trabalhadores que desempenham as funções de fiscais e estão classificados nessa categoria;
- 5 trabalhadores que desempenham as funções de caixas privativos e estão classificados nessa categoria;
- 5 trabalhadores que desempenham as funções de caixa auxiliar fixo de sala de máquinas, com a categoria de caixa auxiliar volante de sala de máquinas, como decorre do acima exposto;
- 5 trabalhadores que desempenham as funções de contínuos/porteiros e que estão classificados nessa categoria;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de porteiro, com categoria de porteiro de SMA;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de técnicos de electromecânica e que estão classificados nessa categoria;

Relativamente a um dos caixas privativos o contrato de trabalho cessará em Fevereiro de 2010, no âmbito de acordo de rescisão previamente acordado, no âmbito do programa especial e transitório de rescisões da sala de Máquinas Automáticas, ocorrido no início de 2009.

Na futura organização deste sector apenas serão necessários 104 trabalhadores que exercerão as seguintes funções:

Área não técnica:

- 1 trabalhador que desempenhe as funções de chefe de sala de máquinas;
- 4 trabalhadores que desempenhem as funções de adjuntos do chefe de sala de máquinas;
- 6 trabalhadores que desempenhem as funções de subchefes de sala de máquinas;
- 15 trabalhadores que desempenhem as funções de fiscais de sala de máquinas;
- 15 trabalhadores que desempenhem as funções de caixa privativo de sala de máquinas;
- 10 trabalhadores que desempenhem as funções de "caixa auxiliar fixo de sala de máquinas"
- 20 trabalhadores que desempenhem as funções de contínuo/porteiro de sala de máquinas
- 5 trabalhadores que desempenhem as funções de porteiro
- 1 trabalhadora que exerce a função de secretária e que está classificada na categoria de escriturária de primeira.
- 1 trabalhador que desempenha as funções de assistente técnico de relações públicas, actualmente em regime de licença sem vencimento.

Área técnica

- 1 trabalhador que desempenhe as funções de técnico-chefe;
- 2 trabalhadores que desempenhem as funções de adjuntos de técnico-chefe;
- 5 trabalhadores que desempenhem as funções de técnicos de electrónica;
- 11 trabalhadores que desempenhem as funções de técnicos de electromecânica;

Área informática

- 7 trabalhadores que desempenhem as funções de operadores de centro de recolha de dados;

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Neste sector, o critério de selecção dos trabalhadores a despedir será a maior antiguidade dos trabalhadores na Empresa, por cada uma das categorias abrangidas, ou, no caso dos ficheiros auxiliares volantes e no do porteiro de SMA, pelas funções efectivamente exercidas. Ou seja, serão objecto de despedimento os trabalhadores com maior antiguidade na Empresa que ocupem os postos de trabalho a extinguir.

Assim

- Seis (6) trabalhadores com a categoria de fiscal de sala de máquinas:
 - João Delfim Magalhães Carvalho com 30 anos de antiguidade na empresa;
 - José Carlos Rodrigues Bernardo, com 29 anos de antiguidade na empresa;
 - José António Tavares Silva, com 26 anos de antiguidade na empresa;
 - Francisco Silva Ramos Tacão, com 26 anos de antiguidade na empresa;
 - Avelino Manuel Cardoso Martins, com 21 anos de antiguidade na empresa;
 - Paulo Alexandre Duarte Mateus, com 21 anos de antiguidade na empresa. Todos os restantes trabalhadores com funções de fiscal de sala de máquinas automáticas têm menor antiguidade na empresa.
- Quatro (4) trabalhadores com a categoria de caixa privativo:
 - Custódio Rodrigues Cruz, com 36 anos de antiguidade na empresa;
 - Florival José Barroso Mourão, com 36 anos de antiguidade na empresa;



- José António Dantas Araújo Braga, com 35 anos de antiguidade na empresa;
- José Santos Areia, com 34 anos de antiguidade na empresa. Todos os restantes trabalhadores com funções de caixa privativo têm menor antiguidade na empresa.
- Cinco (5) trabalhadores que exercem funções de caixa auxiliar fixo, com a categoria de caixa auxiliar volante:
 - Joaquim Augusto Delgado Chaveiro, com 36 anos de antiguidade na empresa;
 - Luís Manuel João, com 35 anos de antiguidade na empresa;
 - Carlos Manuel Jesus Cardoso, com 35 anos de antiguidade na empresa;
 - Teresa Maria R. S. Branquinho, com 26 anos de antiguidade na empresa;
 - António Manuel Ribeiro Miranda, com 26 anos de antiguidade na empresa; todos os restantes trabalhadores com funções de caixa auxiliar fixo e categoria de caixa auxiliar volante têm menor antiguidade na empresa.
- Cinco (5) trabalhadores com a categoria de contínuo/porteiro:
 - Alberto Ferreira Luís, com 38 anos de antiguidade na empresa;
 - António Oliveira Xavier, com 35 anos de antiguidade na empresa;
 - António Augusto Vaz Cepeda, com 33 anos de antiguidade na empresa;
 - José António Marques Abreu, com 32 anos de antiguidade na empresa;
 - Luísa Maria Neto Fialho, com 20 anos de antiguidade na empresa, todos os restantes trabalhadores com funções de contínuo porteiro têm menor antiguidade na empresa;
- Um (1) trabalhador que exerce funções de porteiro, com a categoria de porteiro de SMA:
 - Fernando Manuel Duarte Lima, com 26 anos de antiguidade na empresa. Todos os restantes trabalhadores, com funções de porteiro, têm menor antiguidade na empresa.
- Dois (2) trabalhadores com a categoria de técnico de electromecânica;
 - Domingos Rodrigues Silva, com 40 anos de antiguidade na empresa;
 - Jorge Humberto Galvão R. Pedrosa, com 29 anos de antiguidade na empresa. Todos os restantes trabalhadores com funções de técnico de electromecânica têm menor antiguidade na empresa;

III. B. JOGOS TRADICIONAIS:

1. JUSTIFICAÇÃO DA REDUÇÃO

O sector dos Jogos Tradicionais constitui a outra vertente do jogo no Casino Estoril. Trata-se da actividade de exploração dos denominados *jogos bancados* (roleta, blackjack, banca francesa, ponto e banca, etc.) que se encontram em duas zonas distintas do Casino: (1) na Sala de Jogos Tradicionais, que constitui um espaço onde os jogos bancados são praticados com possibilidade de apostas mais elevadas e onde a entrada está sujeita a prévia identificação individual dos frequentadores (nesta sala, embora em termos residuais também há máquinas automáticas no respectivo bar) e (2) na sala mista, na qual, desde 2002 os jogos bancados são também praticados conjuntamente com máquinas, na proporção definida por lei, com acesso mais generalizado por parte do público e onde o valor das apostas é normalmente mais baixo. No Casino Estoril a sala mista encontra-se inserida no espaço denominado Sala Tropicália.

Neste sector, ao contrário do que sucede com o sector das máquinas, o jogo desenvolve-se sempre com a presença e participação activa de um ou mais profissionais junto das mesas.

Actualmente estão afectos a este sector 159 trabalhadores que exercem as seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de “chefe de partida”, com a categoria de “chefe de sala de jogos tradicionais”²¹ e está classificado nesta categoria;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de “adjunto de chefe de partida” e estão classificados nesta categoria²².
- 12 trabalhadores que desempenham as funções de “fiscal chefe” e que estão classificados nessa categoria²³, sendo que um deles se encontra a exercer funções em regime de cedência ocasional no Casino da Póvoa de Varzim, explorado pela Varzim Sol, S.A.
- 1 trabalhador com a categoria de Chefe de Banca ²⁴, mas que se encontra em regime de suspensão de contrato de trabalho;

²¹ “Supervisiona e orienta todas as actividades que se desenrolam dentro da Sala de Jogos Tradicionais e Serviços de Identificação da mesma Sala de acordo com a legislação de jogo e as directivas da Direcção do Serviço de Jogos.”

²² “Substitui o chefe de sala nas suas ausências e impedimentos exercendo a mesmas funções que estão atribuídas àquele”

²³ “Procede à abertura e fecho de bancas. Assegura o controlo da Sala de Jogos Tradicionais e Salas Mistadas, fiscalizando todas as operações e garantindo a prevenção e/ou solução de eventuais perturbações ou conflitos. Coordena e desenvolve procedimentos administrativos associados.”

²⁴ Dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução.



- 14 trabalhadores que desempenham as funções de “fiscal de banca”²⁵ e que estão classificados nessa categoria;
- 95 trabalhadores que desempenham as funções de “pagador”²⁶ e que estão classificados nessa categoria;
- 8 trabalhadores que desempenham funções de “controlador de identificação”²⁷ e que estão classificados nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha funções de “Caixa Tesoureiro”²⁸ e que está classificado nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha funções de “Adjunto de Caixa Tesoureiro”²⁹ e que está classificado nesta categoria;
- 13 trabalhadores que desempenham as funções de “ficheiro fixo”³⁰, sendo que 12 estão classificados nesta categoria, e 1 trabalhador que desempenha essas mesmas funções desde há vários anos, mas que se encontra classificado como Ficheiro Volante;
- 7 trabalhadores que desempenham as funções de “contínuo de sala de jogos tradicionais”³¹ e que estão classificados nesta categoria;
- 4 trabalhadores que desempenham as funções de “porteiro de sala de jogos tradicionais”³² e que estão classificados nesta categoria;

A redução do número de trabalhadores afectos ao sector do jogo tradicional é determinada por motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição actual e previsível da procura de bens ou serviços) e estruturais (reestruturação da organização produtiva), como se passará a demonstrar.

²⁵ “Verifica as marcações feitas pelos jogadores, procede, antes da voz “nada mais”, às marcações que sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo. Na falta do Chefe de Banca são-lhe cometidas as funções que a este pertenceriam.”

²⁶ “Lança bolas e dados, baralha, estende, distribui e recolhe cartas, oferece dados ao jogador e recolhe-os, procede, antes da voz “nada mais”, às marcações que lhe forem pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, faz os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolhe o dinheiro ou fichas perdidas ao jogo e realiza o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho; efectua trocos.”

²⁷ “Identifica os indivíduos que pretendam obter o cartão de ingresso na sala de jogos tradicionais, cobra o preço das entradas nestas salas; identifica e vende bilhetes de acesso às outras salas, quando o serviço de identificação for comum a mais de uma sala e estas sejam contíguas. Fiscaliza os porteiros”

²⁸ “Coordena e orienta o serviço de caixa na sala de jogos tradicionais”

²⁹ “Coadjuva o Caixa Tesoureiro, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos”

³⁰ “É o responsável pelo ficheiro da sala de jogos tradicionais. Abastece as bancas e recolhe as fichas destinadas à caixa. Compra e vende fichas aos jogadores; abastece os caixas volantes; escritura todas as operações realizadas”

³¹ “Auxilia as bancas, assiste aos clientes da sala de jogos e provendo ao asseio e limpeza da sala”

³² “Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.”



Na verdade, não obstante o quadro de pessoal do sector de jogos bancados ter vindo a ser reduzido ao longo dos últimos anos, designadamente em virtude da celebração de acordos de rescisão por mútuo acordo, é patente que a diminuição já conseguida não foi suficiente para reajustar o quadro de pessoal às suas reais necessidades de funcionamento e de mercado, o que será agravado com as alterações que irão ser introduzidas com a presente reestruturação.

Assim, à semelhança do que se verifica no sector das máquinas automáticas, também no jogo tradicional é notório o excesso de pessoal face às reais necessidades de funcionamento e de mercado.

Com efeito, desde 2005 que se tem vindo a verificar uma crescente redução da afluência de jogadores à Sala de Jogos Tradicionais do Casino Estoril.

Anteriormente àquele ano, a afluência de jogadores era francamente superior aos números registados nos últimos anos: a título meramente exemplificativo, em 2002 entraram na Sala de Jogos Tradicionais 151.808, em 2003 entraram 206.965

Desde 2005, a afluência de jogadores tem vindo a decrescer progressivamente, como se infere dos dados constantes do quadro infra:

Entradas S.J. Tradicionais

	2005	2006	2007	2008	2009
Janeiro	15.958	11.805	6.175	7.220	5.638
Fevereiro	13.508	10.833	5.398	6.988	5.420
Março	15.245	10.837	5.758	7.093	5.900
Abril	14.355	9.284	6.220	6.466	5.489
Mai	13.133	5.423	5.828	7.314	5.532
Junho	11.874	5.036	5.808	6.766	5.194
Julho	11.352	5.050	5.465	6.604	5.015
Agosto	12.595	5.991	6.467	6.631	4.824
Setembro	10.439	6.197	6.675	5.822	4.446
Outubro	11.317	6.553	7.222	5.887	4.768
Novembro	10.679	6.266	7.642	5.366	4.191
Dezembro	12.364	7.138	7.784	5.315	



Totais	152.819	90.413	76.442	77.472	56.417
Média Dia	420	248	210	212	169

Conforme se infere do quadro supra, se em 2005 entraram em média 420 pessoas por dia na Sala de Jogos Tradicionais, num total de 152.819 pessoas, em 2009 essa mesma média diária era de apenas 169 pessoas, tendo até Novembro desse mesmo ano entrado aí apenas 56.417 pessoas. Mesmo se se anular o efeito do alargamento de mesas através da sala mista e o desvio de jogadores decorrente da abertura do Casino de Lisboa em 2006, constata-se a existência de um decréscimo significativo, sobretudo na comparação do presente ano com o ano de 2008.

O número de bancas de jogo abertas tem vindo a ser ajustado ao nível de variação da procura, pelo que se tem vindo igualmente a reduzir ao longo dos últimos anos.

Número Médio de Bancas Abertas á Exploração_SJT e Sala Mista													
Ano 2002	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
Póker S/Descarte							2	2	2	3	3	3	2
Roleta Americana								1	2	2	2	2	2
Bacará Ponto e Banca	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Black_Jack	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
Roleta Francesa	8	8	8	8	8	8	7	7	7	6	6	6	7
Banca Francesa	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
Total	17	17	18	18	18	18	18	19	20	21	21	21	20
Ano 2003													
Póker S/Descarte	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
Roleta Americana	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
Bacará Ponto e Banca	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Black_Jack	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Roleta Francesa	6	6	7	6	6	6	6	6	5	5	5	4	6
Banca Francesa	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Total	20	21	22	20	20	20	19	19	18	19	19	18	19
Ano 2004													
Póker S/Descarte	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Roleta Americana	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	7	3

Bacará Ponto e Banca	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2
Black_Jack	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
Roleta Francesa	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	0	4
Banca Francesa	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Total	18	17	19	19	18	18	18	18	19	19	22	19	19
Ano 2005													
Pker S/Descarte	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
Roleta Americana	7	7	8	8	9	8	8	8	8	8	7	8	8
Bacará Ponto e Banca	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
Black_Jack	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5
Roleta Francesa													
Banca Francesa	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
Total	20	20	21	21	21	20	21	20	20	20	18	19	20
Ano 2006	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
Pker S/Descarte	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Roleta Americana	8	8	8	8	6	6	7	7	7	7	7	7	7
Bacará Ponto e Banca	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
Black_Jack	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
Roleta Francesa													
Banca Francesa	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3
Total	18	18	18	18	18	19	20	20	16	17	16	17	18
Ano 2007													
Pker S/Descarte	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
Roleta Americana	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7
Bacará Ponto e Banca	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
Black_Jack	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Roleta Francesa													
Banca Francesa	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Total	17	16	16	17	16	16	16	17	16	14	15	16	16
Ano 2008													
Pker S/Descarte	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Roleta Americana	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6
Bacará Ponto e Banca	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Black_Jack	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
Roleta Francesa													
Banca Francesa	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
Total	15	15	14	14	15	15	14	15	15	15	16	15	14
Ano 2009 (30 Nov.)													
Póker S/Descarte	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
Roleta Americana	6	6	7	6	6	6	6	5	6	6	6		6
Bacará Ponto e Banca	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
Black_Jack	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4		4
Roleta Francesa													
Banca Francesa	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3
Total	16	16	16	15	0	15							
Nota: <u>Abertura Sala Mista:30/09/2002</u>													

Face ao actual contexto de crise económica, é expectável que esta tendência de redução de jogadores e bancas de jogo abertas se venha a agravar ainda mais no futuro próximo, o que contribuirá para uma diminuição significativa da actividade ao nível do sector do jogo tradicional no Casino Estoril.

Por outro lado, existem ainda duas mesas duplas de ponto e banca; cada uma das mesas requer a intervenção de 4 trabalhadores por turno: 3 como pagadores e 1 como fiscal. Estas duas mesas abriam regular e diariamente até 2005. Depois desse ano, como resulta do quadro supra, passou a abrir regularmente apenas uma mesa de ponto e banca, sendo que a outra abria apenas em alguns meses do ano. Acontece que, em face da actual redução de jogadores, a partir de Março de 2008 apenas uma dessas mesas abre com regularidade.

Por outro lado, e em face das actuais circunstâncias de mercado, essas mesas irão ser substituídas por duas mesas de ponto e banca simples, que exigem apenas (as duas) a intervenção de 3 trabalhadores por turno: 1 fiscal que pode fiscalizar simultaneamente as duas mesas, e 1 pagador em cada uma delas.

Na situação em que as duas mesas abriam, nem sempre nos dois turnos, eram necessários 12 trabalhadores para funcionar com tais bancas sendo 9 como pagadores e 3 como fiscais. Com as



substituições das mesmas, como já referido, passarão a ser necessários apenas 6 trabalhadores para garantir a sua operação nos dois turnos, resultando um excedente de 6 profissionais de banca.

Ademais, será encerrada a mesa de Banca Francesa existente na Sala Tropicália/Sala Mista, aberta no turno das 21h às 3h, que requer a intervenção de 3 trabalhadores: 2 como pagadores e 1 como fiscal, e o seu espaço será ocupado por uma mesa de mini ponto e banca que funciona apenas em um turno e com 1 trabalhador como pagador. Da transformação agora referida resulta que não são necessários 2 profissionais de banca.

Assim, da conjugação destes factores com a já referida redução de entradas e diminuição do número de bancas de jogo abertas, resulta a necessidade de reduzir em 8 o número de trabalhadores afectos ao jogo tradicional, 5 como pagadores e 3 como fiscais, de forma a ajustar o quadro destes trabalhadores às reais necessidades de funcionamento e mercado.

Por outro lado, algumas das funções habitualmente exercidas pelos contínuos, como sejam o transporte de fichas e outro material de jogo, apoio à abertura e fecho de bancas, correio interno e limpeza, cujo volume de trabalho é menor por força da redução de jogadores e de bancas de jogo em funcionamento, poderão ser asseguradas por um número menor de profissionais com essa mesma categoria.

Nesta sede, será ainda importante ter presente que os contínuos substituíam pontualmente os porteiros nas suas funções, sendo que como os postos de trabalho de porteiro serão extintos, como à frente se desenvolverá, cessará também esta tarefa de substituição

Deste circunstancialismo, decorre a necessidade de reduzir um posto de trabalho de contínuo de jogos tradicionais, passando estes de 7 para 6.

Haverá ainda que ter presente o impacto directo no funcionamento dos jogos tradicionais de alterações legislativas à Lei do Jogo.

Na verdade, o Decreto-Lei n.º 10/95, de 19 de Janeiro, veio autorizar a exploração de jogos bancados e de máquinas nas designadas salas mistas, estabelecendo então, que a entrada dos frequentadores



nessas salas obedecia a condições de acesso idênticas às das salas de jogos tradicionais. No Casino Estoril, a primeira Sala Mista foi aberta e começou a funcionar em 30 de Setembro de 2002.

Assim, e sendo o controlo de identificação à entrada das salas mistas uma exigência legal, até 2005, havia dois controlos de identificação: um à entrada da Sala de Jogos Tradicionais, e outro à entrada da Sala Tropicália/Sala Mista.

Sucedde, porém, que, como já se referiu, através da alteração à Lei do Jogo, por via da Lei n.º 40/2005, de 17 de Fevereiro, a exigência de identificação personalizada à entrada das salas de jogos bancados passou a ser obrigatória apenas para as Salas de Jogos Tradicionais, deixando de ser legalmente exigido o controlo de identificação nas entradas das salas mistas, que passou a ser feito, nos termos gerais, pelo porteiro do Casino, logo à entrada deste, o que levou à supressão do controlo de identificação à entrada da Sala Tropicália/Sala Mista.

Desde então, o número de controladores de identificação tornou-se excessivo e desajustado face às reais necessidades do Casino Estoril.

Com efeito, em 2005 havia 10 trabalhadores para 2 controlos de identificação, um à entrada da Sala de Jogos Tradicionais (ao qual estavam afectos 5 trabalhadores por dia, em dois turnos) e outro à entrada da Sala Tropicália (ao qual estavam afectos 2 trabalhadores por dia, assegurando os restantes 3 trabalhadores folgas e férias), número que se manteve em 2006, quando já apenas havia um desses controlos à entrada da Sala de Jogos Tradicionais.

A empresa tentou negociar com alguns destes trabalhadores com vista a encontrar uma solução para esta situação, mas sem sucesso.

O actual número de controladores de identificação (8) continua, assim, a revelar-se excessivo para um único posto de controlo de identificação, à entrada da Sala de Jogos Tradicionais, considerando ainda a já referida redução do nível de afluência de jogadores, sendo assim necessária a redução de um posto de trabalho.



30

Por outro lado, haverá que notar que com a alteração legislativa supra referida, o controlo geral sobre os clientes/jogadores (nomeadamente para verificação da idade e da eventual existência de interdição de entrada) passou a ser feito logo à entrada do próprio Casino, pelo que passou a existir um redundante e desnecessário “duplo controlo”:

- 1) À entrada do Casino, pelos porteiros que já aí exerciam funções;
- 2) E depois novamente à entrada da Sala de Jogos Tradicionais, pelos porteiros que já aí exerciam funções;

Cabrá referir que o controlo efectuado à entrada da Sala de Jogos Tradicionais acaba por redundar num segundo tipo de “duplo controlo”, sendo efectuado pelo controlador de identificação aí existente e, imediatamente a seguir, a escassos metros de distância, pelo porteiro.

Ou seja, actualmente os jogadores que pretendam aceder à sala de jogos tradicionais são controlados (i) à entrada do Casino, (ii) no controlo de identificação à entrada da Sala de Jogos Tradicionais, e (iii) escassos metros a seguir, pelos porteiros à entrada dessa mesma sala.

Esta situação é redundante e desnecessária, atendendo, desde logo, à obrigatoriedade da existência de um posto de controlo de identificação situado a escassos metros da entrada da Sala de Jogos Tradicionais, o qual pode e deve ser colocado exactamente à entrada da mesma.

Na verdade, não se justifica, actualmente, que haja um posto de controlo de identificação e, poucos metros à frente, os jogadores sejam novamente controlados pelos porteiros antes de entrarem na Sala de Jogos Tradicionais, pois esse controlo poderá, facilmente, ser feito pelo próprio posto de controlo de identificação.

Assim, e com vista a racionalizar a operacionalidade deste tipo de actividade, serão extintos os postos de trabalho de porteiro da entrada da Sala de Jogos Tradicionais, passando o profissional do balcão de controlo de identificação, após a implementação de alterações ao lay-out da entrada na Sala de Jogos Tradicionais cuja implementação está prevista para Fevereiro de 2010, a verificar igualmente se os jogadores estão em condições de entrar.



Em consequência, torna-se necessário extinguir os 4 postos de trabalho de porteiro afectos ao jogo tradicional.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da conjugação de todos estes factores, com vista a adequar o quadro de pessoal às reais necessidades de funcionamento e de mercado, resulta a necessidade de reduzir através do presente despedimento colectivo, catorze (14) postos de trabalho afectos ao sector dos jogos tradicionais. Os postos de trabalho a extinguir estão distribuídos pelas seguintes funções:

- Cinco (5) Pagadores
- Três (3) Fiscais de Banca;
- Um (1) controlador de identificação;
- Um (1) contínuo de sala de Jogos Tradicionais;
- Quatro (4) Porteiros de sala de jogos tradicionais;

Assim, na futura organização deste sector apenas serão necessários 145 trabalhadores que exercerão as seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de "chefe de sala de jogos tradicionais";
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de "adjunto de chefe de partida";
- 12 trabalhadores que desempenham as funções de "fiscal chefe" (um dos quais se encontra cedido ao Casino Da Póvoa de Varzim);
- 1 trabalhador com a categoria de chefe de Banca (actualmente com contrato suspenso);
- 11 trabalhadores que desempenham as funções de "fiscal de banca";
- 90 trabalhadores que desempenham as funções de "pagador"
- 7 trabalhadores que desempenham funções de "controlador de identificação";
- 1 trabalhador que desempenha funções de "Caixa Tesoureiro";
- 1 trabalhador que desempenha funções de "Adjunto de Caixa Tesoureiro";



- 13 trabalhadores que desempenham as funções de “ficheiro fixo”, neles se incluindo um trabalhador com a categoria de ficheiro volante;
- 6 trabalhadores que desempenham as funções de “contínuo da sala de jogos tradicionais”;

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Neste sector, com a excepção dos trabalhadores com funções de porteiro em que, por definição, serão todos despedidos, o critério de selecção dos trabalhadores a despedir será a maior antiguidade na Empresa dentro das respectivas categorias/funções. Ou seja, serão objecto de despedimento os trabalhadores com maior antiguidade na Empresa que ocupem os postos de trabalho a extinguir.

Assim:

- Funções de fiscal de banca:
 - Orlando Tavares Silva, com 45 anos de antiguidade na empresa;
 - João Manuel Luís Fernandes, com 38 anos de antiguidade na empresa;
 - Fernando Emílio Pereira Geraldês, com 37 anos de antiguidade na empresa. Todos os restantes trabalhadores, com funções idênticas, têm menos antiguidade na empresa;
- Funções de pagador:
 - Vicente Santos Fundo Brás, com 41 anos de antiguidade na empresa;
 - Luís Eurico Rodrigues, com 39 anos de antiguidade na empresa;
 - Artur Marcelino Marques, com 37 anos de antiguidade na empresa;
 - José Fernando Pires C. Rodrigues, com 36 anos de antiguidade na empresa;
 - Francisco Nascimento Vara Cheio, com 36 anos de antiguidade na empresa. Todos os restantes trabalhadores com funções idênticas tem menor antiguidade na empresa, com excepção do último trabalhador indicado que tem igual antiguidade ao trabalhador Amadeu Vara Fernandes tendo sido utilizado como critério de selecção/desempate, por analogia, a sua maior idade face a este.
- Funções de controlador de identificação:

- José Rodrigues Dâmaso, com 37 anos de antiguidade na empresa, todos os restantes trabalhadores com funções idênticas tem menos antiguidade na empresa;
- Funções de contínuo:
 - António Rosa Salvadinho Amaro, com 40 anos de antiguidade na empresa, todos os restantes trabalhadores com funções idênticas tem menos antiguidade na empresa;
- Funções de porteiro:
 - António Manuel Cunha Baptista, com 33 anos de antiguidade na empresa;
 - António Manuel Mendes Rosado, com 30 anos de antiguidade na empresa;
 - José Pinto Lopes, com 11 anos de antiguidade na empresa;

III. C. SECTOR DE F&B:

O sector de F&B (food and beverage, ou seja, comidas e bebidas) compreende toda a actividade relacionada com os diversos estabelecimentos de restauração e bebidas explorados directamente pela Empresa no Casino Estoril, bem como a coordenação e acompanhamento dos contratos de prestação de serviços de restauração e concessão de espaços de restauração no espaço do Casino Estoril celebrados com outras empresas.

O Sector de F&B é, actualmente, composto por uma Direcção e pelos seguintes 4 estabelecimentos:

- Salão Preto e Prata;
- Restaurante Mandarin;
- Buffet Clube In;
- Du Arte Lounge Bar;

Bem como pelos dois seguintes centros de apoio aos vários estabelecimentos:

- Rouparia
- Economato

Em todos estes organismos, com excepção do Restaurante Mandarin, será necessário reduzir postos de trabalho. Por uma questão metodológica proceder-se-á a uma análise individualizada de cada um deles seguindo a estrutura já definida. Assim:



III.C.1 DIRECÇÃO DE F&B:

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

Como já se disse, o sector de F&B é coordenado por uma direcção, cuja composição, actualmente é a seguinte:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de director de F&B³³ e está classificado nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de director-adjunto de F&B³⁴ e está classificado nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de assistente de direcção de F&B³⁵ e está classificado nesta categoria;
- 1 trabalhadora que desempenha as funções de secretária³⁶ e que está classificada na categoria;

A redução do número de trabalhadores afectos à direcção de F&B é determinada por motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição actual e previsível da procura

³³ "Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis affectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho."

³⁴ "Coadjuva o Director de F & B, substituindo-o nas respectivas ausências."

³⁵ "É o profissional que auxilia o director de um estabelecimento de restauração e bebidas na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado."

³⁶ "Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. (Secretária, Sec. Dir/Administração, Sec. Administração) "

de bens ou serviços), estruturais (reestruturação da organização produtiva) e tecnológicos (informatização de serviços e automatização de meios de comunicação). Assim:

A actual estrutura desta direcção mantém-se estável desde 2004. Porém, o número de estabelecimentos que estavam sobre a sua alçada tem-se vindo a reduzir drasticamente. Assim, em 2004, para além dos actuais estabelecimentos de restauração e bebidas, esta direcção era responsável ainda pela exploração do refeitório e dos bares Blackjack, Jackpot, Wonderbar, Play Garden e Bar Americano, os quais foram concessionados a entidades externas com vocação para a exploração de refeitório, bares e restaurantes em, respectivamente, Dezembro de 2003 (refeitório), Fevereiro de 2004 Wonder Bar, 1 de Maio de 2005 Bar Jackpot, 31 de Julho de 2007 Bar Black Jack, 31 de Março de 2008 Bar Paly Garden e Setembro de 2008 Bar Americano, deixando de ser explorados pela Estoril Sol.

Por outro lado, na futura organização empresarial deste Sector, como à frente se referirá com maior detalhe, não só o Du Arte Lounge Bar irá ser concessionado em out sourcing como se irá verificar uma redução substancial da actividade de restauração no restaurante do Salão Preto e Prata.

A conjugação destes dois factores irá levar a uma redução ainda mais acentuada da actividade desta direcção, o que se reflectirá, reflexamente, nas funções de direcção e de apoio de secretariado.

Acresce que as funções de secretariado, eram, na prática, ocupadas em grande parte na elaboração manual de menus, tendo-se vindo a verificar uma redução drástica desta tarefa com a contratação de uma empresa tipográfica, que desde então passou a desenvolver essa actividade.

Por outro lado, parte considerável do tempo de trabalho inerente a este posto de trabalho era ainda ocupado com o agendamento de reuniões, assinatura do protocolo interno das comunicações e controlo da distribuição de comunicações internas entre secções relativas aos eventos a realizar, tendo estas tarefas passado a ser efectuadas por intranet, e bem assim, com a elaboração da ementa do dia e dactilografia, tarefas estas que deixaram de ser exercidas.



Face a tudo quanto antecede, entende a Empresa que não se justifica a existência de uma estrutura tão pesada ao nível desta direcção, nomeadamente o posto de trabalho de Director Adjunto (o Assistente de Direcção tem competências semelhantes) e o posto de trabalho de secretária.

Quanto a este último posto de trabalho, concorre ainda na sua desnecessidade a circunstância de a Direcção de F&B, à semelhança do que se irá verificar com outras Direcções, passar a beneficiar de apoio de secretariado centralizado na Direcção Geral de Operações que lhe dará apoio de secretariado, para o que contribuiu a substituição massiva da correspondência escrita pelos emails e a generalização de sistemas de agendamento electrónico.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da conjugação de todos estes factores, com vista a adequar o quadro de pessoal às reais necessidades de funcionamento e de mercado, resulta a necessidade de reduzir 2 postos de trabalho na Direcção de F&B, distribuídos pelas seguintes funções:

- Posto de trabalho de director-adjunto de F&B
- Posto de trabalho de secretária

Assim, na futura organização deste sector apenas serão necessários 2 trabalhadores que exercerão as seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de director de F&B
- 1 trabalhador que desempenha as funções de assistente de direcção de F&B

Neste contexto, será necessário proceder ao despedimento efectivo de dois (2) trabalhadores que desempenham as seguintes funções:

- posto de trabalho de director adjunto de F&B;
- posto de trabalho de secretária da Direcção de F&B.



3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Neste sector, e como decorre do acima exposto, inexistindo diversos postos de trabalho com o mesmo conteúdo, o critério de selecção traduz-se na identificação do único director adjunto de F&B e da única secretária em funções na Direcção de F&B.

- João Manuel Dias Martins, com a categoria de director adjunto de F&B, com 14 anos de antiguidade na empresa.
- Maria Filomena Conde Esculcas, com a categoria de secretária Dir/Administração, com 28 anos de antiguidade na empresa.

III.C.2 SALÃO PRETO E PRATA

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

Relativamente ao Salão Preto e Prata, a Empresa decidiu que irá alterar radicalmente o conceito organizacional/empresarial em que assenta e que tem justificado, ao longo de quase quatro décadas, a inerente estrutura de meios humanos e logísticos. Assim, em vez de "sala de jantar com espectáculo", como sempre tem funcionado, passará a funcionar como "sala de espectáculo com possibilidade de jantar", como à frente melhor se detalhará. Tal alteração irá implicar uma significativa redução de postos de trabalho na área da actividade da restauração do Salão Preto e Prata, como se passará a demonstrar.

Actualmente estão afectos 64 trabalhadores a esta actividade que exercem as seguintes funções, por sectores:

Restaurante:

- 2 trabalhadores que desempenham as funções de chefe de mesa e estão classificados, 1 na categoria de chefe de mesa principal e 1 na categoria de chefe de mesa³⁷;

³⁷ "Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as



- 3 trabalhadores que desempenham as funções de subchefe de mesa³⁸ e estão classificados nesta categoria;
- 18 trabalhadores que desempenham as funções de empregado de mesa, sendo que 9 estão classificados na categoria de empregado de mesa de 1^{a39} e 9 estão classificados na categoria de empregado de mesa de 2^{a40};

Cozinha:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe executivo de cozinha⁴¹ e está classificado nesta categoria;

necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia."

³⁸ "Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos".

³⁹ "Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa."

⁴⁰ "Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1^a; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços os estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias."

⁴¹ "Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha

- 1 trabalhador que desempenha as funções de sub-chefe de cozinha⁴² e está classificado nesta categoria;
- 18 trabalhadores que desempenham as funções de cozinheiro⁴³ e estão classificados nesta categoria, sendo que (em função da experiência e capacidade técnica) 8 são de 1.ª, 7 de 2.ª e 3 de 3.ª;
- 3 trabalhadores que desempenham as funções de ajudante de cozinha⁴⁴ e estão classificado nesta categoria;

Cafetaria:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe de cafeteria⁴⁵ e está classificado nesta categoria;
- 4 trabalhadores que desempenham as funções de cafeiteiro⁴⁶ e estão classificados nesta categoria;

Cave do dia:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe da cave do dia e que se encontra classificado na categoria de chefe de balcão⁴⁷;

sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente."

⁴² "É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções."

⁴³ "Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e guarnece os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos".

⁴⁴ "Coopera em tarefas de preparação e confecção de refeições. Prepara as guarnições para pratos de acordo com instruções recebidas. Coopera na execução de limpezas e arrumações da secção."

⁴⁵ "É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria."

⁴⁶ "Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção."

⁴⁷ "Superintende e executa os trabalhos de balcão."



- 2 trabalhadores que desempenham as funções de cavista⁴⁸ e estão classificados nesta categoria;

Copa:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe de copa⁴⁹ e está classificado nesta categoria;
- 5 trabalhadores que desempenham as funções de copeiro⁵⁰ e estão classificados nesta categoria;

Controlo de caixa:

- 4 trabalhadores que desempenham as funções de controlador de caixa ⁵¹ no Salão Preto e Prata e no Buffet Clube In e estão classificados nesta categoria;

A redução do número de trabalhadores afectos ao sector da restauração é determinada por motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição actual e previsível da procura de bens ou serviços), estruturais (reestruturação da organização produtiva) e tecnológicos (alterações nas técnicas e automatização de instrumentos de produção), como se passará a demonstrar.

Como já se disse, no Salão Preto e Prata, ocorrerá a partir de Março de 2010 uma mudança radical ao nível do conceito insito ao mesmo: em vez de “sala de jantar com espectáculo”, este passará a funcionar como “sala de espectáculo com possibilidade de jantar”.

Esta medida articula-se com a decisão da Empresa de deixar de levar a cabo a realização e coordenação de espectáculos/exibições de longa duração neste Salão, passando a dar a concessão do

⁴⁸ “Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.”

⁴⁹ “É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.”

⁵⁰ “Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.”

⁵¹ “Recebe dos empregados de mesa todos os pedidos de cada mesa, registando-os na respectiva factura. Processa os pagamentos das facturas sejam a pronto ou a crédito. Explica composição de alguma factura. Preenche impresso próprio para registo de apuramento diário de receitas, discriminando total de cada factura e tipo de pagamento, convites efectuados por secções da empresa, ofertas e pagamentos, bem como clientes que apenas consumiram bebidas. Entrega dinheiro de receitas da noite junto com o respectivo impresso, a funcionário da Tesouraria.”



mesmo a empresas e encenadores, com *know-how* específico, que levarão à cena, por sua conta e risco, este tipo de realizações.

Dando corpo a esta decisão, a partir já de Março de 2010⁵², o Salão Preto e Prata irá ser concessionado, por um primeiro período de 10 meses, a uma empresa com inquestionável reputação no mundo do espectáculo, que irá assegurar a produção, exibição e comercialização do espectáculo.

No âmbito das regras definidas para este tipo de relacionamento contratual, a entidade responsável pelo espectáculo terá direito, por cada sessão do espectáculo, do total dos 832 lugares disponíveis, a vender a quase totalidade dos mesmos (720) a público que apenas irá assistir ao espectáculo e não já jantar. A Empresa apenas poderá utilizar uma pequena parte dos lugares do Salão Preto e Prata (112), nos quais poderá ser servido jantar antes do início da exibição do espectáculo produzido pela empresa externa.

Ou seja, até à presente data, a Empresa detinha o direito sobre a totalidade dos 832 lugares do Salão Preto e Prata e poderia, no limite (ainda que através do recurso a "extras"), servir jantar relativamente a 832 pessoas, o que deixará de acontecer com a referida concessão.

Para além desta medida, a Empresa decidiu que o menu do Salão Preto e Prata será radicalmente simplificado, deixando de haver uma lista de várias dezenas de pratos, vinhos e sobremesas, e passando a haver apenas um *set menu* com 3 refeições fixas (menu A, B e C, com sobremesa fixa e possibilidade de escolha entre 2 vinhos).

Por força destas alterações, o actual quadro de pessoal deste sector, dimensionado para uma sala de jantar com uma média de 220 refeições diárias servidas com um menu com várias opções de pratos, vinhos e sobremesas, tornar-se-á claramente sobredimensionado face a uma sala em que apenas serão servidas até ao máximo de 112 refeições diárias, escolhidas de um restrito *set menu* com 3 refeições fixas (menu A, B e C, com sobremesa fixa e possibilidade de escolha entre 2 vinhos).

⁵² Está prevista, aliás, a partir do início de 2010, a utilização do Salão Preto e Prata para os ensaios da peça que será colocada em cena por esta empresa.



Na verdade, a redução do número de lugares e a simplificação de menus exigirá desde logo um número menor de postos de trabalho de subchefes de mesa, empregados de mesa, cozinheiros e ajudantes de cozinha, extinguindo-se assim, por via destas medidas 1 posto de trabalho de subchefe de mesa, 5 postos de trabalho de empregado de mesa, 4 cozinheiros e 1 ajudante de cozinha

No que concerne à cafetaria, a referida redução de número de lugares e simplificação de menus exigirá igualmente um menor número de postos de trabalho de cafeteiro, extinguindo-se assim, por via destas medidas, 2 postos de trabalho de cafeteiro.

Acresce que a actividade relacionada com a cave do dia deixará de fazer sentido na nova organização. Na verdade, deixando de haver disponível uma lista de cerca 140 vinhos, como existe actualmente, para passar a haver apenas 2 referências de vinho (1 branco e 1 tinto), as funções dos actuais cavistas seja na própria organização da cave, seja na tarefa de recolha do vinho que o cliente solicite durante a refeição, deixam de justificar a existência de postos de trabalho autónomos.

Com efeito, a parte residual das suas funções pode ser assumida por outros trabalhadores, como sucederá com os empregados de mesa na parte relacionada com a recolha do vinho que agora se limita a duas opções, pois passará a haver disponibilidade para a realização de tais tarefas em face do número reduzido de refeições a servir.

Consequentemente, os 3 postos de trabalho afectos à actividade de cavista serão extintos.

Por último, no futuro modelo de organização do Salão Preto e Prata, à semelhança do que já hoje sucede não existirá controlo de caixa, pois os jantares aí servidos já não são pagos no final por serem pré-pagos.

O mesmo acontecerá com o Buffet Clube In, deixando de existir aí controlo de caixa, passando antes a haver tickets de refeição pré-pagos, a partir de Fevereiro de 2010.

Assim, apenas excepcionalmente e em casos pontuais poderá ser necessário proceder à cobrança de quaisquer montantes no Salão Preto e Prata, podendo essas funções residuais ser exercidas, respectivamente, pelo chefe de mesa ou empregados de mesa.



Ou seja, deixará de se justificar a existência de postos de trabalho de controlador de caixa autónomos no Salão Preto e Prata e no Buffet Clube In, sendo a parte residual das suas funções assumidas, respectivamente, pelos chefes e empregados de mesa.

Desta forma, os postos de trabalho de controladores de caixa afectos ao Salão Preto e Prata e Buffet Clube In serão extintos.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da conjugação de todos estes factores, com vista a adequar o quadro de pessoal às reais necessidades de funcionamento e de mercado, resulta a necessidade de reduzir 20 postos de trabalho no Salão Preto e Prata, distribuídos pelas seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de subchefe de mesa;
- 5 trabalhadores que desempenham as funções de empregado de mesa;
- 4 trabalhadores que desempenham as funções de cozinheiro;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de ajudante de cozinha;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de cafeteiro;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe da cave do dia;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de cavista;
- 4 trabalhadores que desempenham as funções de controlador de caixa

Assim, na futura organização deste estabelecimento apenas serão necessários 44 trabalhadores que exercerão as seguintes funções:

Restaurante:

- 2 trabalhadores que desempenham as funções de chefe de mesa;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de subchefe de mesa;
- 13 trabalhadores que desempenham as funções de empregados de mesa;

Cozinha:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe executivo de cozinha;



- 1 trabalhador que desempenha as funções de sub-chefe de cozinha;
- 14 trabalhadores que desempenham as funções de cozinheiro;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de ajudante de cozinha;

Cafeteria:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe de cafeteria;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de cafeteiro;

Copa:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe de copa e está classificado nesta categoria;
- 5 trabalhadores que desempenham as funções de copeiro e estão classificados nesta categoria;

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Neste sector, o critério de selecção dos trabalhadores a despedir será a (1) maior antiguidade dos trabalhadores na Empresa por cada uma das funções/categorias abrangidas relativamente aos sectores/funções em que haja redução e (2) a mera identificação dos trabalhadores afectos aos postos a extinguir, nos casos em que haja extinção de todos os postos de trabalho, como sucederá relativamente à cave do dia e ao controlo de caixa no Salão Preto e Prata e Bufett Clube In.

Assim, serão objecto de despedimento os trabalhadores com maior antiguidade na Empresa que ocupem os postos de trabalho a extinguir:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de subchefe de mesa;
 - João Maria Rodrigues, com a categoria de subchefe de mesa, com 39 anos de antiguidade na empresa,
- 5 trabalhadores que desempenham as funções de empregado de mesa;

 45

- Francisco Henrique Amaro, com a categoria de empregado de mesa de 1ª, com 39 anos de antiguidade na empresa;
 - Mário Jesus Ferreira Ribeiro, com a categoria de empregado de mesa de 1ª, com 38 anos de antiguidade na empresa;
 - Elias Norberto Valentim Xavier, com a categoria de empregado de mesa de 1ª, com 36 anos de antiguidade na empresa;
 - João Jorge Rocha Araújo, com a categoria de empregado de mesa de 1ª, com 23 anos de antiguidade na empresa;
 - José Manuel Casmarrinha Rabeca, com a categoria de empregado de mesa de 1ª, com 23 anos de antiguidade na empresa. Todos os outros trabalhadores com funções de empregado de mesa têm menor antiguidade na empresa.
- 4 trabalhadores que desempenham as funções de cozinheiro;
 - Acácio Silva Branco, com a categoria de cozinheiro de 1ª, com 38 anos de antiguidade na empresa;
 - Francisco José Oliveira Fermento, com a categoria de cozinheiro de 1ª, com 37 anos de antiguidade na empresa;
 - José Manuel Veiga Bartolomeu, com a categoria de cozinheiro de 1ª, com 22 anos de antiguidade na empresa;
 - Rosalino Martins Cabaço, com a categoria de cozinheiro de 2ª, com 29 anos de antiguidade na empresa, todos os outros trabalhadores com funções de cozinheiro têm menor antiguidade na empresa.
- 1 trabalhador que desempenha as funções de ajudante de cozinha;
 - Maria de Lurdes Rodrigues, com a categoria de ajudante de cozinha, com 30 anos de antiguidade na empresa. Todos os outros ajudantes têm menor antiguidade na categoria.
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de cafeteiro;
 - António Coelho Soares, com a categoria de cafeteiro, com 35 anos de antiguidade na empresa;

- Jorge Humberto Alves Martins, com a categoria de cafeteiro, com 21 anos de antiguidade na empresa. Todos os outros trabalhadores com funções de cafeteiro têm menor antiguidade na empresa.

Serão ainda objecto de despedimento os seguintes trabalhadores afectos aos postos a extinguir:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe da cave do dia;
 - José Marcos Guerreiro, com a categoria de chefe de balcão, com 37 anos de antiguidade na empresa. Não há outros trabalhadores na categoria.
- Os 2 trabalhadores que desempenham as funções de cavista;
 - António Joaquim Carvalho Frade, com a categoria de cavista, com 31 anos de antiguidade na empresa;
 - Carlos Manuel Marques Bernardo, com a categoria de cavista, com 11 anos de antiguidade na empresa. Não há outros trabalhadores na categoria.
- Os 4 trabalhadores que desempenham as funções de controlador de caixa
 - Américo Martins Ferreira, com a categoria de Controlador de caixa, com 38 anos de antiguidade na empresa;
 - António Manuel Afonso, com a categoria de Controlador de caixa, com 35 anos de antiguidade na empresa;
 - Luís Miguel Ferreira Rosário, com a categoria de Controlador de caixa, com 12 anos de antiguidade na empresa;
 - Guilherme Fernando Afonso Baptista, com a categoria de Controlador de caixa, com 9 anos de antiguidade na empresa. Não há outros trabalhadores com igual categoria.

III.C.3 DU ARTE LOUNGE e Buffet Clube In

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO



47

O Du Arte Lounge Bar é um bar situado no átrio principal do Casino Estoril, no qual se preparam e servem diversas bebidas, bem como serviço de snack à base de sandes.

A Empresa decidiu que irá deixar de explorar este estabelecimento, à semelhança do que sucedeu no passado relativamente a outros estabelecimentos (designadamente, refeitório e bares Blackjack, Jackpot, Wonderbar, Bar Americano e Play Garden), dando a concessão do espaço, em novos moldes, a uma empresa externa de renome neste sector, o que se prevê venha a acontecer durante o 1.º semestre de 2010.

Caberá esclarecer que, actualmente, a exploração do Du Arte Lounge Bar, exige uma afectação de 11 postos de trabalho em dois turnos diários, sete dias por semana, que preparam as bebidas e aperitivos, tiram contas, preparam a mise em place dos bares. (*Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas*). Tais postos de trabalho têm vindo a ser preenchidos rotativamente de forma aleatória conforme o horário atribuído a cada profissional pelos 21 Barmans que estão afectos, indistintamente, ao Du Art Lounge Bar e ao Buffet Clube In (no qual, para além de bebidas, se servem refeições em regime de buffet).

Assim, actualmente, e com o condicionalismo referido no parágrafo anterior, estão afectos 22 trabalhadores à exploração destes estabelecimentos e que exercem as seguintes funções, por sectores:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe de bar⁵³ e está classificado nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de sub-chefe de bar⁵⁴ e está classificado nesta categoria;

⁵³ "Superintende e executa os trabalhos de bar"

⁵⁴ "Coadjuva o Chefe de Bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos."

- 20 trabalhadores que desempenham as funções de barman e algum apoio às mesas, sobretudo, neste último caso, quando estão afectos ao Buffet Clube In , e estão classificados na categoria de barman de 1^ª⁵⁵

A redução do número de trabalhadores afectos a este sector é, assim, determinada por motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição actual e previsível da procura de bens ou serviços), estruturais (reestruturação da organização produtiva).

Na verdade, como já se referiu, a Empresa decidiu cessar a exploração do Du Arte Lounge Bar. Nesta sua decisão ponderou a constatação de que, à semelhança do que sucedeu com os outros bares e espaços de restauração, a exploração deste tipo de espaços por empresas cujo *know-how* é reconhecido no meio permite a oferta aos seus clientes de um serviço de melhor qualidade e mais diversificado, libertando a Empresa para se dedicar e concentrar esforços na sua actividade *core* e que é o jogo, aproximando-se, assim, do paradigma empresarial adoptado no Casino de Lisboa.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da decisão de fazer cessar exploração do Du Art Lounge Bar, com vista a adequar o quadro de pessoal às futuras necessidades de funcionamento desta actividade que se reconduzirá ao Buffet Clube In, decorre a necessidade de reduzir doze (12) postos de trabalho sendo um (1) com as funções de sub-chefe e onze (11) para as funções de barmans afectos a esta actividade

Assim, na futura organização deste sector apenas serão necessários 10 trabalhadores que exercerão as seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe de bar;
- 9 trabalhadores que desempenham as funções de serviço de mesa e barman;

⁵⁵ "Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas."



Assim, será necessário proceder ao despedimento efectivo de 12 trabalhadores: 1 sub-chefe de bar e 11 barman.

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Neste sector, o critério de selecção dos trabalhadores a despedir, para além da identificação do único trabalhador com a categoria de sub-chefe de bar, será a maior antiguidade na Empresa dos trabalhadores com funções de barman que estão afectos ao Du Art Lounge Bar e ao Buffet Clube In.

Assim:

- O trabalhador que desempenha a função de sub-chefe de bar.
 - Francisco António Vaz Cepeda, com a categoria de Sub-chefe de bar, com 37 anos de antiguidade na empresa.
- 11 trabalhadores que desempenham as funções de barman;
 - David Afonso Ferreira, com a categoria de Barman de 1.^a, com 41 anos de antiguidade na empresa;
 - Alcino Afonso Fundo, com a categoria de Barman de 1.^a, com 39 anos de antiguidade na empresa;
 - António Conceição Afonso, com a categoria de Barman de 1.^a, com 39 anos de antiguidade na empresa;
 - António Manuel Vara Ataíde, com a categoria de Barman de 1.^a, com 37 anos de antiguidade na empresa;
 - Francisco Félix Ribeiro Bento, com a categoria de Barman de 1.^a, com 36 anos de antiguidade na empresa;
 - António Francisco Braz, com a categoria de Barman de 1.^a, com 35 anos de antiguidade na empresa;
 - Domingos Silva Bedulho Lajes, com a categoria de Barman de 1.^a, com 33 anos de antiguidade na empresa;



50

- Fernando Rosa Penim, com a categoria de Barman de 1.^a, com 33 anos de antiguidade na empresa;
- António Manuel Garcia Parrua, com a categoria de Barman de 1.^a, com 30 anos de antiguidade na empresa;
- Carlos Mendes Pereira Vaz, com a categoria de Barman de 1.^a, com 28 anos de antiguidade na empresa;
- João Manuel Pereira Oliveira, com a categoria de Barman de 1.^a, com 23 anos de antiguidade na empresa. Todos os outros trabalhadores com idêntica categoria têm menor antiguidade na empresa.

III.C.4 ROUPARIA

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

Encontra-se ainda integrado na Direcção de F&B o serviço de rouparia, que essencialmente assegura a manutenção e realização de pequenos arranjos nos fardamentos dos trabalhadores do Casino Estoril, bem como a recolha e entrega de fardamentos e roupa branca com vista à lavagem/limpeza e a articulação com a Empresa de lavandaria que presta aqueles serviços.

Actualmente estão afectas a esta actividade 7 trabalhadores que exercem as seguintes funções:

- 1 trabalhadora que desempenha as funções de governante da rouparia⁵⁶ está classificada nesta categoria;
- 6 trabalhadoras que desempenham as funções de costureira⁵⁷ e estão classificadas nesta categoria.

⁵⁶ *Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os stocks, verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.*

⁵⁷ *Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.*



A redução do número de trabalhadores afectos ao serviço da rouparia é determinada por motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição actual e previsível da procura de bens ou serviços), estruturais (reestruturação da organização produtiva) e tecnológicos (alterações nas técnicas e automatização de instrumentos de produção), como se passará a demonstrar.

Haverá que notar que se tem vindo a verificar um decréscimo no número total de trabalhadores do Casino Estoril: em 2001 esse número ascendia a 946, quando, em 31/11/2009, se ficava pelos 586.

Assim, o volume de trabalho associado à manutenção e pequenos arranjos no fardamento dos trabalhadores tem vindo a diminuir acentuadamente, apesar de a rouparia ter mantido o mesmo número de trabalhadoras desde 2006, encontrando-se claramente sobredimensionada face às suas reais necessidades de funcionamento.

Esta circunstância, levou a Empresa a optar por proceder a uma reestruturação nesta área que passará pelo encerramento da actividade de rouparia, tal como se encontra organizada, o que só será possível através da implementação de um sistema automático de entrega e recolha das fardas dos trabalhadores, cuja implementação ocorrerá em Fevereiro de 2010, e do alargamento dos serviços prestados pela Empresa de Lavagem/Limpeza às tarefas de manutenção e pequenos arranjos de costura, a partir da data referida, à semelhança do sistema implementado no Casino Lisboa. A actividade (menos de 25% da actividade diária de um posto de trabalho e que, assim, não justifica a permanência de nenhuma destas 7 colaboradoras) de interface entre a empresa que passará a prestar os serviços e o Casino Estoril passará a ser efectuada, marginalmente, por funcionários da direcção de compras, logística e qualidade que será criada na futura organização, que cumularão tal actividade com outras funções próprias.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO



Da decisão de encerrar a actividade de rouparia nos moldes acima referidos, com vista a adequar o quadro de pessoal às futuras necessidades de funcionamento desta actividade, decorre a necessidade de reduzir os seguintes 7 postos de trabalho afectos a esta actividade:

- 1 trabalhadora que desempenha as funções de governante da rouparia;
- 6 trabalhadoras que desempenham as funções de costureira.

Assim, na futura organização desta actividade não serão necessários nenhuns destes postos de trabalho, deixando de existir o serviço de rouparia na estrutura organizativa da Empresa.

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Neste sector, e como decorre do acima exposto, inexistindo outros postos de trabalho com o mesmo conteúdo, o critério de selecção traduz-se na identificação dos trabalhadores que ocupam os sete (7) postos de trabalho a extinguir.

Assim:

- 1 trabalhadora que desempenha as funções de governante da rouparia;
 - Maria Cândida Batalha Sebastião, com a categoria de governanta de rouparia, com 27 anos de antiguidade na empresa. Não há outros trabalhadores com esta categoria.
- 6 trabalhadoras que desempenham as funções de costureira afectas à rouparia ;
 - Maria Clara Oliveira Bartolomeu, com a categoria de costureira, com 28 anos de antiguidade na empresa;
 - Isabel Maria Pires Caldeira, com a categoria de costureira, com 24 anos de antiguidade na empresa;
 - Maria Fátima Garcia Gouveia, com a categoria de costureira, com 21 anos de antiguidade na empresa;
 - Joaquina Rita Rolo, com a categoria de costureira, com 19 anos de antiguidade na empresa;
 - Maria Emília Marques, com a categoria de costureira, com 19 anos de antiguidade na empresa;



- Lúcia Maria Pinto, com a categoria de costureira, com 10 anos de antiguidade na empresa. Não há outras trabalhadoras com igual categoria afectas à rouparia.

III.C.5 ECONOMATO

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

Por último, faz ainda parte da Direcção de F&B o economato, que funciona essencialmente como a “despensa” dos vários estabelecimentos de restauração e bebidas do Casino Estoril, tratando dos processos de compras e da manutenção de stocks de fornecimentos.

Actualmente, estão afectos à actividade de economato 6 trabalhadores, que exercem as seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções chefe de armazém do economato e está classificado na categoria de chefe de departamento⁵⁸ ;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de controlador de economato⁵⁹ e está classificado nesta categoria;
- 4 trabalhadores que desempenham as funções de despenseiro⁶⁰ e estão classificados nesta categoria;

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

⁵⁸ “Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade sob a sua chefia. Organiza e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o concreto funcionamento do sector que chefia. Distribui as tarefas e supervisiona os trabalhos realizados. Prepara informações e relatórios a apresentar superiormente. Conformidades do produto e serviço. Verifica e acompanha eventuais sugestões/reclamações de clientes.”

⁵⁹ “Executa as tarefas administrativas do sector. Procede à gestão do controlo de stocks. Orienta o armazém de sobressalentes”

⁶⁰ “Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.”

Assim, apesar de diversos pontos de venda F&B terem vindo a ser concessionados ao longo dos últimos anos, como já acima se referiu (designadamente o refeitório e os bares Blackjack, Jackpot, Wonderbar, Play Garden e Bar Americano), e de tal facto ter determinado uma significativa redução da actividade desenvolvida pelos trabalhadores do economato em virtude da conseqüente redução do volume de circulação de mercadorias, a verdade é que este departamento mantém o mesmo número de trabalhadores desde 2003, encontrando-se, actualmente, sobredimensionada face às suas reais necessidades de funcionamento.

Acresce que, em conformidade com o que anteriormente se referiu, não só a Empresa irá deixar de explorar o bar Du Art Lounge Bar, como a actividade de restauração do Salão Preto e Prata será reduzida de forma significativa, sendo que as refeições aí fornecidas passarão a obedecer ao esquema do *set menu* com 3 refeições fixas.

Por outro lado, a gestão do processo de stocks será transferida da Direcção de F&B para a futura Direcção de Compras, Logística e Qualidade a criar na sequência do processo de reestruturação, em Fevereiro de 2010, e que terá como competências, para além da centralização das compras da Empresa e da negociação dos respectivos contratos, a gestão e controlo do processo de qualidade, já implementado no Casino Estoril, a gestão da frota automóvel, a gestão dos equipamentos afectos à área administrativa, fotocopiadores, fax, multifunções centrais telefónicas fixas e móveis, computadores e material informático, equipamento de jogo etc. do economato e dos demais stocks da empresa, bem como o relacionamento diário com a empresa de lavandaria/limpeza a seco.

Neste enquadramento, e assistindo-se a uma significativa redução do volume de trabalho associado à actividade do economato (menos compras; menos stocks) e à assumpção das funções de chefia pela nova Direcção de Compras, Logística e Qualidade, justificar-se-á a extinção dos postos de trabalho de chefe de armazém do Economato bem como de 1 despenseiro.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO



55

Da decisão de reestruturar a actividade do economato nos moldes acima referidos, com vista a adequar o quadro de pessoal às futuras necessidades de funcionamento desta actividade, decorre a necessidade de reduzir os seguintes três (3) postos de trabalho afectos a esta actividade

- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe de armazém do economato;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de despenseiros. Considerando que com um dos trabalhadores com a categoria de despenseiro foi já possível acordar a rescisão do contrato de trabalho cuja cessação ocorrerá em 31 de Janeiro de 2010, não será o mesmo considerado no âmbito do presente processo

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Na actividade do economato apenas existe um posto de trabalho de chefe de armazém do economato, ainda que com a categoria de chefe de departamento, pelo que o critério de selecção traduz-se na identificação do único trabalhador que o ocupa e que é

- António Jesus Bernardo, com a categoria de chefe de departamento, com 24 anos de antiguidade na empresa.

Relativamente ao despenseiro, verificando-se a existência de 3 trabalhadores nessas funções, o critério de selecção utilizado será a maior antiguidade do trabalhador na empresa, na função/categoria abrangida. Assim:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de despenseiro:
 - José Dias, com a categoria de despenseiro, com 38 anos de antiguidade na empresa. Todos os restantes trabalhadores com a mesma categoria e funções têm menor antiguidade na empresa.

III. D. ÁREA DE ANIMAÇÃO:

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO



A oferta de animação e entretenimento no Casino Estoril, da responsabilidade da Área de Animação será, seguramente, uma das áreas que mais alterações têm vindo a sofrer ao longo dos últimos anos.

Na verdade, sendo o jogo o *core business* da Empresa, tem-se constatado ser mais eficiente recorrer a empresas externas especializadas na área da animação com vista a assegurar no espaço do Casino a exibição de espectáculos.

Esse é, aliás, o caminho que vem sendo seguido de uma forma geral nos restantes casinos nacionais e internacionais.

Assim, o Casino Estoril tem vindo progressivamente a passar de "casino produtor de espectáculos" a "casino comprador de espectáculos", recorrendo, cada vez mais, a empresas especializadas na área de animação em vez de produzir internamente os seus espectáculos.

Com efeito, o Casino Estoril não tem um espectáculo permanente de produção própria desde Janeiro de 2007, tendo desde então passado a recorrer a empresas de produção de espectáculos num pressuposto "chave na mão": essa empresa era contratada para produzir externamente o espectáculo e depois exibi-lo no Casino Estoril, que pagava pela produção e exibição desse mesmo espectáculo.

Por sua vez, o Casino Estoril assegurava toda a componente técnica (luz, som, palco e manutenção de guarda roupa) associada ao espectáculo ("comprado fora") e comercializava a sua exibição junto do público.

Foi este o modelo seguido, designadamente, para os espectáculos "Four" e "Visions", que estiveram em exibição entre Janeiro de 2007 e Julho de 2008, e Setembro de 2008 e Julho de 2009, respectivamente.

Paralelamente, a animação nos restantes espaços do Casino Estoril, designadamente no Du Art Lounge, passou igualmente a ser assegurada por empresas externas especializadas nessa área.



Em consequência do processo de desinvestimento nesta área, em Maio de 2008 deixou de existir um Director Artístico, tendo a Área de Animação passado, a depender directamente do Director Geral de Operações.

Por outro lado, o número de recursos (directos e indirectos) envolvidos na actividade da Área de Animação foi então substancialmente reduzido⁶¹, através da celebração de acordos de cessação de contratos de trabalho e da revogação de contratos de prestação de serviços.

Actualmente, integram este sector de actividade apenas 12 trabalhadores que exercem as seguintes funções:

- 1 trabalhadora que desempenha as funções de coordenadora de produção⁶² e está classificada nesta categoria ;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de responsável pela coordenação de toda a área técnica e que está classificado na categoria de técnico de som⁶³;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de contra-regra⁶⁴ e está classificado nesta categoria;
- 3 trabalhadores que desempenham as funções de técnico de palco⁶⁵ e estão classificados nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de técnico de som⁶⁶ e está classificado nesta categoria;

⁶¹ Em meados (Maio/Junho) de 2008 eram cerca de meia centena de colaboradores, uns pertencentes ao quadro e outros como prestadores de serviços.

⁶² *"Coordena e executa todas as actividades de animação promovendo interligação entre o pessoal técnico afecto aquela área e as restantes áreas do Casino envolvidas, bem como promove a disponibilização dos recursos adequados."*

⁶³ *"É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de som/sonoplastia que garantam operacionalmente a programação definida pela Direcção Artística, bem como, o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional".*

⁶⁴ *"Executa as tarefas dos bastidores do palco, desde os ensaios até ao final dos espectáculos, afim de assegurar o bom funcionamento dos mesmos. Colabora na decoração da sala de espectáculos."*

⁶⁵ *"Acompanha a construção de cenários, palcos, teias e outros elementos. Colabora na montagem das cenas e nas mudanças de cada acto. Concebe elementos para cenários conforme especificações e orientações superiores, no âmbito da sua especialização."*

⁶⁶ *"É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de som/sonoplastia que garantam operacionalmente a programação definida pela Direcção Artística, bem como, o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional".*



- 2 trabalhadores que desempenham as funções de técnico de iluminação⁶⁷ e estão classificados nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de assistente de técnico de iluminação⁶⁸ e está classificado nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de técnico de produção de multimédia⁶⁹ e está classificado na categoria de técnico administrativo I;
- 1 trabalhadora que desempenha as funções de costureira⁷⁰ e está classificada nesta categoria;

A redução do número de trabalhadores afectos à actividade de animação é determinada por motivos estruturais (reestruturação da organização produtiva), como se passará a demonstrar.

Assim, volvidos quase três anos sobre o fim dos espectáculos permanentes de produção própria pelo Casino Estoril, em conformidade com o que antes se referiu, a Empresa decidiu que irá, no âmbito do presente processo de reestruturação global, proceder à extinção da estrutura organizativa da Área de Animação.

Esta medida articula-se com a decisão da Empresa de deixar de explorar a realização de espectáculos/exibições de longa duração no Salão Preto e Prata, passando a dar a concessão do mesmo a empresas e encenadores, com *know how* específico, que levarão à cena, por sua conta e risco, este tipo de realizações.

Note-se que esta solução apresenta diferenças substanciais face ao modelo que passou a ser seguido em Janeiro de 2007: a partir de então, a Empresa passou a “comprar fora” os espectáculos e depois assegurava toda a componente técnica (luz, som, palco e manutenção do guarda roupa) associada ao mesmo e comercializava a sua exibição junto do público.

⁶⁷ *É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de luz/iluminação que garantam operacionalmente a programação definida pela Direcção Artística, bem como, o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional”.*

⁶⁸ *“Apoia o técnico de iluminação no exercício das suas funções”*

⁶⁹ *“Cabe-lhe conceber e produzir os diversos conteúdos multimédia considerados necessários para a operação, funcionamento e divulgação das actividades dos Casinos Estoril e Lisboa.”*

⁷⁰ *“Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção”*

A partir de agora, a Empresa deixará de ter qualquer intervenção nesta actividade: o espectáculo será totalmente levado a palco pela própria empresa externa, cuidando de todos os aspectos relativos à produção, designadamente a criação, manutenção e arranjo do guarda roupa, e também irá comercializar a exibição do espectáculo junto do público.

Dando corpo a esta decisão, a partir já de Março de 2010, o Salão Preto e Prata irá ser concessionado, num primeiro momento, por um período de 10 meses, a uma empresa com inquestionável reputação no mundo do espectáculo, que irá assegurar a produção, exibição e comercialização de um novo espectáculo.

Como atrás se disse, a esmagadora maioria dos lugares do Salão Preto e Prata (720 em 832) serão cedidos a essa mesma empresa, a qual produzirá os espectáculos, assegurará a respectiva exibição e venderá bilhetes para os referidos lugares, assumindo integralmente o risco inerente a esta actividade.

Neste futuro modelo, a Empresa poderá apenas utilizar uma pequena parte, até ao limite de (112) lugares diários, do Salão Preto e Prata, nos quais é servido jantar antes do início do espectáculo produzido e exibido pela empresa externa. Os bilhetes para esses lugares serão comprados à empresa externa, sendo depois revendidos pela Empresa ao público.

No que concerne ao apoio técnico de luz, som e palco no Salão Preto e Prata e nos restantes locais de animação do Casino, para além da equipa técnica interna, desde Junho de 2008 que a Empresa vem recorrendo aos serviços prestados por profissionais e empresas especializadas nesta área – inicialmente pela empresa Chorus Gabinete Produção e Divulgação Imagem Arte e Cultura, Lda., e, a partir de Maio de 2009, pela empresa Jásonora - Produção de Espectáculos, Lda. Estas empresas não só detêm um know how muito significativo neste tipo de actividade, como possuem equipamentos e meios técnicos bastante mais modernos, avançados e também, nalguns casos, muito dispendiosos.

Esta solução de coexistência de uma equipa técnica integrada por funcionários da Empresa e de uma outra equipa técnica integrada por funcionários de uma empresa externa tem-se revelado pouco eficiente.



Hoje é claro para a Empresa que o nível de eficiência e profissionalização conseguido pelas empresas especializadas no apoio técnico de luz, som, palco e guarda roupa dará sempre melhores resultados que aqueles obtidos através dos meios internos pois, sendo este o seu *core business*, têm ao seu alcance recursos humanos, materiais e conhecimentos que a Empresa não dispõe e que, com o avanço técnico neste domínio, cada vez menos disporá.

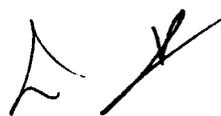
Também neste domínio a prática corrente no mercado, nomeadamente aquela que é seguida por outros Casinos do país e até mesmo salas de espectáculos propriamente ditas, tem sido o recurso a empresas especializadas do ramo, sendo raros os casos em que a assistência técnica é assegurada por estruturas internas.

Por estas razões, a Empresa decidiu reorganizar a sua estrutura produtiva e passar a recorrer exclusivamente a empresas externas especializadas, designadamente à empresa que já hoje lhe presta serviços, ao nível do apoio técnico de luz, som e palco, deixando de prosseguir essa actividade internamente, á semelhança, aliás, da política que tem vindo a ser seguida no Casino Lisboa.

Assim, e em suma, as funções de apoio técnico de luz, som, palco e guarda roupa, actualmente desempenhadas pelos trabalhadores integrados na estrutura organizativa da Área de Animação, passarão a ser asseguradas na íntegra pelas empresas especializadas do ramo que já actualmente colaboram ou irão passar a colaborar com a Empresa, como já referido para o caso de espectáculo do Salão Preto e Prata, deixando esta estrutura de existir na organização da Empresa.

A única excepção será a produção de conteúdos multimédia, que por se tratar de uma área transversal ao Casino Estoril e Casino Lisboa, e por se ter vindo a revelar mais eficiente a produção interna desses mesmos conteúdos, continuará a ser assegurada pela Empresa, sendo o trabalhador que actualmente exerce essa actividade, integrado nos serviços de animação sob a dependência da Direcção Geral de Operações do Casino Estoril.

Permanecerão ainda nos quadros da empresa 2 trabalhadores que já hoje exercem funções de coordenação: a coordenadora de produção e o responsável pela coordenação de toda a área técnica, que, atendendo às respectivas experiência profissionais e profundo conhecimento da actividade da Empresa, serão igualmente integrados nos serviços de animação sob a dependência da Direcção Geral



de Operações do Casino Estoril e exercerão funções de "pivots" junto dos concessionários dos espectáculos a ter lugar no Casino Estoril e de outras empresas de entretenimento/artistas, bem como da empresa prestadora de serviços técnicos, assegurando a necessária articulação com a Empresa.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da conjugação de todos estes factores, com vista a adequar o quadro de pessoal às futuras necessidades da Empresa de articulação com as empresas prestadoras de serviços técnicos e de realização de espectáculos, decorre a necessidade de reduzir os seguintes nove (9) postos de trabalho afectos a esta actividade de animação, distribuídos pelas seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de contra-regra;
- 3 trabalhadores que desempenham as funções de técnico de palco;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de técnico de som;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de técnico de iluminação;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de assistente de técnico de iluminação;
- 1 trabalhadora que desempenha as funções de costureira;

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

O critério de selecção traduz-se na identificação de todos os trabalhadores afectos à actual estrutura da Área de Animação, com excepção (1) da coordenadora de produção, (2) do responsável pela coordenação da área técnica, ainda que detenha a categoria formal de técnico de som, e (3) do técnico de produção multimédia, ainda que detenha a categoria de técnico administrativo.

Assim, serão despedidos, através do presente processo, os seguintes colaboradores:

- Um (1) trabalhador com funções de contra-regra:
 - Rui Miguel Azevedo Gamito, com 9 anos de antiguidade na empresa, sendo o único trabalhador com a referida categoria e funções;



- Três (3) trabalhadores com funções de técnico de palco:
 - José Pedro Vieira Pereira, com 13 anos de antiguidade na empresa;
 - Carlos Miguel Canelas Guerreiro, com 10 anos de antiguidade na empresa;
 - Carlos Miguel Ferreira Gomes, com 10 anos de antiguidade na empresa. Não há qualquer outro trabalhador com esta categoria e funções.
- Um (1) trabalhador com funções de técnico de som e que não desempenha funções de coordenação da área técnica:
 - Pedro Filipe Abrantes Figueiredo, com 8 anos de antiguidade na empresa. Na empresa permanecerá como já referido, um trabalhador que, embora tendo a categoria de técnico de som na realidade exerce as funções também já descritas:
- Dois (2) trabalhadores com funções de técnico de iluminação:
 - Bruno Alexandre Costa Gomes, com 8 anos de antiguidade na empresa;
 - Nuno Rodrigo Fidalgo Morgado Alves, com 8 anos de antiguidade na empresa. Não há outros trabalhadores com esta categoria na empresa.
- Um (1) trabalhador com funções de assistente de técnico de iluminação:
 - Fernando Manuel Fino Cunha, com 9 anos de antiguidade na empresa. Não há outros trabalhadores com esta categoria na empresa.
- Uma (1) trabalhadora com funções de costureira:
 - Maria João Sousa Cardoso, com 9 anos de antiguidade na empresa. Não há outros trabalhadores com esta categoria na empresa.

III. E. ÁREA DE MARKETING:

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

Relativamente à área de marketing, a redução do número de trabalhadores é determinada por motivos estruturais (reestruturação da organização produtiva).

Durante vários anos as acções de Marketing da Empresa, a operar então apenas com um estabelecimento, estavam dispersas por diferentes áreas e departamentos, sendo desenvolvidas de

forma autónoma e sem uma visão de conjunto e estratégica, complementadas com encomendas espaçadas e avulsas a empresas externas, o que se traduziu em desperdício de recursos e em pouca eficiência empresarial.

Em 2006, coincidindo com a entrada em funcionamento de um novo estabelecimento em Lisboa e a necessidade de implantação de uma imagem forte, coesa e coerente da Empresa, que ao mesmo tempo pudesse transmitir a diversidade de estilos e de imagem de cada um dos estabelecimentos, optou-se por unificar as acções de Marketing autonomizando essa actividade, através da criação de uma Direcção de Marketing que fosse auto-suficiente e autónoma.

Assim, a partir de 2006 a estrutura organizativa da Empresa passou a compreender uma Direcção de Marketing, composta por 5 colaboradores (Luís Nunes, com a categoria de Director de Marketing; Maria Beatriz Gonçalves, com a categoria de Técnico de Publicidade; Ana Alexandra Marçal, com a categoria profissional de Designer/Artes Gráficas; Carlos Filipe Andrade, com a categoria de Assistente de Direcção e Maria Teresa Martins Marques, com a categoria de Assistente Comercial e, a partir de Setembro de 2008 de Assistente de Direcção que, com excepção do Director eram oriundos dos diversos departamentos da Empresa que, entre outras funções, também se ocupavam das acções de Marketing.

A nova Direcção deveria desenvolver de forma autónoma e completa todas as acções normalmente atribuídas à função Marketing, designadamente as seguintes:

A recolha e análise de informação sobre o mercado, quer do ponto de vista qualitativo, quer quantitativo, quer fazendo previsões sobre a sua dimensão e a sua evolução;

O Estudo e o conhecimento dos consumidores, as suas motivações e o seu perfil, análise de dados de consumo, nomeadamente dados de jogo, desenvolvimento de estudos de mercado, implementação de ferramentas de angariação de dados de clientes -, a dinamização da oferta de campanhas de jogo e não jogo com vista a uma política de cross-selling entre jogo, não jogo e entre casinos, e up-selling, e a revitalização do Clube In enquanto ferramenta de fidelização de clientes;

A recolha de informações sobre os concorrentes;



A definição de estratégias de actuação sobre o mercado, designadamente através de uma gestão adequada das marcas da Empresa: Estoril Sol, Casino Estoril, Casino Lisboa e Clube In;

O planeamento estratégico das marcas – os seus valores e princípios, a criação de manuais de normas gráficas -, o conhecimento do consumidor –.

Coordenação e harmonização dos diferentes espaços de cada Casino, e entre Casinos, no que respeita os seus materiais gráficos, normas de gestão de clientes, políticas de inovação na comunicação, e actividades de relações públicas externas.

Assegurar internamente a compra de espaço de publicidade (vulgos “meios”) nas condições mais vantajosas para a Empresa, de acordo com a política que a Direcção definisse.

Com esta forma de actuação a Empresa procurava, exclusivamente através do recurso a colaboradores internos, otimizar a sua política de Marketing, construir as suas marcas de forma coerente e sistematizada, definir de forma clara o posicionamento de cada casino através da sua imagem e inovar, o que se deveria traduzir também numa maior economia de meios e de recursos.

Porém, após dois anos de actividade demonstrou-se que a nova Direcção de Marketing não conseguiu atingir a maioria dos objectivos assinalados, tendo sido necessário frequentemente recorrer a empresas externas especializadas em Marketing nas suas múltiplas vertentes, o que se traduziu num desperdício de recursos e de meios.

A Direcção de Marketing assumiu-se, na maior parte das suas funções, como um fornecedor interno de serviços, em que 90% da sua acção se materializou na produção e concepção de material gráfico – publicidade - para as demais áreas da Empresa.

Acresce que, era notória a falta de harmonização das marcas (Estoril-Sol, Casino Estoril, Casino Lisboa e Clube IN) pelo que a Empresa não estava a alcançar o posicionamento no mercado que seria desejável, nem as idiossincrasias de cada marca eram transmitidas ao público de forma coerente.



Ora, é hoje claro para a Empresa que o nível de especialização e profissionalização conseguido por diversas agências de comunicação, marketing e publicidade a operar no mercado nacional, é muito elevado.

Na verdade, tais agências conseguem, por ser esse o seu *core-business*, atrair como seus colaboradores os melhores especialistas em criatividade, *design* e planeamento de marcas, atingindo ainda significativas economias de escala na compra de meios e na produção dos diversos suportes de comunicação.

A prática corrente do mercado, tem vindo a ser, salvo raras excepções, a concessão deste tipo de serviços a empresas especializadas do ramo.

Os objectivos que actualmente se colocam ao nível da comunicação, marketing e publicidade acabarão por ser prosseguidos de forma mais eficiente por empresas especializadas, em alternativa à exploração directa, através de estruturas internas de recursos humanos e materiais organizados especificamente para o efeito.

Por todas estas razões, a Empresa decidiu, em Junho de 2008 reorganizar a sua estrutura produtiva, extinguindo a Direcção de Marketing, passando a recorrer a empresas externas especializadas nesse ramo, da maior reputação a nível internacional, capazes de assegurar serviços integrados nas áreas de marketing, publicidade e comunicação. Foi neste enquadramento que a Empresa celebrou, nesse mesmo mês, um contrato com a Ogilvy & Mather, cujos serviços foram contratualizados no pressuposto de uma solução integrada - "chave na mão", com excepção da actividade de compra de espaço de publicidade que ficaria sujeita a uma posterior análise sobre qual seria a melhor forma de actuação no mercado.

Com esta opção, a Empresa pretendeu não só alcançar melhores resultados ao nível das funções que decidiu externalizar, como poder canalizar e concentrar a afectação dos seus recursos e meios à actividade que constitui o seu *core business*.



Em decorrência da decisão empresarial tomada e da conseqüente desnecessidade da prestação laboral dos elementos que integravam a Direcção de Marketing, rescindiu por acordo os contratos de trabalho com os 3 seguintes colaboradores:

Luís Nunes, com a categoria de Director de Marketing;

Ana Alexandra Marçal, com a categoria profissional de Designe/Artes Gráficas;

Carlos Filipe Andrade, com a categoria de Assistente de Direcção.

Relativamente à colaborador Maria Teresa Martins Marques, dada a sua experiência profissional e profundo conhecimento da Empresa, foi a mesma transferida para as Direcções Gerais de Operações dos Casinos, passando a actuar sob a coordenação de cada um dos Directores Gerais de Operações das Direcções Gerais de Operações dos Casinos, como *pivot* junto das empresas que passaram a prestar serviços na área de marketing.

Quanto à colaboradora Maria Beatriz Gonçalves, com a categoria de técnico de publicidade⁷¹ foi inicialmente definido que iria exercer funções de compra de publicidade, também na dependência dos dois Directores Gerais de Operações.

Porém, a Empresa acabou por optar, à semelhança do que se verificou com outras actividades antes desenvolvidas na Direcção de Marketing, em transferir a actividade de compra de publicidade para a MindShare, empresa pertencente ao Grupo Ogilvy & Mather. De então para cá esta empresa tem vindo a prestar tal serviço de forma regular, em níveis considerados bastante eficientes, satisfatórios e financeiramente mais vantajosos.

Esta decisão da Empresa coincidiu com um período de uma longa ausência da colaboradora por motivos de saúde (de Abril a Setembro de 2008).

⁷¹ "É o trabalhador que estuda, propõe e planifica a distribuição de campanhas publicitárias, baseando-se em estudos de audiência dos diversos meios, em função do produto a ser lançado. Estuda a inserção da campanha, interpretando inquéritos por amostragem, a fim de verificar se os objectivos foram atingidos. Faz propostas de distribuição dos orçamentos pelos diversos meios e relatórios justificativos da execução do plano recomendado. Coordena a actividade dos técnicos designers."



Em face deste circunstancialismo, a colaboradora, quando não está de baixa, tem estado numa situação de ocupação parcial dando apoio pontual na organização de arquivo, na facturação e na elaboração de mapas de suporte à gestão. A afectação ao desempenho pontual destas tarefas⁷² (cuja responsabilidade está cometida a outros colaboradores) fica muito aquém da actividade/carga normal de um posto de trabalho.

Assim, na sequência das decisões empresariais acima referidas conducentes à extinção da Direcção de Marketing e à criação, na nova organização, de um posto de trabalho de interface com as empresas que passaram a prestar serviços na área de marketing, tendo tal posto sido preenchido pela colaboradora Maria Teresa Martins Marques, deixou de se justificar a manutenção do contrato de trabalho com a colaboradora Maria Beatriz Gonçalves, com a categoria de técnica de publicidade.

Acresce que, tem-se vindo verificar uma diminuição substancial na actividade das áreas que geram maior volume de trabalho de marketing/publicidade, tendo, inclusivamente, a avença com a Ogilvy /Mindshare sido objecto de redução.

Tal diminuição irá acentuar-se ainda mais com a futura concessão dos espectáculos do Salão Preto e Prata a uma empresa externa, que assegurará o marketing desses mesmos espectáculos.

Assim, não é expectável que no futuro a Empresa venha a dispor de qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional, aptidão, formação e experiência profissional desta trabalhadora, e/ou que se venha a verificar qualquer hipótese de recolocação ou reconversão, pelo que não resta à Empresa outra hipótese que não seja extinguir o respectivo posto de trabalho de técnica de publicidade.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

⁷² A colaboradora, está, desde Setembro de 2009, novamente numa situação de baixa de longa duração, não se sabendo quando voltará a ter alta, não tendo sido necessário contratar ninguém para a substituir precisamente pela desnecessidade objectiva das funções residuais que vinha desempenhando.

Da decisão de reestruturar a actividade de marketing nos moldes acima referidos, com vista a adequar o quadro de pessoal às futuras necessidades da Empresa neste domínio, decorre a necessidade de reduzir um (1) posto de trabalho de técnico de publicidade.

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Apenas existe um posto de trabalho de técnico de publicidade, pelo que o critério de selecção traduz-se na identificação da única trabalhadora que o ocupa e que é a trabalhadora,

- Maria Beatriz Gonçalves, com a categoria de técnico de publicidade com 22 anos de antiguidade na empresa.

III. F. DIRECÇÃO DE COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES EXTERIORES:

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

A direcção de comunicação e relações exteriores faz toda a ligação com os *media* e comunicação social, presta assessoria à administração ao nível de contactos com os *media* e comunicação social, prepara o clipping diário da Empresa, dos Casinos e de outras notícias de interesse, assegura a promoção, divulgação, "sitting" e convites para eventos e trata de algumas relações institucionais mantidas pela Empresa.

Actualmente encontram-se integrados nesta Direcção 3 trabalhadores, distribuídos pelas seguintes categorias profissionais:

- 1 trabalhador que exerce as funções de Director Nível I⁷³ e que se encontra classificado nessa categoria;

⁷³ "Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos."



- 1 trabalhadora que exerce as funções de Assistente de Direcção⁷⁴ e que se encontra classificada nessa categoria;
- 1 trabalhadora que exerce as funções de Escriturária de 1.^a⁷⁵ e que se encontra classificada nessa categoria;

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

Tem havido uma redução significativa ao nível dos eventos do Casino Estoril e do Casino Lisboa pelo que em relação a estes se reduziu drasticamente a necessidade da respectiva promoção e divulgação junto dos *media* e comunicação social.

Na verdade, o número de eventos promovido pelo Casino Estoril e pelo Casino Lisboa tem vindo a reduzir-se significativamente, nomeadamente ao nível dos espectáculos, sendo certo que não foram promovidos quaisquer galas ou concertos no Verão e no Outono de 2009 (respectivamente, no Casino Estoril e no Casino Lisboa) quando nos anos anteriores houve sempre 5/6 galas por ano no Casino Estoril 6/7 espectáculos no Casino Lisboa e cerca de 25 concertos nos dois Casinos.

Acresce que, como já antes se referiu, os espectáculos do Salão Preto e Prata serão concessionados a uma empresa externa com inquestionável reputação nessa área deixando a Empresa de assumir

⁷⁴ "É o profissional que auxilia um Director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços e pode ser encarregue da reestruturação de determinados sectores. Casualmente pode ter que desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado"

⁷⁵ "Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins".



quaisquer responsabilidades pela comunicação e promoção desses mesmos espectáculos junto da comunicação social e do público em geral.

Desta forma, o volume de trabalho da direcção de comunicação e relações exteriores reduziu-se de forma significativa e tornar-se-á ainda menor no futuro próximo, não se justificando a existência de uma estrutura autónoma na Empresa com 3 trabalhadores dedicada a esta actividade.

Acresce que, como já anteriormente se referiu, em Junho de 2008 a Empresa decidiu reorganizar a sua estrutura produtiva e passou a recorrer a empresas externas de reputação internacional capazes de assegurar serviços integrados nas áreas de marketing, publicidade e comunicação, tendo nesse enquadramento celebrado um contrato de prestação de serviços com a empresa Ogilvy & Mather.

Uma vez que a avença com essa empresa abrange também a prestação de serviços na área das comunicações e relações exteriores, e encontrando-se a Empresa plenamente satisfeita com a qualidade dos serviços que lhe vêm sendo prestados há mais de 1 ano na área do marketing, foi decidido passar a recorrer igualmente aos serviços prestados pela Ogilvy & Mather na área das comunicações e relações exteriores.

Desta forma, e em face de tudo quanto antecede, a Empresa decidiu reorganizar a sua estrutura produtiva e extinguir a direcção de comunicação e relações exteriores, a qual não se justifica no actual contexto e deixará de existir na futura organização, extinguindo-se todos os actuais postos de trabalho dessa direcção.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da decisão de reestruturar a actividade de comunicação e relações exteriores, com vista a adequar o quadro de pessoal às futuras necessidades da Empresa neste domínio, decorre a necessidade de extinguir os três (3) seguintes postos de trabalho afectos à direcção de comunicação e relações exteriores:

- Posto de trabalho de Director Nível I;



- Posto de trabalho de Assistente de Direcção e que se encontra classificada nessa categoria;
- Posto de trabalho de Escriturária de 1.ª;

O trabalhador que actualmente exerce as funções de Director está indigitado para assessorar o Conselho de Administração na área de relações com a imprensa, pelo que o presente despedimento colectivo apenas abrangerá as outras duas trabalhadoras que exercem as funções de assistente de direcção e de escriturária de 1.ª.

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Uma vez que se verifica a extinção da direcção de comunicação e relações exteriores, o critério de selecção dos trabalhadores a despedir traduz-se na identificação das duas únicas trabalhadoras que lhe estão afectas e que são, respectivamente:

- Uma (1) trabalhadora com funções de assistente de direcção:
 - Maria José Grou Pimenta, com 30 anos de antiguidade na empresa;
- Uma (1) trabalhadora com funções de escriturária de 1.ª:
 - Maria Luísa Belot F. da Cruz, com 20 anos de antiguidade na empresa.

III.G. DIRECÇÃO DOS SERVIÇOS TÉCNICOS E DE MANUTENÇÃO:

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

A direcção dos serviços técnicos e de manutenção do Casino Estoril, assegura os serviços de apoio técnico e de manutenção geral às respectivas instalações e a sua actividade subdivide-se pelos seguintes três sectores:

- área dos serviços gerais;
- área de electromecânica e
- área eléctrica.



Actualmente encontram-se integradas nessa direcção 20 trabalhadores, que exercem as seguintes funções:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de director⁷⁶ e está classificado nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de chefe de manutenção⁷⁷ e está classificado nesta categoria;
- 1 trabalhadora que desempenha as funções de secretária⁷⁸ e está classificada nesta categoria;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções de assistente de manutenção⁷⁹ e estão classificados nesta categoria;
- 2 trabalhadores que desempenham as funções técnico polivalente⁸⁰ e estão classificados nesta categoria, estando ambos afectos à área eléctrica
- 13 trabalhadores que desempenham as funções de operário polivalente⁸¹ e estão classificados nesta categoria, sendo que, destes 13, 5 estão afectos aos serviços gerais, 3 à área electromecânica e 5 à área eléctrica;

Os 5 trabalhadores com funções de operário polivalente que estão afectos à área eléctrica são os seguintes:

⁷⁶ "Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos."

⁷⁷ "Elabora juntamente com as Chefiãs directas os planos de manutenção específicos para cada sector. Supervisiona o cumprimento e a qualidade das acções planeadas e não planeadas. Hierarquiza as acções não planeadas em face da sua importância para a exploração e imagem da Empresa. Faz a interligação funcional com os vários departamentos da Empresa, gerindo os recursos para responder às solicitações, dentro dos parâmetros e objectivos pré-definidos com o seu Director, assumindo as suas responsabilidades na sua ausência."

⁷⁸ "Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras."

⁷⁹ "É o profissional que auxilia um Director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços de manutenção e obras, podendo ser encarregue da reestruturação de determinados sectores."

Casualmente pode ter que desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado."

⁸⁰ "É o profissional que zela pela condução e segurança de bens e equipamentos instalados, pautando a sua actuação pela intervenção ao nível dos equipamentos electromecânicos e de rede de fluidos agindo com autonomia técnica e capacidade de intervenção para resolução dos problemas ocorridos."

⁸¹ "É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc."



- Fernando Jorge Almeida Dias;
- José Alberto Fortunato Inocêncio;
- Mário José Santos Fialho;
- Orlando Jorge Ribeiro Silva Nunes;
- Diego Montes Barbosa.

A redução do número de trabalhadores afectos a este Direcção é determinada por motivos estruturais (reestruturação da organização produtiva) e tecnológicos, como se passará a demonstrar.

O processo de adopção de novas tecnologias que permitam alcançar maior produtividade e rentabilidade e uma mais eficiente e racional afectação de recursos humanos aos serviços técnicos e de manutenção do Casino Estoril, de forma a manter permanentemente essas instalações em perfeito estado de funcionamento e dilatar as necessidades de intervenção, é um processo continuado.

Um exemplo concreto deste tipo de medidas será o processo, actualmente em curso, de substituição do sistema de iluminação geral do Casino Estoril. Na verdade,

O actual sistema de iluminação do Casino Estoril, para além de iluminações decorativas interiores, é composto por cerca de 53.000 lâmpadas:

- Iluminações interiores gerais - cerca de 10.000 lâmpadas;
- Iluminações dimerizadas – cerca de 5.000 lâmpadas;
- Pala Poente, pala Norte, Letreiro Sul - cerca de 38.000 lâmpadas.

A Empresa iniciou, em Maio de 2009 um processo de substituição destas lâmpadas por sistemas de LED.

Além de outras vantagens face às lâmpadas convencionais (baixo consumo de energia, reacção imediata ao estímulo, etc.), os sistemas LED necessitam de uma manutenção muito inferior àquela que é exigida pelas 53.000 lâmpadas do actual sistema de iluminação do Casino Estoril, durando em média até 14 anos sem qualquer intervenção ou necessidade de substituição.



Acréscimo que, nos termos contratados com a Empresa fornecedora das lâmpadas LED, esta obrigou-se a proceder à total manutenção e substituição das lâmpadas durante um período de oito anos.

Assim, com este processo de substituição iniciado em Maio de 2009, que se prevê venha a estar concluído em Março de 2010, tornar-se-ão redundantes na estrutura desta direcção 3 postos de trabalho de operários polivalentes da área eléctrica até ao final do primeiro trimestre de 2010.

Na verdade, em média, as tarefas diárias de assistência técnica e manutenção do sistema de iluminação do Casino Estoril (rondas de vigilância para detecção de lâmpadas fundidas, substituição dessas lâmpadas fundidas, etc.) exigiam a intervenção de 2 técnicos polivalentes e dos 5 operários polivalentes afectos à área eléctrica, sendo que com a implementação dos sistemas LED, respectiva longevidade e apoio da empresa fornecedora, tais tarefas serão substancialmente reduzidas e poderão ser asseguradas, convenientemente, por apenas 4 daqueles 7 elementos.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da introdução da tecnologia LED no sistema de iluminação do Casino Estoril, nos termos do enquadramento supra referido, com vista a adequar o quadro de pessoal da Direcção dos Serviços Técnicos e de Manutenção às futuras necessidades da Empresa, decorre a necessidade de reduzir três (3) postos de trabalho de operários polivalentes afectos à área eléctrica.

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

O critério de selecção dos trabalhadores a despedir será a maior antiguidade dos trabalhadores na Empresa com a categoria de operários polivalentes e que se encontram afectos à área eléctrica da Direcção dos Serviços Técnicos e de Manutenção.

Da aplicação deste critério decorre que serão despedidos os seguintes três trabalhadores que desempenham as funções de operário polivalente na área eléctrica;

- Fernando Jorge Almeida Dias, com 30 anos de antiguidade na empresa;



75

- José Alberto Fortunato Inocêncio, com 21 anos de antiguidade na empresa;
- Mário José Santos Fialho, com 12 anos de antiguidade na empresa. Todos os restantes operários polivalentes afectos à área de electricidade têm menor antiguidade na empresa.

III. H. SALA DE CONVÍVIO:

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

A Empresa entendeu proporcionar aos seus trabalhadores a disponibilidade de uma sala com espaço e condições adequados ao convívio e lazer dos trabalhadores do Casino Estoril.

Nessa sala, complementarmente é prestado um serviço de snack-bar (bebidas/sanduíches/bolos...) aos trabalhadores, tendo a empresa delegado na Comissão Unitária de Trabalhadores, que aceitou, a responsabilidade de assegurar e explorar esse serviço, beneficiando esta das receitas aí geradas.

Actualmente, no âmbito dessa delegação, a Comissão Unitária de Trabalhadores utiliza, sem qualquer tipo de custo associado, 6 trabalhadores com a categoria profissional de empregado de sala de convívio⁸² que exercem, efectivamente, tais funções e que estão integrados na Direcção de Recursos Humanos.

A redução do número de trabalhadores da Direcção de Recursos Humanos afectos, com o enquadramento acima referido, ao serviço de snack-bar da sala de convívio é determinada por motivos estruturais (reestruturação da organização produtiva) e tecnológicos, como se passará a demonstrar.

Face ao actual estado económico-financeiro da Empresa, entende esta que deixou de se justificar o nível de custos associados a esta estrutura de funcionamento, sendo possível continuar a assegurar aos trabalhadores do Casino Estoril o fornecimento de um serviço de snack-bar em moldes idênticos aos assegurados por tal estrutura num novo modelo de funcionamento.

⁸² "Serve os trabalhadores de modo a satisfazer os seus pedidos, coopera em tarefas de preparação e confecção de sandes. Recolhe a loiça utilizada, regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos trabalhadores. Cooperar na execução de limpezas e arrumações do Bar."

Assim, este serviço será extinto a partir do próximo mês de Fevereiro de 2010 e, em sua substituição, (1) serão instaladas máquinas de *vending* e bebidas diversas na sala de convívio, (2) sendo, simultaneamente, alargado o horário de funcionamento do refeitório para além dos períodos de refeição, passando este a assegurar o fornecimento de produtos de snack-bar idênticos aos fornecidos pelo serviço de snack-bar da sala de convívio.

No âmbito desta sua decisão a Empresa já comunicou à Comissão Unitária de Trabalhadores que decidiu fazer cessar a delegação de responsabilidade pelo funcionamento do serviço de snack-bar na sala de convívio, com efeitos a partir do próximo mês de Fevereiro.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da decisão de extinguir o serviço de snack-bar da sala de convívio, nos moldes atrás referidos, com vista a adequar o quadro de pessoal às reais necessidades da Empresa, decorre a necessidade de extinguir os seis (6) postos de trabalho de empregado da sala de convívio que ao mesmo estão afectos.

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

O critério de selecção traduz-se na identificação de todos os trabalhadores da Direcção de Recursos Humanos afectos ao serviço de snack-bar da sala de convívio com a categoria de empregado da sala de convívio. Ou seja, serão despedidos, através do presente processo, os seguintes colaboradores:

- 6 trabalhadores com a categoria de empregado da sala de convívio.
 - José Francisco Silva, com 35 anos de antiguidade na empresa;
 - Paulo Jorge Cunha Beringuilho, com 19 anos de antiguidade na empresa;
 - Carbim Viriato Carvalho Caeiro, com 18 anos de antiguidade na empresa;
 - Maria José A. P. Mendes Silva, com 18 anos de antiguidade na empresa;
 - Manuel António Borges Oliveira, com 9 anos de antiguidade na empresa;



77

- Paulo Jorge Marques Sampaio, com 9 anos de antiguidade na empresa. Não há outros trabalhadores com esta categoria na empresa.

III. I. SECRETÁRIOS DE DIRECÇÃO/ADMINISTRAÇÃO QUE ESTAVAM CEDIDOS À ESTORIL SOL SGPS

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

A Empresa, na sequência de reestruturações que foi fazendo ao longo dos anos que se traduziram em encerramento de diversas estruturas de direcção, ficou com dois secretários de direcção/administração excedentários, o Sr. Armando Almeida Marques⁸³ e a Sra. Maria do Rosário Tamagnini Barbosa⁸⁴.

Quando em 2002 a empresa Estoril Sol foi objecto de transformação jurídica e passou a ser uma sociedade gestora de participações sociais, alterando a sua designação para Estoril Sol SGPS e, por seu lado, para dar continuidade à exploração do Casino Estoril, assumindo o respectivo estabelecimento, foi criada a Estoril Sol (III) S.A. para a qual se transferiram os contratos de trabalho dos dois colaboradores acima referidos bem como os de todos os colaboradores da Estoril Sol com excepção dos contratos do Auditor Interno, do director dos Serviços Técnicos e dos motoristas dos administradores.

A SGPS por força da sua nova estrutura jurídica e do seu objecto social, manteve apenas assim um reduzidíssimo número de trabalhadores nos seus quadros, como já referido, indispensáveis para o seu funcionamento, e de entre as estruturas antes existentes permaneceu na SGPS a Direcção de Serviços Técnicos dirigida pelo Eng. António Mota Videira, que manteve sob a sua responsabilidade a organização e gestão dos motoristas do grupo. Na prática aquela direcção, que em tempo constituía dentro da organização da Estoril Sol uma importante organização, passou a dirigir os motoristas, em

⁸³ Foi admitido em 01 de Julho de 1975 como escriturário no Tamariz, transitou em 1982 para o Hotel do Guincho com a mesma categoria. Em 1985 passou ao regime de pessoal excedentário, na sequência de um processo de reestruturação. Em 1987 é recolocado na Direcção de Serviços Técnicos, sendo requalificado em 1990 para secretário.

⁸⁴ Foi integrada, em 1988, na Direcção Geral de Abastecimentos e transferida, em 1992, para a Direcção de Projecto e Obras, direcção esta que se extinguiu em 2003.



média 7, bem como a gerir a frota automóvel de todo o grupo. Continuou a ter a seu cargo a gestão dos Armazéns de Alcoitão pertencentes a empresas do Grupo, mas agora desprovidos de actividade própria na Estoril Sol, ocupados por arrendatários que entretanto também já abandonaram as instalações, servindo estas actualmente como mero repositório do arquivo morto das empresas do grupo. Este arquivo também de si obsoleto, foi sendo progressivamente destruído no que respeita aos objectos materiais, e no que respeita à documentação, foi esta progressivamente digitalizada, sendo actualmente residual, e para o seu acondicionamento foram criados espaços no edifício do Casino Estoril, na área administrativa, para onde essa documentação está a ser transferida. Aquela direcção tinha também a seu cargo o apoio na gestão do património imobiliário do Grupo, outrora vasto, composto por prédios e terrenos que entretanto foram sendo alienados ou cuja alienação está apenas dependente de aprovação camarária eminente, como é o caso do antigo Hotel Miramar e dos armazéns de Alcoitão, já prometidos vender. Esta Direcção não tinha qualquer intervenção sobre os edifícios dos casinos.

A direcção dos serviços técnicos passou então a ser constituída pelo director e por um secretário, Sr. Armando Marques que, na sequência da sua passagem para a Estoril Sol III, passou a estar cedido à SGPS pela Estoril Sol (III), permanecendo nos quadros de pessoal desta última empresa.

Em Agosto de 2007, na sequência de limitação progressiva da actividade do Sr. Armando Marques, secretário do Eng. Mota Videira, e uma vez que a D. Maria do Rosário Wahnnon Tamagnini se encontrava desocupada, por ter sido extinta a Direcção de Projectos e Obras e perante a impossibilidade de lhe atribuir funções de forma permanente, por inexistirem vagas, ou, nos casos em que existiram por ser ter recusado a aceitar diversas propostas de recolocação⁸⁵, bem como propostas de rescisão por mútuo acordo, que lhe foram sendo sucessivamente apresentadas, foi esta colocada a secretariar o Eng. Mota Videira, em regime de cedência, mantendo o seu vínculo laboral para com a Estoril Sol (III).

Após o regresso do Sr. Armando Marques, tendo-lhe sido apresentadas novas propostas de transferência e de rescisão, ambas recusadas, manteve-se a D. Maria do Rosário Wahnnon Tamagnini

⁸⁵ Por alegar não ser compatível com a sua categoria profissional (foi o caso da vaga na Direcção de Relações Exteriores em 2004), ou por não pretender praticar o horário inerente a tais vagas (casos das vagas de secretária na Direcção de Jogos em 2004).



no exercício destas últimas funções, embora passassem a ser substancialmente redundantes dado o regresso daquele colaborador.

Ao longo dos anos, a Direcção de Serviços Técnicos esta Direcção, como já se referiu, sofreu uma profunda transformação com a consequente redução das diversas actividades que lhe estavam afectas, pelos motivos que a seguir se explicitam:

- O volume de trabalho realizado no armazém decresceu de forma radical por consequência da externalização progressiva dos trabalhos de oficina que ali se realizavam (carpintaria, pintura e mecânica) sendo que, actualmente, nenhum trabalho é ali executado bem como todo o seu recheio tem vindo a ser objecto de destruição ou doação, por se encontrar obsoleto;
- O apoio na gestão do património imobiliário foi drasticamente reduzido, com a alienação progressiva das diversas instalações que eram propriedade do Grupo Estoril Sol sendo que presentemente, para além dos Casinos Estoril e Lisboa – que se encontram em plena operação, apenas subsiste o Armazém de Alcoitão que será entretanto alienado;
- A transformação dos processos de arquivo, designadamente os sistemas de digitalização de documentos, permitiram a redução dos arquivos físicos ao mínimo indispensável, eliminando a necessidade de dispor de um espaço físico que albergasse as respectivas pastas de arquivo. Concretamente, nesta altura, o arquivo físico que é necessário manter por motivos legais reduziu radicalmente o respectivo volume o que permite que aquele esteja a ser conservado nos escritórios onde funcionam as áreas de “back office”;
- A actividade de gestão da frota de automóveis do grupo sofreu nos últimos anos alterações substanciais profundas, passando de frota de automóveis próprios, para contratos de leasing e actualmente sob a forma de aluguer operacional, cabendo à empresa locadora fazer toda a gestão da frota, as revisões, reparações, substituições de viaturas, operações relacionadas com o abastecimento de combustíveis, reduzindo-se a actividade da Direcção dos Serviços Técnicos ao mero acompanhamento à renovação do parque existente.

Face a este enquadramento, a Estoril Sol SGPS decidiu extinguir a Direcção de Serviços Técnicos, por estar praticamente esvaziada de funções, estando a decorrer negociações com o Director com vista à



rescisão do seu contrato de trabalho, tornando-se, conseqüentemente, desnecessário o exercício das funções de secretário.

Como consequência desta decisão da Estoril Sol SGPS, deixou de se justificar a cedência dos dois secretários de direcção ao abrigo da qual vinham desenvolvendo a sua actividade na Direcção de Serviços Técnicos da Estoril Sol SGPS, motivo pelo qual a Empresa e a Estoril Sol SGPS puseram fim às cedências no passado dia 28 de Dezembro de 2009, tendo nesse mesmo dia comunicado aos 2 trabalhadores.

A Empresa, por não dispor de postos de trabalho vagos adequados às funções de secretário dispensou, com início no próprio dia 28 de Dezembro, a secretária Maria do Rosário W. Tamagnini e, com efeitos a partir do dia 01 de Janeiro de 2010, o secretário Armando Almeida Marques, de comparência na Empresa, sem perda de retribuição, situação que se manterá até à data da cessação dos respectivos contratos no âmbito do presente processo de despedimento colectivo.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da conjugação dos factores anteriormente mencionados, com vista a adequar o quadro de pessoal às futuras necessidades da Empresa, decorre a necessidade de reduzir os dois (2) postos de trabalho de secretário de direcção/administração.

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

O critério de selecção traduz-se na identificação dos dois trabalhadores que, por inexistência de postos de trabalho disponíveis em virtude de reestruturações ocorridas na Empresa nos termos sobreditos, exerceram, ao abrigo de cedências ocasionais, funções de secretário na Direcção dos Serviços Técnicos da Estoril Sol SGPS e que actualmente, finda a cedência, não tem funções atribuídas. Ou seja, serão despedidos através do presente processo os seguintes colaboradores:

- Armando Almeida Marques, secretário de direcção, com 34 anos de antiguidade na empresa.



- Maria do Rosário Wahnnon Tamagnini, secretária de direcção, com 21 anos de antiguidade na empresa.

III. J. DIRECÇÃO DE SERVIÇO DE JOGOS

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

A direcção de serviço de jogos é responsável pela actividade relacionada com o sector do jogo (tradicional e máquinas automáticas) do Casino Estoril, cabendo-lhe, nomeadamente, tomar as decisões relativas à marcha das várias operações de jogo, assegurar o correcto funcionamento de todos os meios afectos ao jogo, bem como assegurar a exacta escrituração da contabilidade especial do jogo.

Encontram-se actualmente afectos 11 trabalhadores à direcção de serviço de jogos, distribuídos pelas seguintes estruturas:

- Direcção propriamente dita:
 - 1 trabalhador que exerce as funções de director de jogos⁸⁶ e que se encontra classificado na categoria de Director Nível I;
 - 3 trabalhadores que exercem as funções de directores substitutos do director de jogo⁸⁷, sendo que 2 deles encontram-se classificados nessa categoria, e 1 encontra-se classificado na categoria de director nível I;
 - 1 trabalhadora que exerce as funções de secretária de direcção / administração⁸⁸ e que se encontra classificada nessa categoria;

⁸⁶ "Dirige e controla as salas de jogos do casino, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações, de acordo com as normas técnicas de jogo. Assegura o correcto funcionamento de todos os equipamentos de jogo, instalações e serviços das salas de jogos. Assegura a exacta escrituração da contabilidade especial de jogo."

⁸⁷ "É o profissional que coadjuva e substitui o director de serviço de jogos no exercício das respectivas funções."

⁸⁸ "Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras".



- 3 trabalhadoras que exercem as funções de secretária e que se encontram classificadas nesta categoria;
- Secretaria de informática e marketing⁸⁹ de jogo (SIM):
 - 1 trabalhador que exerce as funções de chefe de departamento⁹⁰ e que se encontra classificado nessa categoria (este trabalhador para além das funções de chefia relativamente aos dois trabalhadores da secretaria de informática e marketing de jogo, chefia ainda os 7 trabalhadores do Centro de Recolha de Dados (CRD) que desempenham funções de operador do centro de recolha de dados, prestando ainda assessoria à Direcção de Jogo;
 - 2 trabalhadores que exercem funções relacionadas com a elaboração dos mapas diários de apuramento das receitas de jogo, e que se encontram classificados na categoria de Escriurários de 1.ª;

A redução do número de trabalhadores afectos à direcção de serviços de jogo é determinada por motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição actual e previsível da procura de bens ou serviços), estruturais (reestruturação da organização produtiva) e tecnológicos (alterações nas técnicas e automatização de instrumentos de produção), como se passará a demonstrar.

Cumprirá referir, como decorre do anteriormente exposto a respeito dos sectores de máquinas automáticas e do jogo tradicional (que aqui se dá por integralmente reproduzido), que se tem vindo a verificar uma redução gradual de actividade de jogo no Casino Estoril.

Tal redução repercute-se, reflexamente, nas funções de apoio de secretariado, tomando o actual quadro de secretárias excedentário face às reais necessidades de funcionamento da direcção de serviços de jogos.

⁸⁹ Apesar da referência a Marketing esta estrutura não desenvolve qualquer actividade nesse domínio desde há vários anos.

⁹⁰ "Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade sob a sua chefia. Organiza e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o concreto funcionamento do sector que chefia. Distribui as tarefas e supervisiona os trabalhos realizados. Prepara informações e relatórios a apresentar superiormente. Conformidades do produto e serviço. Verifica e acompanha eventuais sugestões/reclamações de clientes."



Por outro lado, parte considerável do tempo dispendido com as tarefas de secretariado prendiam-se com o agendamento de reuniões, assinatura do protocolo interno de comunicações, dactilografia e controlo da distribuição de comunicações internas entre secções, tendo parte significativa destas tarefas passado a ser efectuada por intranet, a par de outros procedimentos que têm vindo igualmente a ser substituídos ao longo dos últimos anos por aplicações informáticas, nomeadamente através da utilização do sistema de e-mail interno.

Nestas circunstâncias, entende a Empresa que não se justifica a existência de um número tão elevado de trabalhadoras afectas ao apoio de secretariado da direcção, sendo suficiente três trabalhadoras que exerçam as funções de secretária.

Assim, será extinto 1 posto de trabalho de secretária.

Por outro lado, a Empresa irá proceder a uma reestruturação da sua organização produtiva, reestruturação esta que passará pela extinção da actual secretaria de informática e marketing de jogo, com a consequente extinção dos postos de trabalho afectos à mesma. Na verdade,

Esta secção prepara, diariamente, os mapas de apuramento das receitas de jogo, através da recolha da informação proveniente dos sistemas informáticos de jogo. Tais mapas permitem à direcção de serviços de jogos assegurar a supervisão e controlo da contabilidade diária do jogo no Casino Estoril.

No passado, a actividade desenvolvida por esta secção implicava uma considerável carga de trabalho manual, designadamente no que concerne à obtenção dos dados estatísticos necessários às tarefas de apuramento das receitas de jogo

No entanto, em consequência dos avanços tecnológicos que se foram verificando ao longo do tempo designadamente nos sistemas informáticos e nos automatismos das máquinas, esse volume de trabalho manual foi-se tornando cada vez menor, passando os valores das receitas bem como os dados estatísticos necessários a ser, essencialmente, obtidos por meios informáticos e automatizados.

Actualmente, em face desta evolução, a actividade desenvolvida pela secretaria de informática e marketing não justifica a afectação de dois postos de trabalho a tempo inteiro.



Por outro lado, parte significativa da informação necessária à elaboração dos mapas diários de apuramento das receitas de jogo é, como já se disse, proveniente dos sistemas informáticos de jogo, sistemas estes que constituem a ferramenta de trabalho primordial na actividade desenvolvida pelos operadores do centro de recolha de dados.

De referir que no Casino Lisboa, igualmente explorado pela Empresa e que utiliza sistemas informáticos de apoio idênticos (software) não existe uma estrutura equivalente à secretaria de informática e marketing de jogo, sendo as tarefas de elaboração dos mapas em causa asseguradas precisamente pelos próprios operadores do centro de recolha de dados deste Casino, tarefa que ocupa, diariamente, não mais de 20% da carga horária diária de apenas um operador.

Neste contexto, entende a Empresa que deixou de se justificar a existência de uma estrutura autónoma, composta por três colaboradores, dedicada especificamente a esta actividade, podendo a mesma ser assegurada pelos operadores do centro de recolha de dados do sector das máquinas automáticas do Casino Estoril, à semelhança, aliás, do que já se verifica com um destes operadores que tem vindo a assegurar tal tarefa nos dias de descanso e de férias dos dois colaboradores da secretaria de informática e marketing de jogo. Acresce que actualmente está por preencher um posto de trabalho no CRD, que irá ser preenchido através da transferência do colaborador Manuel Sousa Pereira Silva, que aportará consigo os conhecimentos e experiência desta actividade, aspecto importante em termos operacionais numa fase inicial de integração desta actividade no CRD.

Os operadores do centro de recolha de dados do sector das máquinas automáticas do Casino Estoril, passarão, assim, a desempenhar, de forma residual, à semelhança do que se verifica no Casino Lisboa, nas tarefas próprias do departamento de CRD as que eram desenvolvidas na secretaria de informática e marketing de jogo, pois estas últimas terão sempre um carácter residual, como já se deixou claro.

Em consequência, extinguir-se-ão durante o mês de Fevereiro todos os actuais postos de trabalho afectos à secretaria de informática e marketing de jogo.

De todos os trabalhadores presentemente afectos a essa secção, permanecerá na Empresa apenas o actual chefe de departamento, o qual actualmente, como já se disse, acumula a chefia desta secção



com a da CRD, que abrange os 7 operadores de centro de recolha de dados, chefia esta que se manterá, bem como o trabalhador Manuel Sousa Pereira Silva que, como se disse, será integrado no CRD, pois para além de ser o mais novo na empresa, comparativamente com a trabalhadora Rita Maria Lemos Sequeira é também aquele que evidencia maiores competências no exercício da sua actividade específica.

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Da conjugação de todos estes factores, com vista a adequar o quadro de pessoal às reais necessidades de funcionamento e de mercado, resulta a necessidade de reduzir quatro (4) postos de trabalho afectos à direcção de serviços de jogo, distribuídos pelas seguintes estruturas:

Direcção propriamente dita:

- 1 trabalhadora que desempenha as funções de secretária e está classificada na categoria de secretária;

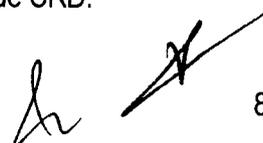
Secretaria de Informática e marketing de jogo:

- 3 trabalhadores, um que exerce as funções de chefia do SIM e 2 que exercem funções relacionadas com a elaboração dos mapas diários de apuramento das receitas de jogo, tarefas desenvolvidas no SIM e que se encontram classificados como Escriturários de 1.ª;

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

No que concerne às quatro trabalhadoras que exercem as funções de secretária na Direcção de Jogos, o critério de selecção da trabalhadora a despedir será a maior antiguidade na Empresa de entre estas quatro. Ou seja, será objecto de despedimento a trabalhadora com maior antiguidade na Empresa que ocupe o posto de trabalho a extinguir.

No que concerne aos trabalhadores afectos à secretaria de informática e marketing de jogo, o critério de selecção traduz-se na identificação de todos os trabalhadores afectos a essa mesma secção com excepção do Manuel Sousa Pereira Silva que será integrado no departamento de CRD.



Assim, serão despedidos, através do presente processo, os seguintes colaboradores:

- Um (1) trabalhador com funções de secretária;
 - Anabela André Lopes, com a categoria de secretária, com 21 anos de antiguidade na empresa, não havendo outra com antiguidade superior.
- Um (1) trabalhador com funções de Administrativo de apuramento das receitas de jogo;
 - Rita Maria Lemos Sequeira, com a categoria de Escriurário de 1.ª, com 30 anos de antiguidade na empresa.

III. L. DIRECÇÃO DE RELAÇÕES PÚBLICAS

1. MOTIVOS DA REDUÇÃO

A direcção de relações públicas desenvolve actividades relacionadas com o acolhimento e acompanhamento dos clientes, recepção e estacionamento de automóveis, serviço de bengaleiro onde são recolhidos objectos e pertences pessoais, serviço de portaria à entrada do Salão Preto e Prata, distribuição de correio interno e objectos entre secções e central telefónica do Casino Lisboa e Casino Estoril.

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

Direcção / supervisão:

- 1 trabalhador que desempenha as funções de director de relações públicas⁹¹ e está classificado nesta categoria;
- 1 trabalhador que desempenha as funções de supervisor de serviços⁹² e está classificado nesta categoria;

⁹¹ "Acolhe e acompanha os clientes. Maximiza o nível social da frequência dos clientes através de inerentes acções concretas. Propor e incrementar iniciativas que se traduzam numa frequência mais assídua por parte do cliente-alvo. Coordena os serviços de acolhimento aos clientes existentes no casino, bem como zela pela boa conservação e apresentação dos espaços públicos."



Recepção e estacionamento de automóveis:

- 6 trabalhadores que desempenham as funções de trintanário⁹³ e estão classificados nesta categoria;

Portaria do Salão Preto e Prata:

- 2 trabalhadores que estão classificados na categoria de porteiro de restaurante e similares⁹⁴, e que actualmente se limitam a proceder à abertura da porta principal do Salão Preto e Prata, a clientes, tarefa que lhes ocupa uma reduzida parte do tempo de trabalho;

Bengaleiro:

- 6 trabalhadores que desempenham as funções de guarda vestiário⁹⁵ e estão classificados nesta categoria;

Distribuição de correio interno e objectos:

- 4 trabalhadores que desempenham as funções de mandarete⁹⁶ e estão classificados nesta categoria;

Central telefónica do Casino Lisboa e Casino Estoril:

- 6 trabalhadores que desempenham as funções de telefonista / recepcionista⁹⁷ e estão classificados nesta categoria;

⁹² "Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes."

⁹³ "É o profissional que acolhe os clientes, abrindo-lhes a porta do automóvel, arrumando-o e fornece informações sobre o funcionamento do casino, quando solicitadas."

⁹⁴ Vigia a entrada dos espaços de restauração e lazer do Casino de acordo com instruções recebidas superiormente. Atende pedidos de informação sobre espectáculos e funcionamento do Casino. Substitui os trintanários nas suas ausências.

⁹⁵ "Recebe, guarda e devolve artigos deixados pelos clientes. Executa pequenas tarefas de apoio a clientes."

⁹⁶ "Executa pequenos serviços de acordo com orientações recebidas, deslocando-se no interior e exterior da empresa. Distribui correspondência e documentação diversa e outros artigos que lhe sejam pedidos."

⁹⁷ "Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção. Pode assegurar adicionalmente tarefas de atendimento ao público/cliente, normalmente executadas numa recepção."



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

A direcção de relações públicas será extinta, sendo as actividades por esta desenvolvidas (após a reestruturação, como à frente se dirá, ficarão reduzidas à recepção e estacionamento de automóveis, distribuição de correio interno e central telefónica do Casino Lisboa e Casino Estoril) integrados na direcção geral de operações, deixando assim de existir tal direcção na estrutura organizativa da Empresa.

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

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

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

Quanto aos serviços de porteiro do Salão Preto e Prata, como já se disse, a empresa dispõe actualmente nos seus quadros de dois porteiros, cujas funções se encontram há já algum tempo praticamente esvaziadas de conteúdo, e que no futuro serão completamente obsoletas e desnecessárias.

Na verdade, no novo modelo de exploração do Salão Preto e Prata, a existência de 2 postos de trabalho com um tão reduzido conteúdo funcional tornar-se-á ainda mais despicienda.

Com efeito, a este respeito, como resulta do exposto em anteriores capítulos designadamente no relativo ao sector de F&B, que aqui se dá por reproduzido, a Empresa decidiu alterar radicalmente o



conceito organizacional/empresarial em que assenta a exploração do Salão Preto e Prata e que justificou, ao longo de quase quatro décadas, a inerente estrutura de meios humanos e logísticos afectos a esse espaço. Em vez de “sala de jantar com espectáculo”, como sempre tem funcionado, o Salão Preto e Prata passará a funcionar como “sala de espectáculo com possibilidade de jantar”.

Assim, a existência de dois postos de trabalho com um tão reduzido conteúdo funcional como o de porteiro de restaurante – que, como se disse, já hoje é dificilmente justificável -, deixará de fazer qualquer sentido no futuro modelo de exploração do Salão Preto e Prata, uma vez que este deixará de funcionar essencialmente como sala de jantar explorada pela Empresa, para passar a funcionar como uma sala de espectáculos concessionada a uma empresa externa, que controlará a produção, exibição e comercialização do espectáculo.

Neste enquadramento, a empresa, que já houvera decidido deixar de assegurar qualquer serviço de controlo à entrada do Salão Preto e Prata, que passará a funcionar predominantemente como recinto de espectáculos, procede à extinção dos 2 postos de trabalho de porteiro de restaurante afectos ao referido Salão.

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

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

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

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



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

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

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

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

2. DA REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

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

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



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

- 1 trabalhador que desempenha as funções de supervisor de serviços;
- 6 trabalhadores que desempenham as funções de trintanário;
- 4 trabalhadores que desempenham as funções de mandarete;
- 6 trabalhadores que desempenham as funções de telefonista / rececionista;

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

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

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

3. DOS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

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

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

- 2 trabalhadores que desempenham as funções de porteiro de restaurante:
 - João Augusto Biscaia Avelar, com a categoria de porteiro de restaurante e similares, com 11 anos de antiguidade na empresa;
 - Fernando Manuel Doroteia Calhau, com a categoria de porteiro de restaurante e similares, com 10 anos de antiguidade na empresa.



- 6 trabalhadoras que desempenham as funções de guarda vestiários no bengaleiro;
 - Maria Isabel Jesus Neves, com a categoria de guarda vestiários, e com 36 anos de antiguidade na empresa;
 - Ana Maria Anjos Nogueira Fundo, com a categoria de guarda vestiários, e com 27 anos de antiguidade na empresa;
 - Ana Paula Sousa Pereira Mendes, com a categoria de guarda vestiários, e com 20 anos de antiguidade na empresa;
 - Alda Maria Mota Couto, com a categoria de guarda vestiários, e com 17 anos de antiguidade na empresa;
 - Célia Cristina Costa Basílio, com a categoria de guarda vestiários, e com 8 anos de antiguidade na empresa;
 - Maria Célia Moreira Leitão Cruz, com a categoria de guarda vestiários, e com 6 anos de antiguidade na empresa. Não existem outros trabalhadores com estas funções na empresa.

B. QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS

Conforme Anexo II, que se dá aqui por integralmente reproduzido.

D. PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO

Os despedimentos dos trabalhadores serão efectuados no final do presente processo, decorridos os prazos legais aplicáveis, sem prejuízo de a Empresa poder vir a utilizar o estabelecido no nº4, do art. 363º do Código do Trabalho.



F. COMPENSAÇÃO PARA ALÉM DA INDEMNIZAÇÃO LEGAL

Para além da indemnização legal correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, referida no nº1 do art. 366º do Código do Trabalho, não está prevista a atribuição de qualquer compensação genérica aos colaboradores a despedir.

Estoril, 07 de Janeiro de 2009

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is a cursive script, and the second signature is a more stylized, blocky script. Both signatures are written over a horizontal line.



ESTORIL SOL

**À Comissão Unitária de Trabalhadores
da Estoril Sol (III) – Turismo Animação e Jogo, S.A..**

(P.M.P.) com recibo de entrega

Estoril, 07 de Janeiro de 2009

ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE PROCEDER A UM DESPEDIMENTO COLECTIVO

Exmos. Senhores,

Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 360º do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 359º do mesmo Código, vimos comunicar a intenção de proceder a um despedimento colectivo que abrangerá 113 trabalhadores.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do mesmo artigo, anexa-se:

- Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo – Anexo-I;
- Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir – Anexo I;
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas – Anexo I;
- Indicação do período de tempo, no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento – Anexo I;

ESTORIL SOL (III) - Turismo, Animação e Jogo S.A.



ESTORIL SOL

- Indicação da inexistência de compensações genéricas, para além da indemnização referida no nº1 do art. 366º do Código do Trabalho – Anexo I.
- Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa – Anexo II;

Sem outro assunto, subscrevemo-nos

A Administração

Anexa-se: 2 Documentos (Anexo I e Anexo II)

Declaro que recebi, em nome da Comissão de Trabalhadores, o original desta carta e os documentos a esta anexos:

Data: 7/Dezembro/2010

Assinatura: