

**SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL****Acórdão**

Processo	Data do documento	Relator
660/14.5TTBCL.G1.S1	24 de março de 2021	Júlio Gomes

**DESCRITORES**

Despedimento coletivo

**SUMÁRIO**

I. Ainda que a lei distinga entre o despedimento por extinção dos postos de trabalho e o despedimento coletivo, também este último supõe a supressão de postos de trabalho – com efeito, o encerramento de uma secção ou estrutura equivalente é um motivo válido para um despedimento coletivo quando tal encerramento acarreta a destruição de postos de trabalho e não apenas a sua redistribuição – e a inexistência na empresa de outros postos de trabalho compatíveis com as aptidões dos trabalhadores.

II. A liberdade de empresa permite ao empregador introduzir novas tecnologias ou extinguir secções ou departamentos quando quiser e entender adequado ou oportuno. Simplesmente se pretender proceder a um despedimento coletivo com esses fundamentos terá, não apenas de invocar tais medidas de gestão, mas de demonstrar em que medida é que as mesmas redundaram em uma efetiva redução de postos de trabalho.

III. É ilícito e discriminatório um critério de seleção dos trabalhadores a abranger por um despedimento coletivo segundo o qual não serão em princípio abrangidos os trabalhadores que aceitem um acordo modificativo das funções e suscetível de violar direitos e garantias dos referidos trabalhadores.

## TEXTO INTEGRAL

Processo n.º 660/14.5TTBCL.G1.S1

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça,

Relatório

AA intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare a ilicitude do despedimento coletivo operado pela Ré e que visou o Autor, por improcedência dos fundamentos invocados, condenando-se a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhes pertencia, caso a tanto venha a optar; se condene a Ré ao pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão, e que até 31 de Julho de 2014 perfaz € 7.545,00; se condene a Ré a pagar ao Autor a importância de € 25.000,00, título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; se condene ainda a Ré a pagar ao Autor indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, no valor até Junho de 2014 de € 949,76, bem como, indemnização por antiguidade caso por ela opte, valores vincendos e juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da

citação da R. até efetivo e integral pagamento. A título subsidiário, e por força da ampliação do pedido entretanto operada nos autos, veio o Autor em referência pedir, caso não procedam os pedidos deduzidos a título principal, que a Ré seja condenada a pagar ao Autor o valor de € 22.967,00, que corresponde à compensação que o mesmo foi forçado a devolver para interpor a ação de impugnação do seu despedimento coletivo.

O Autor invocou que, juntamente com outros trabalhadores, foi alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem há nexos causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

A Ré contestou, alegando que foram cumpridas todas as formalidades exigidas para o despedimento coletivo, bem como que os motivos em que fundamentou o despedimento coletivo do Autor, nos termos que constam da decisão que lhe foi comunicada em conformidade, fundamentam-se em critérios objetivos. Terminava concluindo pela regularidade do despedimento e improcedência da ação.

Ainda em sede de contestação, veio a Ré requerer o chamamento para intervenção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

Com data de 23.10.2014, foi proferido despacho a ordenar a junção aos autos das ações que constituem, entretanto, os respetivos apensos, bem como, em cumprimento do disposto no art. 156º n.º 3 e 4 do Cód. Proc. Trabalho, a ordenar a intervenção requerida pela Ré.

Citados os Chamados, vieram BB, CC, DD, EE e FF apresentar articulados de adesão ao que fora apresentado pelo Autor, alegando e peticionando nos mesmos termos, incluindo a título subsidiário nos termos da ampliação por aquele operada.

Operada nos autos transação entre o Chamado BB e a Ré, veio a mesma a ser

homologada por sentença proferida aos 27.10.2016.

Entretanto, em sede de audiência de julgamento, veio o Chamado EE declarar que, a ser proferido deferimento ao pedido de ilicitude do seu despedimento coletivo, opta pela indemnização (cfr. ata de 17/10/2018).

#### APENSO A

Operada nos autos transação entre o Autor GG e a Ré, veio a mesma a ser homologada por sentença proferida aos 15.05.2017.

#### APENSO B

HH intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou o Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e falta de critério legal objetivo na sua seleção, condenando-se a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; se condene a Ré ao pagamento ao Autor das retribuições como se tivesse estado ao serviço, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido, até ao trânsito em julgado da decisão; se condene a Ré a pagar ao Autor a importância de € 25.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; se condene ainda a Ré a pagar ao Autor todas as gratificações que receberia se não tivesse sido despedimento; indemnização pelo despedimento, em caso de improcedência da ação (uma vez que devolveu

a indemnização à Ré); valores vincendos; e juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que foi admitido pela Ré, em 01/01/1999, mediante contrato de trabalho subordinado, a tempo inteiro, sem termo, com salário mensal, para trabalhar na sala de jogos do casino da ..., sob as suas ordens e direção exercendo as funções e estando classificado com a categoria profissional de **caixa fixo**, auferindo entretanto o vencimento mensal base ilíquido de € 885,50, acrescido mensalmente de diuturnidades no valor mensal de € 60,80, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50; recebia ainda, por ser trabalhador dos jogos de máquinas, recebe ainda gratificações nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27/11 numa média de € 100,00 mensais; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem há nexos causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

## APENSO C

II intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou o Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e falta de critério legal objetivo na sua seleção, condenando-se a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; se condene a Ré

a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; se condene a Ré ao pagamento ao Autor das retribuições como se tivesse estado ao serviço, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido, até ao trânsito em julgado da decisão; se condene a Ré a pagar ao Autor a importância de € 25.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; se condene ainda a Ré a pagar ao Autor todas as gratificações que receberia se não tivesse sido despedimento; indemnização pelo despedimento, em caso de improcedência da ação (uma vez que devolveu a indemnização à Ré); valores vincendos; e juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que: foi admitido pela Ré, em 1998, mediante contrato de trabalho subordinado, a tempo inteiro, sem termo, com salário mensal, para trabalhar na sala de jogos do casino da ..., sob as suas ordens e direção exercendo as funções e estando classificado com a categoria profissional de **caixa fixo**, auferindo entretanto o vencimento mensal base líquido de € 885,50, acrescido mensalmente de diuturnidades no valor mensal de € 114,00 (desde Dezembro de 2013), de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 37,89, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50; recebia ainda, por ser trabalhador dos jogos de máquinas, recebe ainda gratificações nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27/11 numa média de € 100,00 mensais; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem há nexos causais entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe

impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

#### APENSO D

JJ intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare ilícito o despedimento por improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento; ou, mesmo que assim não se entenda, declarar-se ilícito o despedimento do A. nos termos do art.º 359.º e ss. do Cód. Trabalho ou se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou a Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e/ou falta de critério legal objetivo e /ou subjetivo na sua seleção; consequentemente, se condene a Ré a reconhecer a ilicitude do despedimento do A., a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; a reintegrar o Autor no seu local e posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhes pertencia ou, opção a fazer até à data da sentença, a pagar-lhes uma indemnização substitutiva dessa reintegração a aferir em função da ilicitude do despedimento e da sua antiguidade que se fixa provisoriamente em € 16.860,00 (€ 1.124,00 x 15); a pagar ao Autor as prestações pecuniárias que se vencerem até à data do trânsito em julgado da sentença nomeadamente das retribuições como se tivesse estado ao serviço acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento que ora se juntou, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido até ao trânsito em julgado da decisão ascendendo as já vencidas a € 1.124,00; a pagar

ao Autor a importância de € 15.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; a pagar a quantia de € 1.000,00 por cada dia de atraso no cumprimento das obrigações que lhe forem impostas pela sentença que vier a ser proferida e a partir da data em que a mesma puder ser executada, sendo € 500,00 para o Autor e € 500,00 para o Estado; nos juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que: no dia 1 de Junho de 2000, a R. admitiu o A. para, trabalhar sob as suas ordens, direção e fiscalização no supra citado Casino da Póvoa, mediante contrato de trabalho a termo certo, que posteriormente se veio a converter em contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado; pelo menos desde essa data, 1 de Junho de 2000, o A. exerceu e desempenhou as funções inerentes primeiramente às categorias profissionais de Empregado de mesa, Assistente de Relações Públicas, Assistente de compras, e por último em 19 de Outubro de 2010, passou a deter a de **Assistente de Marketing**, categoria profissional que de resto lhe era atribuída e reconhecida pela Ré; a partir de 19 de Outubro de 2010, contínua e ininterruptamente, por si e em perfeita autonomia, sob as ordens, direção e instruções da Ré, desempenhou e exerceu as tarefas e funções inerentes quer à categoria profissional de Assistente Técnico de Jogo quer à categoria profissional de Assistente de Marketing; ao serviço da Ré o Autor auferia à data do despedimento a quantia de € 1.124,00 de retribuição base mensal acrescida dos montantes mensais aos título discriminados no recibo de vencimento; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem há nexos causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.



## APENSO E

LL intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare ilícito o despedimento por improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento; ou, mesmo que assim não se entenda, declarar-se ilícito o despedimento do A. nos termos do art.º 359.º e ss. do Cód. Trabalho ou se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou a Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e/ou falta de critério legal objetivo e /ou subjetivo na sua seleção; consequentemente, se condene a Ré a reconhecer a ilicitude do despedimento do A., a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; a reintegrar o Autor no seu local e posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhes pertencia ou, opção a fazer até à data da sentença, a pagar-lhes uma indemnização substitutiva dessa reintegração a aferir em função da ilicitude do despedimento e da sua antiguidade que se fixa provisoriamente em € 21.252,00 (€ 885,50 x 24); a pagar ao Autor as prestações pecuniárias que se vencerem até à data do trânsito em julgado da sentença nomeadamente das retribuições como se tivesse estado ao serviço acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no art.º 19.º da P.I., acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido até ao trânsito em julgado da decisão ascendendo as já vencidas a € 885,50; a pagar ao Autor a importância de € 15.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; a pagar a quantia de € 1.000,00 por cada dia de atraso no cumprimento das

obrigações que lhe forem impostas pela sentença que vier a ser proferida e a partir da data em que a mesma puder ser executada, sendo € 500,00 para o Autor e € 500,00 para o Estado; nos juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que: foi admitido ao serviço Ré, então com a denominação social, “Sopete - Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S.A., S.A.” em 12 de Abril de 1990, para trabalhar sob as suas ordens, direção e fiscalização no Casino da Póvoa de Varzim; pelo menos desde essa data, 12 de Abril de 1990, o Autor exerceu e desempenhou as funções inerentes à referida categoria profissional de **caixa-fixo**; ao serviço da R. o A. auferia à data do despedimento o vencimento base de € 885,50 acrescido de € 85,50 de diuturnidades, € 140,50 de subsídio de alimentação, € 130,00 de subsídio de turno, € 39,00 de prémio de assiduidade e € 85,00 de abono para falhas e por ser trabalhador dos jogos de máquinas, recebe ainda gratificações nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27/11 numa média de € 94,71 mensais; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem hánexo causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

APENSO F

MM intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou o Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e falta de critério legal objetivo na sua seleção, condenando-se a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia; se condene

a Ré a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; se condene a Ré ao pagamento ao Autor das retribuições como se tivesse estado ao serviço, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido, até ao trânsito em julgado da decisão; se condene a Ré a pagar ao Autor a importância de € 25.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; se condene ainda a Ré a pagar ao Autor todas as gratificações que receberia se não tivesse sido despedimento; indemnização pelo despedimento, em caso de improcedência da ação (uma vez que devolveu a indemnização à Ré); valores vincendos; e juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que: foi admitido pela Ré, em 1997, mediante contrato de trabalho subordinado, a tempo inteiro, sem termo, com salário mensal, para trabalhar na sala de jogos do casino da ..., sob as suas ordens e direção exercendo as funções e estando classificado com a categoria profissional de **caixa fixo**, auferindo entretanto o vencimento mensal base ilíquido de € 885,50, acrescido mensalmente de diuturnidades no valor mensal de €57,00, de abono para falhas IS no valor de €44,28, de abono para falhas N/IS de €40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50; recebia ainda, por ser trabalhador dos jogos de máquinas, recebe ainda gratificações nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27/11 numa média de € 100,00 mensais; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não

correspondem à verdade, nem há nexos causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

## APENSO G

NN intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare ilícito o despedimento por improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento; ou, mesmo que assim não se entenda, declarar-se ilícito o despedimento do A. nos termos do art.º 359.º e ss. do Cód. Trabalho ou se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou a Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e/ou falta de critério legal objetivo e /ou subjetivo na sua seleção; consequentemente, se condene a Ré a reconhecer a ilicitude do despedimento da Autora, a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; a reintegrar o Autor no seu local e posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhes pertencia ou, opção a fazer até à data da sentença, a pagar-lhes uma indemnização substitutiva dessa reintegração a aferir em função da ilicitude do despedimento e da sua antiguidade que se fixa provisoriamente em € 17.595,00 (€ 1.173,00 x 15); a pagar ao Autor as prestações pecuniárias que se vencerem até à data do trânsito em julgado da sentença nomeadamente das retribuições como se tivesse estado ao serviço acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento que ora se juntou, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido até ao

trânsito em julgado da decisão ascendendo as já vencidas a € 1.173,00; a pagar à Autora a importância de € 15.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; a pagar a quantia de € 1.000,00 por cada dia de atraso no cumprimento das obrigações que lhe forem impostas pela sentença que vier a ser proferida e a partir da data em que a mesma puder ser executada, sendo € 500,00 para o Autor e € 500,00 para o Estado; nos juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que: no dia 15 de Novembro de 2000, a Ré admitiu a Autora para, trabalhar sob as suas ordens, direção e fiscalização no supra citado Casino da Póvoa de Varzim, mediante contrato de trabalho a termo certo, que posteriormente se veio a converter em contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado; pelo menos desde essa data, 15 de Novembro de 2000, a Autora exerceu e desempenhou as funções inerentes primeiramente às categorias profissionais de Assistente de Relações Públicas, Assistente de compras, 1.ª Assistente, 1.ª telefonista e, por último, em 19 de Outubro de 2010, passou a deter a de **Assistente de Marketing**, categoria profissional que de resto lhe era atribuída e reconhecida pela Ré; a partir de 19 de Outubro de 2010, contínua e ininterruptamente, por si e em perfeita autonomia, sob as ordens, direção e instruções da Ré, desempenhou e exerceu as tarefas e funções inerentes quer à categoria profissional de Assistente Técnico de Jogo quer à categoria profissional de Assistente de Marketing; ao serviço da Ré a Autora auferia à data do despedimento a quantia de € 1.173,00 de retribuição base mensal acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem há nexos causais entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe

impossibilidade de manutenção da relação laboral da Autora pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

## APENSO H

OO intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare ilícito o despedimento por improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento; ou, mesmo que assim não se entenda, declarar-se ilícito o despedimento do A. nos termos do art.º 359.º e ss. do Cód. Trabalho ou se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou a Autora por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e/ou falta de critério legal objetivo e /ou subjetivo na sua seleção; consequentemente, se condene a Ré a reconhecer a ilicitude do despedimento da Autora, a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; a reintegrar o Autor no seu local e posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhes pertencia ou, opção a fazer até à data da sentença, a pagar-lhes uma indemnização substitutiva dessa reintegração a aferir em função da ilicitude do despedimento e da sua antiguidade que se fixa provisoriamente em € 16.860,00 (€ 1.124,00 x 15); a pagar à Autora as prestações pecuniárias que se vencerem até à data do trânsito em julgado da sentença nomeadamente das retribuições como se tivesse estado ao serviço acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento que ora se juntou, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido até ao trânsito em julgado da decisão ascendendo as já vencidas a € 1.124,00; a pagar

à Autora a importância de € 15.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; a pagar a quantia de € 1.000,00 por cada dia de atraso no cumprimento das obrigações que lhe forem impostas pela sentença que vier a ser proferida e a partir da data em que a mesma puder ser executada, sendo € 500,00 para o Autor e € 500,00 para o Estado; nos juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que: no dia 15 de Janeiro de 2000, a Ré admitiu a Autora para, trabalhar sob as suas ordens, direção e fiscalização no supra citado Casino da Póvoa de Varzim, mediante contrato de trabalho a termo certo, que posteriormente se veio a converter em contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado; pelo menos desde essa data, 15 de Novembro de 2000, a Autora exerceu e desempenhou as funções inerentes primeiramente à categoria profissional de Caixa Fixo e mais tarde, em 11 de Maio de 2003, foi reclassificada com a categoria profissional de Assistente Técnica de Jogo e, por último, em 25 de Outubro de 2010 como passou a deter a de **Assistente de Marketing**, categoria profissional que de resto lhe era atribuída e reconhecida pela Ré; desde pelo menos 01 de Maio de 2003, contínua e ininterruptamente, por si e em perfeita autonomia, sob as ordens, direção e instruções da R. desempenhou e exerceu as tarefas e funções inerentes quer à categoria profissional de Assistente Técnica de Jogo quer, a partir de 25 de Outubro de 2010; à categoria profissional de Assistente de Marketing; ao serviço da Ré o Autor auferia à data do despedimento a quantia de € 1.124,00 de retribuição base mensal acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento; a Autora, para acrescentar ainda mais valor ao seu desempenho profissional, e gerar valor acrescentado para a empresa, obteve a licenciatura em Design Gráfico e de Publicidade, tendo elaborado para a Ré diversos trabalhos na especialidade a título gracioso e para além do seu horário de trabalho; a Autora, igualmente por sua iniciativa, e por

sua conta, com vista a elevar o nível de atendimento à vasta e importante comunidade de clientes chineses da R., fez formação em língua Mandarim, sendo o único trabalhador da R. a comunicar nesta língua; a Autora efetuou demonstrações de jogos tradicionais em feiras, exposições, e nas instalações da Ré, tendo tido formação de pagador de banca ministrada pela Empresa nas suas instalações; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem há nexos causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral da Autora pelo que o despedimento da mesma é ilícito.

#### APENSO I

PP intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare ilícito o despedimento por improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento; ou, mesmo que assim não se entenda, declarar-se ilícito o despedimento do A. nos termos do art.º 359.º e ss. do Cód. Trabalho ou se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou a Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e/ou falta de critério legal objetivo e /ou subjetivo na sua seleção; consequentemente, se condene a Ré a reconhecer a ilicitude do despedimento da Autora, a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; a reintegrar o Autor no seu local e posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhes pertencia ou, opção a fazer até à data da sentença, a pagar-



lhes uma indemnização substitutiva dessa reintegração a aferir em função da ilicitude do despedimento e da sua antiguidade que se fixa provisoriamente em € 17.984,00 (€ 1.124,00 x 16); a pagar à Autora as prestações pecuniárias que se vencerem até à data do trânsito em julgado da sentença nomeadamente das retribuições como se tivesse estado ao serviço acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento que ora se juntou, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido até ao trânsito em julgado da decisão ascendendo as já vencidas a € 1.124,00; a pagar à Autora a importância de € 15.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; a pagar a quantia de € 1.000,00 por cada dia de atraso no cumprimento das obrigações que lhe forem impostas pela sentença que vier a ser proferida e a partir da data em que a mesma puder ser executada, sendo € 500,00 para o Autor e € 500,00 para o Estado; nos juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que: no dia 01 de Maio de 1999, a Ré admitiu a Autora para, trabalhar sob as suas ordens, direção e fiscalização no supra citado Casino da Póvoa, mediante contrato de trabalho a termo certo, que posteriormente se veio a converter em contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado; pelo menos desde essa data, 01 de Maio de 1999, a Autora exerceu e desempenhou as funções inerentes primeiramente à categoria profissional de Caixa Fixo, tendo mais tarde sido reclassificada com a categoria profissional de Assistente Técnica de Jogo e, por último, em 01 de Maio de 2003, passou a deter a de **Assistente de Marketing**, categoria profissional que de resto lhe era atribuída e reconhecida pela Ré; a partir de 01 de Maio de 2003, contínua e ininterruptamente, por si e em perfeita autonomia, sob as ordens, direção e instruções da Ré, desempenhou e exerceu as tarefas e funções inerentes quer à categoria profissional de Assistente Técnica de Jogo

quer à categoria profissional de Assistente de Marketing; ao serviço da Ré a Autora auferia à data do despedimento a quantia de € 1.124,00 de retribuição base mensal acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem há nexos causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral da Autora pelo que o despedimento da mesma é ilícito.

#### APENSO J

QQ intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou o Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e falta de critério legal objetivo na sua seleção, condenando-se a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; se condene a Ré ao pagamento ao Autor das retribuições como se tivesse estado ao serviço, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido, até ao trânsito em julgado da decisão; se condene a Ré a pagar ao Autor a importância de € 25.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; se condene ainda a Ré a pagar ao Autor todas as gratificações que receberia se não tivesse sido despedimento; indemnização

pelo despedimento, em caso de improcedência da ação (uma vez que devolveu a indemnização à Ré); valores vincendos; e juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que: foi admitido pela Ré, em 1997, mediante contrato de trabalho subordinado, a tempo inteiro, sem termo, com salário mensal, para trabalhar na sala de jogos do casino da Póvoa de Varzim, sob as suas ordens e direção exercendo as funções e estando classificado com a categoria profissional de **caixa privativo**, auferindo entretanto o vencimento mensal base ilíquido de € 1.010,50, acrescido mensalmente de diuturnidades no valor mensal de € 57,00, de abono para falhas IS no valor de € 50,53, de abono para falhas N/IS de € 62,47, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50; recebia ainda, por ser trabalhador dos jogos de máquinas, recebe ainda gratificações nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27/11 numa média de € 200,00 mensais; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem há nexo causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

APENSO K

RR intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou o Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e falta de critério legal objetivo na sua seleção, condenando-se a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia; se condene

a Ré a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; se condene a Ré ao pagamento ao Autor das retribuições como se tivesse estado ao serviço, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido, até ao trânsito em julgado da decisão; se condene a Ré a pagar ao Autor a importância de € 25.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; se condene ainda a Ré a pagar ao Autor todas as gratificações que receberia se não tivesse sido despedimento; indemnização pelo despedimento, em caso de improcedência da ação (uma vez que devolveu a indemnização à Ré); valores vincendos; e juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que foi admitido pela Ré, em 1997, mediante contrato de trabalho subordinado, a tempo inteiro, sem termo, com salário mensal, para trabalhar na sala de jogos do casino da ..., sob as suas ordens e direção exercendo as funções e estando classificado com a categoria profissional de **caixa fixo**, auferindo entretanto o vencimento mensal base ilíquido de € 885,50, acrescido mensalmente de diuturnidades no valor mensal de € 57,00, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50; recebia ainda, por ser trabalhador dos jogos de máquinas, recebe ainda gratificações nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27/11 numa média de € 100,00 mensais; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não

correspondem à verdade, nem há nexos causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

## APENSO L

SS intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou o Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e falta de critério legal objetivo na sua seleção, condenando-se a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; se condene a Ré ao pagamento ao Autor das retribuições como se tivesse estado ao serviço, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido, até ao trânsito em julgado da decisão; se condene a Ré a pagar ao Autor a importância de € 25.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; se condene ainda a Ré a pagar ao Autor todas as gratificações que receberia se não tivesse sido despedimento; indemnização pelo despedimento, em caso de improcedência da ação (uma vez que devolveu a indemnização à Ré); valores vincendos; e juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que foi admitido pela Ré, em 1992, mediante contrato de trabalho subordinado, a tempo inteiro, sem termo, com salário mensal, para trabalhar na sala de jogos do casino da Póvoa de Varzim,

sob as suas ordens e direção exercendo as funções e estando classificado com a categoria profissional de **caixa fixo**, auferindo entretanto o vencimento mensal base líquido de € 885,50, acrescido mensalmente de diuturnidades no valor mensal de € 88,50, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50; recebia ainda, por ser trabalhador dos jogos de máquinas, recebe ainda gratificações nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27/11 numa média de € 100,00 mensais; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem hánexo causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

#### APENSO M

TT intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou o Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e falta de critério legal objetivo na sua seleção, condenando-se a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a € 2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; se condene a Ré ao pagamento ao Autor das retribuições como se

tivesse estado ao serviço, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido, até ao trânsito em julgado da decisão; se condene a Ré a pagar ao Autor a importância de € 25.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; se condene ainda a Ré a pagar ao Autor todas as gratificações que receberia se não tivesse sido despedido; indemnização pelo despedimento, em caso de improcedência da ação (uma vez que devolveu a indemnização à Ré); valores vincendos; e juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que foi admitido pela Ré, em 03/05/1991, mediante contrato de trabalho subordinado, a tempo inteiro, sem termo, com salário mensal, para trabalhar na sala de jogos do casino da Póvoa de Varzim, sob as suas ordens e direção exercendo as funções e estando classificado com a categoria profissional de **caixa fixo**, auferindo entretanto o vencimento mensal base ilíquido de € 885,50, acrescido mensalmente de diuturnidades no valor mensal de € 82,65, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50; recebia ainda, por ser trabalhador dos jogos de máquinas, recebe ainda gratificações nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27/11 numa média de € 100,00 mensais; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem há nexos causais entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

APENSO N

UU intentou ação especial de impugnação do despedimento coletivo que lhe foi movido por Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A., pedindo que: se declare a ilicitude do despedimento operado pela Ré e que visou o Autor por improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento e falta de critério legal objetivo na sua seleção, condenando-se a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo; se condene a Ré a reconhecer que tem o dever de identificação e registo de quem adquira ou troque fichas ou outros símbolos de valor total igual ou superior a €2.000,00, em cumprimento da Lei sobre o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; se condene a Ré ao pagamento ao Autor das retribuições como se tivesse estado ao serviço, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de alimentação, e tudo o que mais lhe for devido, até ao trânsito em julgado da decisão; se condene a Ré a pagar ao Autor a importância de € 25.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais sofridos; se condene ainda a Ré a pagar ao Autor todas as gratificações que receberia se não tivesse sido despedimento; indemnização pelo despedimento, em caso de improcedência da ação (uma vez que devolveu a indemnização à Ré); valores vencidos; e juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal até efetivo e integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que foi admitido pela Ré, em 1/06/1992, mediante contrato de trabalho subordinado, a tempo inteiro, sem termo, com salário mensal, para trabalhar na sala de jogos do casino da Póvoa de Varzim, sob as suas ordens e direção exercendo as funções e estando classificado com a categoria profissional de **caixa fixo**, auferindo entretanto o vencimento mensal base líquido de € 885,50, acrescido mensalmente de diuturnidades no valor mensal de € 85,50, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de



prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50; recebia ainda, por ser trabalhador dos jogos de máquinas, recebe ainda gratificações nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27/11 numa média de € 100,00 mensais; entretanto, foi, juntamente com outros trabalhadores, alvo de um processo de despedimento coletivo promovido pela Ré, sendo que os motivos invocados pela Ré para concretização do despedimento não correspondem à verdade, nem hánexo causal entre os motivos invocados pela Ré e o seu despedimento; mais, não existe impossibilidade de manutenção da relação laboral do Autor pelo que o despedimento do mesmo é ilícito.

A Ré contestou os termos peticionados nos referidos apensos, em síntese, alegando que foram cumpridas todas as formalidades exigidas para o despedimento coletivo, bem como que os motivos em que fundamentou o despedimento coletivo do Autor, nos termos que constam da decisão que lhe foi comunicada em conformidade, fundamentam-se em critérios objetivos. Termina, concluindo pela regularidade do despedimento e improcedência da ação. Ainda, e antes do mais, veio a Ré arguir a exceção de incompetência material parcial relativamente aos pedidos ali formulados, no sentido do dever de a Ré identificar e registar quem adquira ou troque fichas de valor igual ou superior a € 2.000,00 (em cumprimento da Lei de Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo), assim como o de impedir que os menores, vedados e proibidos joguem nos jogos bancados e nas máquinas de jogo, por os mesmos não se enquadrarem em nenhuma das alíneas do artº 126º da Lei n.º 62/2013, de 26/08.

Realizado o julgamento foi proferida a seguinte sentença:

“Atento o exposto, julga-se a presente ação parcialmente procedente, termos em que se decide declarar ilícito o despedimento coletivo promovido pela Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, S.A. e, em consequência:

i) Relativamente aos pedidos formulados por AA

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

ii) Relativamente aos pedidos formulados por CC

condena-se a Ré a reintegrar a trabalhadora no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento à Autora das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento à Autora de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento à Autora de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo

e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento à Autora da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por esta Autora.

iii) Relativamente aos pedidos formulados por DD

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

iv) Relativamente aos pedidos formulados por EE

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 40.349,50, acrescida da quantia diária de € 42,93 até ao trânsito em julgado da presente sentença, a título de indemnização em substituição da reintegração;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

v) Relativamente aos pedidos formulados por FF

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

vi) Relativamente aos pedidos formulados por HH

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a

antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

vii) Relativamente aos pedidos formulados por II

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

viii) Relativamente aos pedidos formulados por LL

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

ix) Relativamente aos pedidos formulados por MM

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de

auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

x) Relativamente aos pedidos formulados por RR

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

xi) Relativamente aos pedidos formulados por SS

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos

respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

xii) Relativamente aos pedidos formulados por TT

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;



absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

xiii) Relativamente aos pedidos formulados por UU

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

xiv) Relativamente aos pedidos formulados por QQ

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

xv) Relativamente aos pedidos formulados por JJ

condena-se a Ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento ao Autor da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por este Autor.

xvi) Relativamente aos pedidos formulados por NN

condena-se a Ré a reintegrar a trabalhadora no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento à Autora das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta

decisão;

condena-se a Ré no pagamento à Autora de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento à Autora de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento à Autora da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por esta Autora.

xvii) Relativamente aos pedidos formulados por OO

condena-se a Ré a reintegrar a trabalhadora no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento à Autora das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento à Autora de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento à Autora de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento à Autora da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por esta Autora.

xviii) Relativamente aos pedidos formulados por PP

condena-se a Ré a reintegrar a trabalhadora no seu posto de trabalho com a antiguidade e categoria que lhe pertencia;

condena-se a Ré no pagamento à Autora das retribuições, acrescidas dos respetivos subsídios de férias e de Natal, diuturnidades e subsídio de alimentação que lhes são devidas até à data do trânsito em julgado desta decisão;

condena-se a Ré no pagamento à Autora de indemnização por danos patrimoniais sofridos mercê de o referido trabalhador se ter visto privado de auferir as gratificações que receberia não fora o despedimento que foi alvo, em quantia a liquidar posteriormente em incidente próprio;

condena-se a Ré no pagamento à Autora de juros de mora sobre as quantias acima referidas contados à taxa legal desde a data da citação da Ré até efetivo e integral pagamento;

condena-se a Ré no pagamento à Autora da quantia de € 15.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos;

absolve-se a Ré do demais contra si peticionado por esta Autora.

\*

Inconformada a Ré interpôs recurso de apelação.

Os Autores HH, II, MM, RR, SS, TT, UU e QQ contra-alegaram, com ampliação do recurso nos termos do Artigo 636º do CPC.

Os Autores AA e outros (Chamados) responderam ao recurso interposto pela Ré. Também os Autores LL (Apenso E); JJ (Apenso D); NN (Apenso G); OO (Apenso H) e PP (Apenso I), contra-alegaram.

O Tribunal da Relação proferiu Acórdão com o seguinte teor:

”Acordam os juízes do Tribunal da Relação de Guimarães em julgar parcialmente procedente a apelação, absolvendo-se a Ré do pedido quanto aos Autores JJ, NN, OO, PP; e alterando-se o decidido quanto aos demais Autores,

devendo deduzir-se na compensação devida aos Autores (prestações intercalares) os montantes a que alude o nº 2 do artigo 390º do CT, a liquidar em incidente de liquidação da sentença, devendo a ré entregar à segurança social os relativos a subsídio de desemprego. No mais mantém-se o decidido.

Custas pela recorrente e recorridos na proporção do respetivo decaimento em ambas a instâncias, sem prejuízo da isenção de que gozem os Autores”.

Novamente inconformada VARZIM SOL - TURISMO, JOGO E ANIMAÇÃO, S.A. interpôs recurso de revista do Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães” na parte em que declarou a ilicitude do despedimento dos AA, CC, DD, EE, FF, HH, II, LL, MM, RR, SS, TT, UU, QQ, por invalidade do critério de seleção utilizado pela R., ora Recorrente, na escolha dos trabalhadores a despedir”.

Entretanto, a Ré e os Autores AA, CC, DD, EE, II e TT celebraram transação, judicialmente homologada por decisão, de 20/03/2020, transitada em julgado.

O recurso da Ré prossegue, pois, apenas em relação aos Autores FF, HH, LL, MM, RR, SS, UU, QQ.

O recurso apresentou as seguintes Conclusões:

A) Vem o presente recurso interposto do, aliás douto, Acórdão de fls..., na parte em que declarou a ilicitude do despedimento dos AA, CC, DD, EE, FF, HH, II, LL, MM, RR, SS, TT, UU, QQ, por invalidade do critério de seleção utilizado pela R., ora Recorrente, na escolha dos trabalhadores a despedir.

B) Ao passo que o Tribunal de 1.ª Instância não apreciou o critério de seleção utilizado pela R. na escolha dos trabalhadores a despedir, questão que ficou prejudicada em resultado da improcedência dos motivos, o Tribunal da Relação apreciou a referida questão, considerando que a R. terá “torneado as regras relativas à seleção dos trabalhadores a despedir” - tratando-se de fundamentação diferente, numa e noutra decisão, mostra-se admissível o presente recurso de revista para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos previstos no artigo 671.º, n.º 3 do CPC.

C) Sem alterar a fundamentação vertida no Acórdão recorrido, respeitante aos motivos do despedimento coletivo, que não merece qualquer reparo em face da factualidade dada como assente, com o presente recurso pretende-se ver alterado o Acórdão recorrido, no sentido da validade do critério adotado pela R. na seleção dos trabalhadores a despedir.

D) Só está, pois, em causa, no âmbito da presente revista, a questão do critério de seleção, a qual poderá ser dividida em duas subquestões: (i) a reestruturação levada a cabo no setor das caixas, mais precisamente, as alterações prévias ao despedimento coletivo, designadamente o procedimento de celebração de acordos de polivalência; e (ii) o critério de seleção propriamente dito.

E) Refere-se - sem razão - no Acórdão recorrido, que o mecanismo implementado pela R., nomeadamente pela celebração de acordos de polivalência, para além de não poder ser realizado nos moldes em que o foi, serviu única e exclusivamente para tornear as regras relativas à seleção dos trabalhadores a despedir.

F) Antes de passar à análise do critério de seleção propriamente dito, importará assim responder à seguinte questão: terá sido ilegítima, conforme defendem os AA. e se propugna no Acórdão recorrido, a reestruturação efetuada pela R.?

G) A resposta terá, necessariamente, que ser negativa.

H) Desde logo, conforme reconheceu o Tribunal a quo, a reestruturação efetuada teve como pano de fundo, essencialmente, (i) as alterações tecnológicas, nomeadamente com introdução do sistema ez-pay e das caixas automáticas, que de facto absorveram parte considerável das funções dos caixas fixos, e ainda, (ii) a diminuição de clientes no jogo bancado, com a consequente diminuição das tarefas dos ficheiros fixos.

I) Sucede que, apesar de tal reestruturação ter consistido, essencialmente, na criação de um denominado “perfil de caixa”, abrangendo um acervo de tarefas que, no essencial, englobava as tarefas cometidas a três categorias (caixa

privativo, ficheiro fixo e caixa fixo), tal não implicou uma “mexida unilateral nas categorias e carreiras acordadas quer individual quer coletivamente, designadamente do Acordo de empresa”, conforme concluíram os Venerandos Desembargadores do Tribunal a quo.

J) Com relevância para a apreciação desta questão, importa atender aos factos provados sob os pontos 3.73, 3.131 e 3.139, dos quais resulta a reestruturação promovida pela R. passava pela celebração de um acordo de polivalência, não pressupondo uma qualquer imposição unilateral por parte da R.

K) Estava, simplesmente, em causa, um alargamento do âmbito das funções desempenhadas, mas sem modificar as categorias profissionais de origem, o que fez ao abrigo da Cláusula 14.<sup>a</sup>, n.º 6 do AE, que refere que a R. pode “encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objeto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio” (cfr. facto provado sob o ponto 3.53).

L) Tal cláusula não é vulgar numa convenção coletiva, em que a rigidez funcional é, consabidamente, uma das bandeiras mais características das organizações sindicais no domínio da negociação coletiva; mas essa circunstância, acrescida de a convenção coletiva em causa ser um Acordo de Empresa (onde, por definição, há um conhecimento direto por parte do sindicato outorgante da realidade empresarial em que a cláusula irá ser posta em prática e do interesse na mesma por parte da empresa outorgante...), constitui, inequivocamente, um ponto de equilíbrio fundamental da análise da razoabilidade da reestruturação que a R implementou e que, estranhamente, não mereceu uma linha por parte da douda decisão em crise.

M) Também a própria Lei do Jogo - a que se faz referência no Acórdão recorrido - não é absolutamente estanque na descrição do pessoal dos quadros das salas de jogo, quando refere “sem prejuízo da possibilidade da sua modificação ou adaptação, com respeito das disposições legais relativas à aprovação da legislação laboral” (cfr. artigo 77.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 422/89, de 2 de

dezembro).

N) Com isto não se pretendeu subverter as categorias profissionais existentes no Acordo de Empresa, mas apenas permitir que um trabalhador pudesse exercer funções de diferentes categorias, mediante o ajustamento do seu estatuto remuneratório.

O ) Também não tem aqui aplicação, nem deve colher, conforme se faz referência no duto Acórdão recorrido, o disposto nos artigos 119.º e 129.º do Código do Trabalho, pois não se promoveu, nem se propôs aos trabalhadores, qualquer “baixa de categoria”; nem se promoveu, reitera-se, qualquer alteração unilateral à atividade contratada.

P) O facto de o acordo de polivalência configurar, segundo o Acórdão recorrido, um “contrato de adesão”, uma vez que não se permitia aos trabalhadores a sua (re)negociação particular, explica-se pela própria natureza da reestruturação que a R. pretendia implementar, a qual não seria compatível com situações de exceção e subverteria as sinergias que desejavam retirar-se da polivalência dos trabalhadores no setor das caixas.

Q) Se cada trabalhador se regesse por condições específicas e diferentes das condições estabelecidas com os demais trabalhadores, a reestruturação perderia todo o sentido e estar-se-ia a pôr em causa o princípio da igualdade!

R) Também não é verdade que AA. poderiam desempenhar, simultaneamente, as funções de ficheiro fixo, caixa fixo ou caixa privativo; ou que passariam a desempenhar mais funções - essa é uma impossibilidade prática, pois as funções de ficheiro fixo são desempenhadas na caixa da sala do jogo bancado; e as funções de caixa fixo e caixa privativo são desempenhadas na caixa da sala do jogo de máquinas (cfr. pontos 3.4, 3.5, 3.6, 3.70, 3.125 e 3.137 da factualidade assente).

S ) Importa, pois, concluir que o acordo de polivalência não previa um incremento de funções, em termos de volume, mas antes simplesmente a possibilidade de desempenhar funções de diferentes categorias.



T ) Numa segunda dimensão da questão sub judice, importa responder à seguinte questão: Numa situação de crise, como aquela que resulta dos autos, não pode uma empresa promover uma reestruturação dos seus recursos humanos, tendo em vista o seu equilíbrio, nomeadamente através de reclassificações profissionais?

U ) Pode fazer-se no âmbito de um processo de despedimento coletivo, propriamente dito, em que se prevê, na fase de informações e negociação, a adoção de medidas que visem a reconversão ou reclassificação profissional (cfr. artigo 361.º, n.º 1 c) do Código do Trabalho); e pode, também, fazer-se no âmbito de um processo de extinção do posto de trabalho, em que se obriga o empregador a procurar, dentro da sua estrutura, um posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador (cfr. artigo 368.º, n.º 4 do Código do Trabalho); por que razão não poderá fazer-se em momento anterior ao despedimento?

V) No contexto descrito pelo Venerando Tribunal a quo, em que “no âmbito do jogo de máquinas ocorreu uma forte diminuição das tarefas a executar pelos caixas, por virtude das alterações tecnológicas, e em menor medida também no jogo bancado ocorreu uma diminuição aqui por força da diminuição de clientela”, e tendo presente os princípios da liberdade da empresa e da sua gestão, restará concluir que a R., ora Recorrente, poderia legitimamente reorganizar os seus serviços, nomeadamente no setor das caixas.

W) Conforme resulta dos factos provados sob os pontos 3.22 e 3.23, a R. definiu como critério de seleção os trabalhadores que não aceitaram celebrar o denominado “acordo de polivalência”.

X ) Deve salientar-se, porém, que (i) a todos os trabalhadores do setor das caixas, quer fossem ficheiros fixos, caixas privativos ou caixas fixos, foram propostos a celebração dos denominados “acordos de polivalência”; e (ii) a todos os trabalhadores foram oferecidas exatamente as mesmas condições (cfr. factos assentes sob os pontos 3.18, 3.21, 3.73, 3.131 e 3.139).

Y) Assim, todos os aqui AA. ponderaram a possibilidade de aceitar ou rejeitar a celebração do acordo de polivalência.

Z) Importa ter presente que, nos termos da legislação atualmente em vigor, os critérios de seleção são definidos livremente pelo empregador – com ampla margem de discricionariedade – atendendo aos princípios da liberdade de empresa e da sua gestão.

AA) É certo, porém – como tem sido entendimento uniforme na doutrina e jurisprudência que a definição de tais critérios pelo empregador deve ser norteadas pelas seguintes ideias chave: (i) razoabilidade e objetividade; (ii) o princípio da não discriminação; (iii) os princípios da proporcionalidade e da adequação; (iv) a proibição do arbítrio; (v) congruência e nexo de causalidade entre os motivos invocados e o critério adotado; e (vi) a percepção pelos trabalhadores abrangidos.

BB) Sucede que, os Venerandos Desembargadores do Tribunal da Relação não examinaram, de uma forma global, o critério de seleção adotado, limitando-se a referir que se tratou de um ato discriminatório.

CC) Note-se que, o critério não foi “criado” pela própria R., mas “definido” pela R., sendo certo que, todos os trabalhadores, colocados exatamente nas mesmas condições, tomaram a decisão de aceitar ou rejeitar celebrar os acordos de polivalência.

DD) A circunstância de se ter escolhido – em momento posterior a essa reorganização – os trabalhadores que não aceitaram subscrever os acordos de polivalência, nada tem de subjetivo ou arbitrário ou, até, discriminatório. Muito pelo contrário!

EE) É uma escolha como outra qualquer, sendo certo que, não podia a R. saber, à partida, os trabalhadores que aceitariam ou os trabalhadores que rejeitariam a celebração de tais acordos.

FF) Por outro lado, dentro do quadro que se descreveu no capítulo anterior, o que impedia a R. de selecionar – para ficar – os trabalhadores com maior

amplitude funcional essencial para os objetivos que presidiram esta reestruturação? Que outro critério poderia ter adotado a R., que fosse mais congruente com a reorganização que tinha acabado de se implementar? A resposta parece óbvia – nenhum outro critério seria mais adequado.

GG) É pacífico que o critério de seleção deverá ser objetivo, mas, como já tem sido defendido pela doutrina, envolverá sempre um determinado grau de subjetividade, pois estará sempre relacionado com as características dos próprios trabalhadores (Cfr. Filipe Fraústo da Silva, In Observações acerca da Seleção Social no Procedimento de Despedimento Coletivo; Pedro Furtado Martins, In Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª Edição revista e atualizada segundo o Código do Trabalho de 2012, Principia, Julho de 2012, p. 308; e Bernardo da Gama Lobo Xavier, In O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa, Verbo, p. 451).

HH) Admite-se que o critério de seleção adotado pela R. terá sido pouco comum, dentro daqueles que são habitualmente utilizados e até estudados pela doutrina e jurisprudência. Porém, a originalidade no critério adotado não pode influir na apreciação da sua validade.

II) Em face do exposto, Vossas Excelências não poderão deixar de concluir, em conformidade com aquele que tem sido o entendimento da doutrina e jurisprudência, que o critério de seleção adotado pela R. no âmbito do processo de despedimento coletivo objeto destes autos, respeita, em toda a linha, os princípios atrás indicados, pelo que se impõe concluir pela sua validade e, em consequência, pela licitude do despedimento dos AA.

JJ) Deve, assim, revogar-se – nesta parte – o Acórdão recorrido.

Os Autores JJ, NN, OO e PP interpuseram igualmente recurso de revista em que invocaram uma nulidade do Acórdão recorrido por omissão de pronúncia, entretanto conhecida pelo Tribunal da Relação que a julgou verificada, tendo-a suprido por Acórdão de 7 de maio de 2020 e apresentando as seguintes

Conclusões[1]:

- 1) A presente acção foi intentada pelos Recorrentes, objecto de despedimento coletivo promovido pela Recorrida, e porque não se verificavam os motivos para que tal pudesse acontecer;
- 2 ) A Recorrida contestou na tentativa de provar que os fundamentos do despedimento coletivo se verificavam;
- 3 ) A matéria de facto em que se há-de basear a decisão é a constante da decisão de 1ª instância a que acresce a aditada pelo Tribunal da Relação de Guimarães;
- 4 ) Da matéria fixada em 1ª instância, nada ficou provado quanto à fundamentação e legalidade do despedimento dos Recorrentes;
- 5) Da matéria provada e aditada pelo Tribunal da Relação, de igual modo, não constam factos que possam legitimar e fundamentar a decisão de despedimento;
- 6 ) Os fundamentos invocados em sede de procedimento de despedimento foram aqueles que constam das comunicações efectuadas aos Recorrentes pela Recorrida em sede de procedimento de despedimento colectivo;
- 7) Nenhum facto em que se baseou a Ré para fundamentar o despedimento ficou provado;
- 8 ) Ficou provado que a Ré instaurou um despedimento colectivo com os fundamentos constantes do respectivo processo;
- 9) Mas já não ficaram provados os factos em que a Ré pretendia basear o despedimento;
- 10) O Tribunal da Relação para além de se ter baseado em “suposições”, que sequer são presunções, sem qualquer apoio na matéria dada como provada, baseou-se em factos que não foram dados como provados e assim expressamente constantes da matéria dada como assente;
- 11) Dos factos dados como provados, nem com muito esforço se conseguem enquadrar os mesmos nos fundamentos do despedimento;

- 12) O Tribunal da Relação, mesmo alterando a matéria de facto provada, fundamentou a sua decisão, não nestes mesmos factos mas em suposições e especulações, algumas delas em total contradição com a matéria assente;
- 13) Há contradição insanável entre os factos e a fundamentação;
- 14) Os Recorrentes eram erradamente classificados de “ASSISTENTES DE MARKETING” quando exerciam as funções de “ASSISTENTES TÉCNICAS JOGO” tal como ficou provado nos autos;
- 15) Os Recorrentes eram efectivamente “ASSISTENTES TÉCNICAS JOGO”;
- 16) O Tribunal da Relação ao referir que a Ré pretendeu acabar com a categoria profissional de “ASSISTENTES DE MARKETING” deveria ter levado em atenção as funções exercidas pelos Recorrentes;
- 17) O Acórdão Recorrido é fundamentado em factos não provados;
- 18) A Ré não logrou provar os factos que transcreveu na comunicação e com o que pretendia fundamentar o despedimento dos Recorrentes;
- 19) O Tribunal Recorrido foi para além do alegado pela Ré/Recorrida, invocando fundamentos não alegados nem provados;
- 20) Os Recorrentes foram despedidos alegadamente por exercerem as funções de Assistentes de Marketing, quando eram Assistentes Técnicas de Jogo,
- 21) A R., não provou quais os Assistentes Técnicas de Jogo que tinha ao seu serviço à data do despedimento embora a matéria de facto provada reconheça que existiam.
- 22) Desconhece-se e à R. competia provar que os Recorrentes, eram dentre estes os que reuniam as condições para serem despedidos em detrimento dos outros.

LL veio responder ao recurso interposto pela Ré e interpôs recurso subordinado. A sua resposta apresentava as seguintes Conclusões:

1ª - O conceito constitucional de «justa causa», vertido no artigo 53.º da

Constituição “enquadra nos despedimentos não proibidos (e, portanto, constitucionalmente justificados) também os despedimentos colectivos e outros mais, legitimamente motivados (Ac. nº 531/12 do Tribunal Constitucional de 23/09/2013).

2.<sup>a</sup> - Este despedimento coletivo é globalmente ilícito porque o despedimento coletivo não pode encobrir despedimentos individuais e muito menos justificá-los — como decidiu a Relação de Lisboa, no seu acórdão de 30/11/2001, Pº 6835/2005-4 in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

3.<sup>a</sup> - Na versão do Casino, os Autores foram despedidos por culpa deles porque se tivessem assinado o “acordo de polivalência” já não teriam sido incluídos no despedimento coletivo — o que constitui um despedimento imputado a um comportamento culposos dos Autores que recusaram assinar o “acordo de polivalência”.

4.<sup>a</sup> - Despedir 20 trabalhadores sindicalizados (dirigente, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores e activistas sindicais), substituindo-os, nas funções, por não-sindicalizados não constitui justa causa mas antes discriminação e assédio proibido.

5.<sup>a</sup> - A assinatura do referido “acordo de polivalência”, se executado nos termos do texto unilateralmente imposto, poderia ser muito prejudicial ao trabalhador — pelo que era lícita a recusa em assinar um péssimo e ilegal acordo.

6.<sup>a</sup> - ARé não utilizou um critério sério, objetivo e habitual para seleccionar, entre todos os trabalhadores, quais os trabalhadores a serem escolhidos — inventou um critério subjetivo próprio e arbitrário (não uniforme) — a recusa em assinar um texto ambíguo susceptível de serem discriminados e prejudicados — que

sabia não ser aceite por representantes sindicais e trabalhadores sindicalizados.

7ª - Como sustenta o Tribunal Constitucional (acórdão nº 602/2013) «só a indicação legal rigorosa de parâmetros condicionantes e limitativos pode impedir a possibilidade de subjetivação da escolha, assegurando, do mesmo passo, um efetivo controlo, pelo tribunal competente, da validade do despedimento, considerando a verificação objetiva da motivação e a idoneidade daquela decisão e a sua conseqüente legalidade ou ilegalidade.»; que não pode ser aberta a porta «a despedimentos arbitrários ou judicialmente incontroláveis.» e que os critérios não podem ficar na disponibilidade do empregador.

8ª - O Código do Trabalho ao regulamentar o despedimento coletivo (artigos 359º a 366º), ao contrário do que fez para o despedimento por extinção do posto de trabalho (artigo 368º), não refere quais os requisitos para o despedimento, nomeadamente quais os critérios a seguir na seleção dos trabalhadores a despedir — o que constitui uma inconstitucionalidade por omissão uma vez que o artigo 53º da CRP proíbe os despedimentos sem justa causa e garante aos trabalhadores a segurança no emprego.

9ª - No respeito pela Constituição, há que suprir a lacuna aplicando aos despedimentos coletivos o artigo 368º para o despedimento por extinção de posto de trabalho (na redacção originária, em vigor à data deste despedimento colectivo). Os critérios objetivos que a Ré devia ter aplicado na seleção dos trabalhadores a despedir eram os mesmos que estavam fixados no nº 2 do artigo 368º e que são:

e) Menor antiguidade no posto de trabalho;

f) Menor antiguidade na categoria profissional;

g) Classe inferior na mesma categoria profissional;

h) Menor antiguidade na empresa.

10ª - A lei deve sempre ser interpretada conforme a Constituição «Perante a possibilidade de várias interpretações, deve prevalecer a que melhor se coaduna com as normas e princípios constitucionais. Por outras palavras, no caso de polissemia de sentidos de conceitos ou de actos normativos, a norma não deve ser considerada inconstitucional enquanto puder ser interpretada de acordo com a Constituição; a interpretação conforme a Constituição é um meio de neutralizar violações constitucionais, mediante a opção - de entre «os sentidos possíveis, resultantes do texto e do fim da lei»

11ª - Ao contrário do que é referido pela empresa, nem a todos os AA foi oferecida uma melhoria salarial, como resulta do facto provado 3.138 segundo o qual ao QQ o acordo proposto de polivalência era «sem qualquer contrapartida.

O seu recurso subordinado apresentava as seguintes Conclusões:

1ª - A recorrente Varzim Sol não é uma simples empresa privada pois explora, mediante contrato de concessão, um casino que é do domínio privado do Estado e sujeita a objetivos e restrições legais.

2ª - Conforme estipula o artigo 27º da Lei do Jogo, os casinos visam fundamentalmente, assegurar a honestidade do jogo, a concentração e comodidade dos jogadores e proporcionar uma oferta turística de qualidade.

3ª - E a comodidade dos jogadores e a qualidade da oferta turística exige que tenha um quadro de pessoal necessário para assegurar essa comodidade e qualidade legalmente imposta.



4ª - A gestão de um casino, como concessionário do Estado, não se reduz apenas ao melhor e mais fácil lucro, tendo o tribunal ser mais proativo e atuante na defesa do Estado concedente e sindicar o despedimento coletivo.

5ª - A empresa não pode despedir trabalhadores, enfraquecendo os serviços prestados, prejudicando a comodidade dos jogadores e baixando a qualidade da sua oferta turística.

6ª - Com este despedimento colectivo, a empresa prejudicou os jogadores dificultando-lhe e tornando-lhe mais incómodos o acesso ao jogo e às benesses e promoções de marketing e deixando de proporcionar uma oferta turística de qualidade (fortalecendo o vizinho casino de Espinho).

7.ª - Que não foram motivos financeiros ou de mercado, estruturais ou tecnológicos resulta até das transações realizadas já na pendência do recurso de revista onde, para impedir a todo o custo a reintegração dos despedidos, acordou pagar bem a cessação (incluindo indemnizações por danos morais que tinham sido judicialmente recusadas nos autos com trânsito em julgado)

8ª - Dos 11 casinos existentes em Portugal e sujeitos à mesma crise, mais nenhum procedeu a um despedimento coletivo invocando a crise — logo, a Ré tinha de ter provado uma crise maior e mais grave na zona de jogo da ... (o que não é verdade pois continuou a ter uma receita mensal de 5 milhões de euros, superior aos demais casinos do norte).

9ª - Num acto de fé, com base nos quadros apresentados pela empresa no seu articulado — mas de impossível verificação pois não tinham sido publicados e, por isso impugnados pelos trabalhadores — cujos Autor(es) não foram apresentados em audiência de julgamento para fundamentarem onde e como foram obter tais números (razão porque foram dados como não provados em 1ª instância) — o tribunal da Relação deu como provados tais mapas sem fundamentação credível.

10ª - A Ré poderia ter apresentado os mapas com números totalmente diferentes, sem se saber quem os elaborou, como foram recolhidos os tais

“dados” e sem aferir a sua veracidade que o Tribunal da Relação de Guimarães, com a preocupação em não interferir na gestão da empresa, aceitaria todos os mapas e quadros elaborados para tentar uma justificação “científica” para o previamente decidido despedimento dos 20 Trabalhadores.

11ª - Dos 11 casinos existentes em Portugal e com a mesma tecnologia (Ezpay, tickets, máquinas que pagam tickets), incluindo os casinos da Estoril e Lisboa que pertencem ao mesmo grupo da Ré, presidido por VV, não despediram nenhum trabalhador por isso.

12ª - A Ré não provou motivos de mercado, nem motivos tecnológicos, nem motivos estruturais que justificassem o despedimento coletivo.

13ª - A Ré nunca quis negociar medidas substitutivas do despedimento em causa — ver os factos provados 3.48, 3.50 e 3.52.

14ª - Todas as funções profissionais que eram exercidas pelos 20 despedidos, por serem essenciais ao funcionamento do casino, continuaram sempre a ser exercidas por outros trabalhadores com outras categorias profissionais pois apenas um tem a categoria de caixa fixo e não pode trabalhar 12 horas por dia, 363 dias por ano (que é o horário em que obrigatoriamente têm as caixas de estar abertas ao público).

E concluía pedindo que fosse julgado procedente o recurso subordinado e decidido que não houve motivos objetivos, fundamentados e sérios para justificar o presente despedimento coletivo.

Também AA e outros nos autos à margem identificados, tendo sido notificados da interposição do recurso de Revista da Ré vieram responder, requerendo, ainda, a ampliação do objeto do recurso, nos termos do disposto no art.º 636 do CPC. Sustentaram que o recurso da Ré não era admissível por existir, em seu entender, “dupla conformidade”. Além disso, pediram a ampliação do objeto de recurso à decisão da Relação em matéria de facto, porque não poderia o

Tribunal da Relação” dar como assente a matéria de facto relativa aos resultados relativos ao volume de negócios da empresa pois envolve todas as atividades da R., para além do jogo, o mesmo se diga quanto aos seus resultados negativos”. E defenderam a ilicitude dos critérios adotados pela Ré para proceder à seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo.

HH, II, MM, RR, SS, TT, UU e QQ, vieram igualmente responder e apresentar as suas alegações. Interpuseram igualmente um recurso subordinado.

Por despacho do Relator não se admitiram os recursos subordinados interpostos por LL, por um lado, e por HH, II, MM, RR, SS, TT, UU e QQ, por não serem partes vencidas para efeitos do artigo 633.º n.º 1 do CPC.

O Ministério Público emitiu Parecer no sentido da improcedência do recurso interposto pela Ré/Recorrente" Varzim Sol, Turismo, Jogo e Animação, S.A.", e da improcedência do recurso interposto pelos AA./Recorrentes JJ, NN, OO e PP.

## Fundamentação

### De Facto

3.1. A Ré é uma sociedade comercial que tem por objeto social a exploração de jogos de fortuna e azar nos locais permitidos por lei e através dos meios, formas e condições aí previstos, em complemento podendo ainda explorar os ramos de turismo, hotelaria, restauração e animação, bem como prestar serviço de consultoria nessas áreas de atividade.

3.2. No âmbito da atividade que exerce, a Ré é concessionária da zona de jogo de fortuna e azar da ... do Varzim e associada da Associação Portuguesa de Casinos, tendo como principal atividade a exploração do estabelecimento

denominado Casino da Póvoa.

3.3. Naquele estabelecimento, a Ré desenvolve, ao nível da exploração do jogo, dois tipos de jogos, designados os jogos tradicionais ou bancados e os jogos de máquinas.

3.4. Nos jogos tradicionais, os trabalhadores estão divididos em 3 profissões: cargos ou funções de chefia, com duas categorias profissionais (chefe de sala ou chefe de partida e adjuntos de chefe de sala ou fiscal-chefe); empregados de banca, com três categorias profissionais (chefe de banca, fiscal de banca e pagador); auxiliar de banca, com 4 categorias profissionais (ficheiro fixo, ficheiro volante, controlador de identificação e contínuo/porteiro).

3.5. Nos jogos de máquinas (slot machines) os trabalhadores estão divididos em 3 profissões: cargos ou funções de chefia, com duas categorias profissionais (chefe de sala e adjunto do chefe de sala); empregado de sala de máquinas, com cinco categorias profissionais (fiscal, caixa privativo, caixa fixo, caixa volante e contínuo/porteiro); técnicos de apoio, com três categorias profissionais (técnico-chefe, técnico de máquinas e técnico-ajudante).

3.6. O jogo está organizado no Casino da Póvoa. em 3 pisos distintos, com mais de 1800m<sup>2</sup> dois que só têm máquinas (slot-machines) e outro onde existem jogos tradicionais e jogos em máquinas, fisicamente separados, estando de um lado os jogos tradicionais e do outro as máquinas de jogo.

3.7. Na sala mista do Casino da Póvoa., os dois tipos de jogo (bancado e máquinas) partilham o mesmo espaço físico, mantendo, porém, as regras distintas para os dois tipos de jogo, funcionários distintos, quadros próprios de pessoal, mapas próprios a preencher e a serem visados pelo SIGJ.

3.8. Existem no Casino da Póvoa. duas comissões de distribuição de gratificações distintas, uma para os jogos tradicionais e outra para os jogos em máquinas, que distribuem mensalmente as gratificações a trabalhadores diferentes (profissionais do quadro dos jogos tradicionais e profissionais do quadro das máquinas).

3.9. No contexto de uma crise económica e financeira mundial, sentida a partir de 2011, Portugal encontrou-se ao abrigo de um programa de assistência financeira, no qual se integra o Memorando de Entendimento celebrado entre o respetivo Governo, o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Central Europeu (BCE) e a Comissão Europeia, memorando esse que estabeleceu um conjunto de medidas em várias áreas visando sobretudo proceder à redução do déficit das contas do Estado.

3.10. Com o objetivo em sujeito, foram adotadas numerosas medidas, designadamente por via das Leis do Orçamento de Estado para 2011, 2012 e 2013, traduzidas, nomeadamente, no corte de remunerações no sector público, na redução de pensões de reforma e aposentação, nas reduções ou suspensões de pagamento dos subsídios de Natal e de férias, na proibição de valorações remuneratórias, na redução dos acréscimos por trabalho suplementar ou prestado em dia feriado, na eliminação do descanso compensatório por trabalho suplementar em dia normal, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

3.11. Por outra via, verificou-se um aumento da carga fiscal incidente sobre o rendimento das pessoas singulares, bem como no plano dos impostos indiretos, em especial do IVA.

3.12. Tudo o que conduziu a uma quebra do PIB, bem como do consumo privado a par de um aumento do desemprego.

3.13. Naquele contexto, verificou-se, entre os anos de 2011 e 2013, uma quebra das receitas de jogo em geral (na ordem dos -5,96%) e do Casino da Póvoa. em particular (que se cifravam em -11,82%), receitas essas que no volume total de negócios deste último representam cerca de 98%.

3.14. Paralelamente, verificou-se um aumento do valor do imposto de jogo, a chamada contrapartida mínima incidente sobre as receitas brutas de jogo, a cargo da Ré, que de 50% em 2011 passou para 57,2% em 2012 e, ainda, para 65,80% em 2013.

3.15. A partir de 2010, a Ré foi adotando medidas no sentido de aliviar os respetivos custos operacionais, nomeadamente os de pessoal, designadamente tendo promovido a eliminação de estruturas próprias de animação, bares e restauração, entregando a entidades terceiras tais explorações.

3.16. Por outra via, foi reorganizado o espaço de jogo, com a realização de obras de adaptação e redecação, bem como a adoção do conceito de “sala mista”, implementada no respetivo 3º piso, onde a par do jogo bancado, se poderia desenvolver jogo de máquinas, ali tendo sido colocadas algumas para o efeito.

3.17. Por força da referida reorganização, a partir de julho de 2012, passou a haver apenas uma caixa (posto de atendimento), do jogo de máquinas numa das três salas onde o mesmo decorria, a chamada sala “Slot City”, situada no piso 0.

3.18. Em meados de 2013, foi apresentada pela R. a trabalhadores do Casino da Póvoa, entre os quais os aqui AA. e Chamados, proposta denominada “Acordo de Polivalência”, por força do qual a primeira, alegando a necessidade de otimizar procedimentos operacionais em face da diminuição de serviço ocorrida no último semestre, propunha que os segundos dessem o seu acordo no exercício de funções várias, tal como resulta dos factos 3.73, 3.131 e 3.139, sempre que a chefia o solicitasse ou constasse de escala de serviço organizada para esse efeito.

3.19. Os acordos em causa foram, apresentados pelas chefias a cada um dos trabalhadores, chamados individualmente, aos quais foi recusada a assessoria de representantes dos trabalhadores ou dirigentes/delegados sindicais, bem como qualquer (re)negociação particular, sendo concedido o prazo de 24 horas para decisão, que relativamente a alguns trabalhadores foi prolongado entre mais um a dois dias.

3.20. A partir de 2010, e no âmbito de uma reestruturação dos meios humanos, 6 dos 12 então existentes caixas privativos que exerciam funções na sala de

jogos de máquinas, foram escolhidos pela Ré para integrarem a então chamada “Caixa Central”, à qual competia a contagem/conferência da partida do dia anterior, bem como a preparação e reabastecimento dos fundos para a abertura das caixas de máquinas e bancados e abastecer e repor os fundos das caixas automáticas de jogo.

3.21. Dos restantes 6 caixas privativos, 5 aceitaram subscrever acordos da natureza do referido “Acordo de Polivalência”, com vista a passarem a exercer funções de caixa em qualquer dos sectores de jogo, tradicional ou de máquinas, fazendo-o como os que ali trabalhavam sob as categorias profissionais de ficheiro fixo e caixa fixo respetivamente.

3.22. Os trabalhadores que não aceitaram subscrever o acordo em sujeito foram abrangidos pelo despedimento coletivo ora em discussão.

3.23. A Ré definira como primeiro critério para seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo a aceitação ou não do “Acordo de Polivalência” acima referido, sendo que o critério de menor custo salarial e de menor antiguidade funcionaria, de entre os trabalhadores a despedir, sobre os que não aceitaram celebrar os acordos.

3.24. Em 2013 encontrava-se constituída na Ré uma Comissão de Trabalhadores, cujos membros haviam sido eleitos em 2013 (nos termos publicados no BTE, nº 37, de 08 de outubro de 2013, e cujos estatutos se encontram publicados no BTE, nº 43, de 22 de novembro de 2011, com as alterações publicadas no BTE, nº 15, de 22 de abril de 2012).

3.25. Em 14 de Outubro de 2013, a Ré, nos termos e para os efeitos estipulados no artº 360º do Cód. Trabalho, comunicou à Comissão de Trabalhadores da Varzim Sol, S.A., por carta com a ref.ª 075/DRH/CSS, a intenção de proceder a um despedimento coletivo, comunicação essa acompanhada de um documento contendo os seguintes elementos: motivos invocados para o despedimento coletivo; quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa; critérios para seleção dos trabalhadores a despedir; número de

trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas; período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; informação de que as compensações a conceder aos trabalhadores serão calculadas com base no critério legal aplicável.

3.26. A comunicação e os documentos atrás referidos foram recebidos pela Comissão de Trabalhadores, por protocolo assinado pelo seu membro XX, no dia 15 de outubro de 2013.

3.27. No mesmo dia 14 de Outubro de 2013, em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 360º do Cód. Trabalho, a Ré enviou ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, a Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro da DGERT - Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, cópia da comunicação dirigida à Comissão de Trabalhadores, bem como os anexos constantes da mesma.

3.28. Tal comunicação foi recebida pela referida Direção de Serviços no dia 15 de outubro de 2013.

3.29. A Ré promoveu, em cumprimento do disposto no art.º 361º do Cód. Trabalho e no prazo nele previsto, uma fase de informação e negociação com a Comissão de Trabalhadores, solicitando a comparência desta em reunião para o efeito.

3.30. No âmbito dessa fase de informação e negociação, teve lugar na DGERT uma reunião entre a Ré e a Comissão de Trabalhadores no dia 18 de outubro de 2013, na qual interveio representante do serviço oficial competente atrás referido, tendo sido elaborada e assinada a respetiva ata.

3.31. Não se tendo chegado a qualquer acordo nessa reunião foi consensualizado o prolongamento da fase das informações e negociações e acertada a realização de nova reunião, inicialmente marcada para o dia 31 de outubro, no mesmo local, mas que, por solicitação da Comissão de Trabalhadores, aceite pela Ré, acabou por se realizar no dia 8 de novembro de



2013, também na DGERT e com intervenção de representante do serviço oficial competente, tendo sido elaborada e assinada a respetiva ata.

3.32. Nesta reunião de 8 de novembro de 2013, conforme consta da parte final da respetiva ata, não foi possível concluir um acordo entre a Ré e a Comissão de Trabalhadores pelo que foi encerrada a fase de informação e de negociação.

3.33. Em 9 de Dezembro de 2013, a Ré enviou aos Autores e Chamados nos autos, em cumprimento do disposto no art.º 363º do Cód. Trabalho a decisão de despedimento coletivo, com menção expressa do motivo, e da data de cessação do contrato de trabalho e indicação do montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, com a antecedência de 75 dias de antecedência.

3.34. A Ré fundamentou o despedimento coletivo em apreço, desde logo, partindo do enquadramento económico e social do País, que atravessou uma crise económica e financeira, tendo levado a que, a partir de 2011, se encontrasse sujeito ao programa de assistência financeira, quer por parte da União Europeia, quer do Fundo Monetário Internacional (FMI), no qual se integrara o Memorando de Entendimento celebrado entre o Governo de Portugal, o FMI, o Banco Central Europeu (BCE) e a Comissão Europeia (CE).

3.35. Nos termos da mesma fundamentação, defendeu a Ré que o aumento subsequente da carga fiscal que incidiu sobre os rendimentos das pessoas singulares, bem como no plano dos impostos indiretos (em especial o IVA) ditou um decréscimo do consumo privado, o qual, a par do aumento da taxa de desemprego, contribuiu para uma quebra das receitas de jogo, quer a nível nacional quer em particular no Casino da ..., quebra essa que se acentuou em 2012 e se manteve no ano de 2013, perspetivando a Ré, à data da decisão de despedimento, a manutenção dessa mesma tendência.

3.36. No seguimento da argumentação expendida, a Ré alegou ter, ao longo dos últimos anos, vindo a adotar medidas no sentido de aliviar os seus custos

operacionais, nomeadamente os de pessoal, reduzindo o respetivo quadro, a par de outras medidas, como a organização do seu espaço dedicado ao jogo, bancado e de máquinas, fazendo surgir o conceito de «sala mista», bem como uma evolução das equipas de trabalhadores afetas a cada um dos tipos de jogo, no sentido da sua interligação no que respeita às tarefas de apoio ao cliente.

3.37. Ainda de acordo com a mesma argumentação, a Ré defendeu ter procedido a uma reestruturação da sua área de Marketing, traduzida numa nova abordagem de captação e fidelização do cliente do Casino da Póvoa. no sentido de lhe proporcionar um serviço de máxima qualidade e de obter um efetivo retorno desse investimento nas salas de jogo.

3.38. No âmbito dessa reestruturação, continua a Ré, por Comunicação de Serviço datada de 19.10.2010, foi criada a Direção de Marketing, em resultado do que foi determinada a extinção da Direção de Comunicação e Promoção e os serviços de Club In, tendo as pessoas afetadas a este serviço sido reclassificadas como “assistentes de marketing”, continuando as respetivas funções a estar conexas com o cartão de fidelização de cliente, denominado Cartão Club In.

3.39. Entretanto, segundo a mesma alegação, o decréscimo das receitas de jogo e do número de clientes verificado desde Outubro de 2010 teve implicações ao nível dos recursos monetários alocados à Direção de Marketing, importando um reajustamento das atividades a prosseguir por esta, indo ao encontro dos pedidos dos clientes com cartão Club In, manifestados nos diversos inquéritos efetuados, por forma a racionalizar custos e aumentar a eficácia dos recursos humanos a ela afetos, bem como a extinção dos postos de trabalho correspondentes a “assistentes de marketing”, por um lado, tendo passado a dispensar-se a necessidade de intermediar a troca de pontos pela emissão de vouchers ao cliente, por outro lado tendo passado as restantes tarefas àqueles incumbidas até então a ser executadas pelos trabalhadores das caixas (no caso da troca de pontos por fichas), pela chefia da sala de máquinas

(nos casos da atribuição de presentes e pontos, inscrições e reimpressões de cartões) ou pelas técnicas de marketing (nos casos de ações de marketing diversas, recolha e entrega de cartões).

3.40. A referida decisão de despedimento coletivo foi recebida pelos Autores nos seguintes termos: no dia 10/12/2013, por AA, HH, LL, OO, QQ e SS; no dia 11/12/2013, por II, JJ, MM, RR, NN, TT e UU; no dia 12/12/2013, por PP.

3.41. No mesmo dia 9 de Dezembro de 2013, a Ré remeteu, em cumprimento do disposto na al. a) do n.º 3, do art.º 363º do Cód. Trabalho, ao serviço oficial competente - a Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro da DGERT / Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social - cópia das atas das reuniões de informação e negociação, realizadas na DGERT nos dias 18 de Outubro de 2013 (Anexo I) e no dia 8 de Novembro de 2013 (Anexo II), nas quais, aliás, participou um representante da DGERT e mapa (Anexo III) com as indicações referidas no sobredito dispositivo legal, tendo tais documentos sido recebidos pelo serviço oficial competente (DGERT) no dia 10 de Dezembro de 2013.

3.42. Ainda no mesmo dia 9 de dezembro de 2013, a Ré enviou, por protocolo, à Comissão de Trabalhadores da Varzim Sol, SA, em cumprimento do disposto na al. b) do n.º 3 do art.º 363º do Cód. Trabalho, cópia da relação ali referida, por carta com a ref.ª 111/DRH/CSS, tendo tais documentos sido recebidos pela Comissão de Trabalhadores, por protocolo assinado pelo seu membro XX, no dia 10 de dezembro de 2013.

3.43. Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 363º do Cód. Trabalho, no dia 13 de Março de 2014, a Ré procedeu ao pagamento da compensação legal e créditos vencidos ou exigíveis em consequência da cessação do contrato de trabalho, através de transferência bancária para a conta bancária em que os Autores recebiam as suas remunerações e créditos laborais, bem como enviando juntamente, os seguintes documentos: documento discriminando os montantes pagos a título de compensação e demais créditos vencidos ou

exigíveis por força da cessação do contrato de trabalho, descontos para a segurança social e impostos retidos; declaração de situação de desemprego e Certificado de Trabalho.

3.44. As referidas comunicações foram recebidas pelos Autores nos seguintes termos: no dia 17/03/2014, por AA, HH, II, LL, MM, PP, QQ, SS e TT; no dia 17/03/2014, por JJ, NN, OO, RR e UU.

3.45. O pagamento aos Autores da compensação e créditos decorrentes da cessação do contrato de trabalho, foi efetuado por via da aludida transferência bancária, ordenada no dia 12 de março de 2014 (quarta-feira) e creditada na conta bancária dos mesmos no dia útil seguinte, ou seja, no dia 13 de março de 2014 (quinta-feira).

3.46. Tendo os Autores comunicado à Ré, por escrito, que não aceitavam o despedimento coletivo e que haviam procedido à devolução, por transferência bancária, do montante de compensação recebido, comunicações essas que foram recebidas pela Ré.

3.47. O processo de despedimento levado a cabo pela Ré abrangeu 21 trabalhadores, dos quais 7 eram representantes eleitos pelos trabalhadores, sendo 20 trabalhadores sindicalizados.

3.48. Na fase de negociações e informações do despedimento coletivo a Comissão de Trabalhadores colocou à Ré as seguintes propostas de acordo: abertura de um processo de rescisões amigáveis, a exemplo da prática existente ao longo dos anos no Casino da Póvoa e inclusão destes trabalhadores do processo para poderem beneficiar do subsídio de desemprego, em substituição dos constantes da lista; reconversão profissional dos atuais fiscais sem funções para os lugares vagos; abertura dia 25 de Dezembro (o que representaria uma receita bruta de cerca de 160 mil euros; redução de fardas passando a ser fornecidos os componentes de 2 em 2 anos, em lugar de serem todos os anos; início de um processo negocial, em sede de negociação coletiva, tendo em vista a revisão dos conteúdos funcionais das categorias constantes do

AE, incluindo dos trabalhadores afetados pela medida.

3.49. Em resposta a Ré declinou, referindo que “não está em causa a diminuição do pessoal em geral do Casino ou a redução dos custos gerais do pessoal, mas sim uma diminuição dos postos de trabalho no serviço de Caixas de Jogos, no Marketing e na DRH”.

3.50. Em resposta a Comissão de Trabalhadores apresenta nova proposta nos seguintes termos: redução do horário de trabalho em 3% com redução da retribuição equivalente durante o ano de 2014; substituição da frota automóvel por viaturas de menor cilindrada; alteração de todas as apólices de seguro para a apólice base; redução das ofertas e aumento de vendas nos espetáculos e outras iniciativas; início de um processo negocial, em sede de negociação coletiva, tendo em vista a revisão dos conteúdos funcionais das categorias constantes do Acordo de Empresa, incluindo dos trabalhadores afetados pela medida.

3.51. Mais uma vez a Ré declinou, afirmando que “o quadro de pessoal tem vindo a ser ajustado ao longo dos anos, não havendo neste momento um problema geral de excesso horas de trabalho disponíveis e não aproveitadas”.

3.52. A Comissão de Trabalhadores elaborou uma terceira proposta, também esta recusada pela Ré, com o seguinte teor: substituir os 21 trabalhadores afetados por 10 trabalhadores com a categoria de fiscais, cujos encargos salariais eram equivalentes à poupança prevista pela empresa de 350 mil euros, e ainda uma chefe de serviços do departamento de marketing, a 1ª assistente do departamento de marketing, a supervisora de espaços do departamento de marketing, o que equivaleria a uma poupança de mais 150 mil euros.

3.53. No âmbito do Acordo de Empresa (publicado no BTE 1ª série, nº 22, de 15/06/2002) aplicável às relações laborais celebradas com a Ré, a respetiva cláusula 14ª, que regula a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato, estabelece: “(...) 2- A entidade patronal pode encarregar o

trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva. 3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição. (...) 6- A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objeto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio”.

#### DO PROCESSO PRINCIPAL (Ficheiros Fixos)

**3.54.** O Autor AA foi admitido ao serviço da Ré em 1988, exercendo as funções de Ficheiro Fixo desde 2002, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.55. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 819,50, acrescido de subsídio de alimentação no valor mensal de € 140,50, subsídio de turno no valor mensal de € 130,00, diuturnidades no valor mensal de € 114,00, prémio de assiduidade mensal no valor de € 39,00 e de um abono de falhas no valor mensal de € 113,00.

3.56. O Autor AA era um trabalhador dedicado, assíduo e competente.

3.57. O despedimento do Autor AA afetou-lhe a credibilidade, quer como representante dos trabalhadores, quer como profissional.

3.58. A cessação da relação laboral causou ao Autor AA sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente com a sua sobrevivência económica.

3.59. Face à incerteza em que se encontrou, sem trabalho, o Autor entrou em grande pressão e nervosismo.

3.60. À data da cessação do seu contrato o Autor AA era membro da Comissão de Trabalhadores.

**3.61.** A Chamada CC foi admitida ao serviço da Ré em 2001, exercendo à data

do despedimento as funções de Ficheiro Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.62. Nessa qualidade auferia a mesma Chamada, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 819,50, acrescido de subsídio de alimentação no valor mensal de € 140,50 subsídio de turno no valor mensal de € 130,00, diuturnidades no valor mensal de € 28,50, prémio de assiduidade mensal no valor de € 39,00 e de um abono de falhas no valor mensal de € 113,00.

**3.63.** O Chamado DD foi admitido ao serviço da Ré em 1986, exercendo à data do despedimento as funções de Ficheiro Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.64. Nessa qualidade auferia o mesmo Chamado, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 819,50, acrescido de subsídio de alimentação no valor mensal de € 140,50 subsídio de turno no valor mensal de € 130,00, diuturnidades no valor mensal de € 114,00, prémio de assiduidade mensal no valor de € 39,00 e de um abono de falhas no valor mensal de € 113,00.

3.65. O Chamado EE foi admitido ao serviço da Ré em 01.09.1987, exercendo à data do despedimento as funções de Ficheiro Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.66. Nessa qualidade auferia o mesmo Chamado, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 819,50, acrescido de subsídio de alimentação no valor mensal de € 140,50 subsídio de turno no valor mensal de € 130,00, diuturnidades no valor mensal de € 114,00, prémio de assiduidade mensal no valor de € 39,00 e de um abono de falhas no valor mensal de € 113,00.

**3.67.** O Chamado FF foi admitido ao serviço da Ré em 1999, exercendo à data do despedimento as funções de Ficheiro Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.68. Nessa qualidade auferia o mesmo Chamado, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 819,50, acrescido de subsídio de alimentação no valor mensal de € 140,50 subsídio de turno no valor mensal de € 130,00,

diuturnidades no valor mensal de € 28,50, prémio de assiduidade mensal no valor de € 39,00 e de um abono de falhas no valor mensal de € 113,00.

3.69. Aquele Autor e Chamados recebiam ainda, pelo facto de trabalharem no Sector de Jogos Tradicionais do Casino da Póvoa, a título de gratificações, valores que estão dependentes da prestação efetiva de trabalho, tudo nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27 de novembro.

3.70. No exercício das funções de Ficheiro Fixo competia ao Autor e Chamados, tudo nos termos do AE aplicável (publicado no BTE 1ª série, nº 22, de 15/06/2002): comprar e vender fichas aos frequentadores; assumir a responsabilidade do ficheiro dos Jogos Tradicionais de elevado valor, cerca de € 2.500.000,00; abastecer as bancas de fichas do capital em giro inicial residente no cofre; abastecer as bancas de reforços de capital; abastecer as bancas de fichas dos pedidos efetuados pelos fiscais de banca; trocar notas e moedas aos jogadores; registar em livro todas as operações de POS superiores a € 250,00; fazer operações em terminal de crédito; registar em programa próprio (denominado AS-400) todos os movimentos, de compra e venda de fichas, superiores a € 2.000,00; recolher o dinheiro rececionado nas bancas de jogo; contar o dinheiro das bancas na presença do chefe de sala e Inspetor do SIJ; registar em programa próprio (denominado AS- 400) todos os movimentos de Maleiros referentes ao dinheiro aceite nas bancas; enviar às bancas o valor do dinheiro recolhido em fichas; contabilizar as fichas nas mesas de jogo no final da partida; registar em programa próprio (denominado AS-400) o resultado de cada banca de jogo; criar fichas de novos frequentadores; efetuar câmbio de moeda estrangeira; realizar a contabilidade dos movimentos dos melhores jogadores a pedido das chefias; registar todas as operações que efetuava.

3.71. À relação laboral entre os Autor e Chamados e a Ré é aplicável o AE entre a Varzim-Sol, SA, e o Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos e outro (publicado no BTE, 1ª série, nº 22, de 15/06/2002).

3.72. Nos anos de 2009 a 2013, a Ré colocou caixas privativos a exercerem



funções de ficheiros fixos, no sector de jogo tradicional de forma permanente, embora rotativa.

3.73. O “Acordo de Polivalência” proposto ao A. e Chamados importava a possibilidade de a R. unilateralmente lhes atribuir funções distintas das que integram o respetivo conteúdo funcional, como ficheiros fixos, designadamente permitindo que aquela lhes atribuísse, sem necessidade de justificação e sem limite temporal, para além das funções próprias, as funções de caixa fixo ou de caixa privativo, mediante o pagamento de um subsídio mensal de € 191,00.

3.74. O que importava, ainda, que A. e Chamados deixassem de poder auferir as gratificações da sala de jogo tradicional, enquanto exercessem funções fora do setor de jogo tradicional, desde sempre superiores às que pudessem ser auferidas no setor de jogo de máquinas.

3.75. Com implicações no Fundo Especial de Segurança Social a que têm direito como trabalhadores do setor de jogo tradicional.

3.76. Por outro lado, as funções próprias exercidas pelo Autor e Chamados enquanto ficheiros fixos implicam um esforço acrescido pela responsabilidade decorrente da gestão diária de um fundo de cerca de € 2.500.000,00, exigindo um nível de concentração alto com vista a evitar o cometimento de erros quer na realização de operações/transações, quer no preenchimento dos registos próprios e mapas a apresentar à inspeção de jogos.

3.77. O que poderia ser colocado em causa, acarretando a possibilidade de Autor e Chamados serem pessoalmente responsabilizados, no caso do exercício, simultâneo ou subsequente, de funções de natureza distinta, designadamente que impusessem àqueles deixar o respetivo posto de trabalho.

### **DOS APENSOS B, C, E, F, K, L, M e N (Caixas Fixos)**

**3.78.** O Autor HH foi admitido ao serviço da Ré em 1999, exercendo, à data do despedimento, as funções de Caixa Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.79. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o

vencimento mensal líquido de € 885,50, acrescido de diuturnidades no valor mensal de € 60,80, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50.

3.80. O Autor em sujeito é sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos (STSJ).

3.81. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.82. A cessação da relação laboral causou ao Autor grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.83. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, o Autor entrou em grande depressão, stress e nervosíssimo e tem tido necessidade de apoio clínico.

**3.84.** O Autor II foi admitido ao serviço da Ré em 1988, exercendo, à data do despedimento, as funções de Caixa Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.85. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 885,50, acrescido de diuturnidades no valor mensal de € 114,00, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 37,89, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50.

3.86. O Autor em sujeito, à data do despedimento, era membro efetivo da Comissão de Trabalhadores, tendo sido dirigente sindical e delegado sindical do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

3.87. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e

de subir na sua carreira profissional.

3.88. A cessação da relação laboral causou ao Autor grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar, com uma filha menor de 3 anos para criar.

3.89. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, o Autor entrou em grande depressão, stress e nervosíssimo e tem tido necessidade de apoio clínico.

**3.90.** O Autor LL foi admitido ao serviço da Ré em 1990, exercendo, à data do despedimento, as funções de Caixa Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.91. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o vencimento base de € 885,50 acrescido de € 85,50 de diuturnidades, € 140,50 de subsídio de alimentação, € 130,00 de subsídio de turno, € 39,00 de prémio de assiduidade e € 85,00 de abono para falhas.

3.92. O Autor em sujeito, enquanto trabalhador da Ré encontrava-se filiado no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte e foi membro fundador da Comissão de Trabalhadores na empresa Ré.

3.93. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.94. A cessação da relação laboral, em especial face à incerteza em que se encontra, causou ao Autor grande depressão e nervosismo, sofrimento, instabilidade emocional, alheamento da comunidade envolvente, vergonha, inquietude, o que a afeta no seu dia a dia e que inclusive o fez e faz passar muitas noites sem dormir.

**3.95.** O Autor MM foi admitido ao serviço da Ré em 1997, exercendo, à data do despedimento, as funções de Caixa Fixo, sob a direção, autoridade e

fiscalização desta.

3.96. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 885,50, acrescido de diuturnidades no valor mensal de € 57,00, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50.

3.97. O Autor em sujeito é dirigente sindical do Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos (STSJ).

3.98. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.99. A cessação da relação laboral causou ao Autor grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.100. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, o Autor entrou em grande depressão, stress e nervosíssimo e tem tido necessidade de apoio clínico.

3.101. O Autor RR foi admitido ao serviço da Ré em 1997, exercendo, à data do despedimento, as funções de Caixa Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.102. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 885,50, acrescido de diuturnidades no valor mensal de € 57,00, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50.

3.103. O Autor em sujeito é sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos (STSJ).

3.104. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade

de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.105. A cessação da relação laboral causou ao Autor grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.106. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, o Autor entrou em grande depressão, stress e nervosíssimo e tem tido necessidade de apoio clínico.

**3.107.** O Autor SS foi admitido ao serviço da Ré em 1992, exercendo, à data do despedimento, as funções de Caixa Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.108. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 885,50, acrescido de diuturnidades no valor mensal de € 88,50, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50.

3.109. O Autor em sujeito é dirigente sindical do Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos (STSJ).

3.110. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.111. A cessação da relação laboral causou ao Autor grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.112. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, o Autor entrou em grande depressão, stress e nervosíssimo e tem tido necessidade de apoio clínico.

3.113. O Autor TT foi admitido ao serviço da Ré em 1991, exercendo, à data do despedimento, as funções de Caixa Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.114. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 885,50, acrescido de diuturnidades no valor mensal de € 82,65, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50.

3.115. O Autor em sujeito é sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos (STSJ).

3.116. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.117. A cessação da relação laboral causou ao Autor grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.118. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, o Autor entrou em grande depressão, stress e nervosíssimo e tem tido necessidade de apoio clínico.

3.119. O Autor UU foi admitido ao serviço da Ré em 1992, exercendo, à data do despedimento, as funções de Caixa Fixo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.120. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 885,50, acrescido de diuturnidades no valor mensal de € 85,50, de abono para falhas IS no valor de € 44,28, de abono para falhas N/IS de € 40,72, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50.

3.121. O Autor em sujeito é sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos (STSJ).

3.122. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.123. A cessação da relação laboral causou ao Autor grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.124. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, o Autor entrou em grande depressão, stress e nervosíssimo e tem tido necessidade de apoio clínico.

3.125. No exercício das funções de Caixa Fixo competia aos referidos Autores: trocar numerário por fichas de jogo; converter/trocar de fichas de jogo por numerário; efetuar pagamentos dos tickets Ez-Pay; identificar e registar pagamentos superiores a € 2.000,00 em livro próprio; efetuar levantamentos P.O.S; trocar notas, ou moedas por notas; registar em livro próprio levantamentos superiores a € 250,00; registar operações com cartões Multibanco de sexo oposto e cartões sem identificação (cartões temporários); trocar fichas da sala de jogos tradicionais; trocar vouchers do Club In por numerário; dar informações, receber reclamações e sugestões dos clientes; telefonar para a chefia a informar avarias das máquinas e solicitações dos jogadores.

3.126. Os Autores em sujeito recebiam ainda, pelo facto de trabalharem no Sector de Jogos de Máquinas do Casino da ..., a título de gratificações, valores que estão dependentes da prestação efetiva de trabalho, tudo nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27 de novembro.

3.127. eliminado.

3.128. O Ez-pay importou a acumulação na mesma pessoa, designadamente caixa fixo, das funções de caixa compradora e caixa vendedora, tendo, entretanto, originado uma diminuição de trabalho para os fiscais e caixas privativos da sala de máquinas, na medida em que se deixou progressivamente de efetuar pagamentos/entregas manuais dos prémios de jogo.

3.129. Entretanto, tendo uma área de jogo com mais de 1800 m<sup>2</sup> em três pisos, a Ré eliminou os postos de atendimento dos caixas fixos nas salas Garden e

Parking, substituindo-os por máquinas de pagamento automático, mantendo apenas o atendimento na sala City com caixas fixas, cada uma com dois postos de atendimento.

3.130. Eliminado.

3.131. O “Acordo de Polivalência” proposto aos AA. importava a possibilidade de a R. unilateralmente lhes atribuir funções distintas das que integram o respetivo conteúdo funcional, como caixa fixo, designadamente permitindo que aquela lhes atribuísse, sem necessidade de justificação e sem limite temporal, para além das funções próprias, as funções de caixa privativo ou de ficheiro fixo, mediante o pagamento mensal de € 125,00 e um complemento no abono para falhas de € 28,00.

3.132. O que importava, ainda, que Autor pudesse exercer funções no sector de jogo tradicional, enquanto ficheiro fixo, as quais implicam uma responsabilidade acrescida quer realização de operações/transações, quer no preenchimento dos registos próprios e mapas a apresentar à inspeção de jogos.

3.133. O que poderia ser colocado em causa, acarretando a possibilidade de o Autor ser pessoalmente responsabilizado, no caso do exercício, simultâneo ou subsequente, de funções de natureza distinta.

### **DO APENSO J (Caixa Privativo)**

**3.134.** O Autor QQ foi admitido ao serviço da Ré em 1997, exercendo, à data do despedimento, as funções de Caixa Privativo, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.135. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, o vencimento mensal líquido de € 1.010,50, acrescido de diuturnidades no valor mensal de € 57,00, de abono para falhas IS no valor de € 50,53, de abono para falhas N/IS de € 62,47, de subsídio de turno no valor de € 130,00, de prémio de assiduidade de € 39,00 e de subsídio de alimentação de € 140,50.

3.136. O Autor em sujeito recebia ainda, pelo facto de trabalhar no Sector de Jogos de Máquinas do Casino da Póvoa, a título de gratificações, valores que



estão dependentes da prestação efetiva de trabalho, tudo nos termos do disposto na Portaria nº 1159/90, de 27 de novembro.

3.137. No exercício das funções de caixa privativo competia ao referido Autor: abastecer de moedas e fichas os caixas fixos e volantes da sala de máquinas automáticas; proceder à recolha das receitas diárias e fazer a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou quem o substitua; a responsabilidade pelo fundo de maneo, stock e fornecimento de moedas e fichas ao sector; pagar prémios das máquinas; proceder no dia seguinte à recontagem do dinheiro que foi introduzido na véspera nas máquinas automáticas, lançando informaticamente em programa próprio (denominado AS-400); pagar os pontos dos vouchers do Club In.

3.138. O Autor em sujeito é dirigente do Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos (STSJ).

3.139. O “Acordo de Polivalência” proposto ao Autor importava a possibilidade de a Ré unilateralmente lhe atribuir funções distintas das que integram o respetivo conteúdo funcional, como caixa privativo, designadamente permitindo que aquela lhe atribuísse, sem necessidade de justificação e sem limite temporal, para além das funções próprias, as funções de caixa fixo ou de ficheiro fixo entre outras, sem qualquer contrapartida.

3.140. O que importava, ainda, que Autor pudesse exercer funções no sector de jogo tradicional, enquanto ficheiro fixo, as quais implicam uma responsabilidade acrescida quer realização de operações/transações, quer no preenchimento dos registos próprios e mapas a apresentar à inspeção de jogos.

3.141. O que poderia ser colocado em causa, acarretando a possibilidade de o Autor ser pessoalmente responsabilizado, no caso do exercício, simultâneo ou subsequente, de funções de natureza distinta.

3.142. O Autor foi o único de 12 trabalhadores com a categoria profissional de caixa privativo a ser pela Ré incluído no despedimento coletivo, sendo aquele o único dirigente sindical.

3.143. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.144. A cessação da relação laboral causou ao Autor grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.145. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, o Autor entrou em grande pressão e nervosíssimo, tendo tido necessidade de apoio clínico psiquiátrico.

### **DOS APENSOS D, G, H e I (Assistentes de Marketing)**

**3.146.** O Autor JJ foi admitido ao serviço da Ré em 2000, exercendo, à data do despedimento e desde Outubro de 2010, as funções de Assistente de Marketing, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.147. Nessa qualidade auferia o mesmo Autor, à data do despedimento, a quantia de € 1.124,00 de retribuição base mensal acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento.

3.148. O referido Autor, enquanto trabalhador da Ré, encontrava-se filiado no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

3.149. O Autor era um trabalhador interessado, dedicado, assíduo e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.150. A cessação da relação laboral causou ao Autor grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.151. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, o Autor entrou em grande depressão e nervosíssimo, instabilidade emocional, depressão, alheamento da comunidade envolvente, vergonha, inquietude, o que a afeta no seu dia-a-dia e que inclusive o fez e faz passar muitas noites sem dormir.

**3.152.** A Autora NN foi admitida ao serviço da Ré em 2000, exercendo, à data do despedimento e desde outubro de 2010, as funções de Assistente de Marketing, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.153. Nessa qualidade auferia a mesma Autora, à data do despedimento, a quantia de € 1.173,00 de retribuição base mensal acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento.

3.154. A referida Autora, enquanto trabalhadora da Ré, encontrava-se filiada no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

3.155. A Autora era uma trabalhadora interessada, dedicada, assídua e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.156. A cessação da relação laboral causou à Autora grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.157. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, a Autora entrou em grande depressão e nervosíssimo, instabilidade emocional, depressão, alheamento da comunidade envolvente, vergonha, inquietude, o que a afeta no seu dia a dia e que inclusive o fez e faz passar muitas noites sem dormir.

3.158. A Autora OO foi admitida ao serviço da Ré em 2000, exercendo, à data do despedimento e desde outubro de 2010, as funções de Assistente de Marketing, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.159. Nessa qualidade auferia a mesma Autora, à data do despedimento, a quantia de € 1.124,00 de retribuição base mensal acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento.

3.160. A referida Autora, enquanto trabalhadora da Ré, encontrava-se filiada no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, tendo sido exercido o cargo de Delegada Sindical e sendo, ainda, à data do despedimento, membro suplente da Comissão de

Trabalhadores.

3.161. A mesma Autora, obteve a licenciatura em Design Gráfico e de Publicidade, tendo elaborado para a Ré diversos trabalhos na especialidade a título gracioso e para além do seu horário de trabalho.

3.162. A Autora, igualmente por sua iniciativa, e por sua conta, com vista a elevar o nível de atendimento à vasta e importante comunidade de clientes chineses da R., fez formação em língua Mandarin, sendo o único trabalhador da R. a comunicar nesta língua.

3.163. Ainda, efetuou a Autora demonstrações de jogos tradicionais em feiras, exposições, e nas instalações da Ré, tendo tido formação de pagador de banca ministrada nas suas instalações desta última.

3.164. A Autora era uma trabalhadora interessada, dedicada, assídua e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.165. A cessação da relação laboral causou à Autora grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.166. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, a Autora entrou em grande depressão e nervosíssimo, instabilidade emocional, depressão, alheamento da comunidade envolvente, vergonha, inquietude, o que a afeta no seu dia-a-dia e que inclusive o fez e faz passar muitas noites sem dormir.

3.167. A Autora PP foi admitida ao serviço da Ré em 1999, exercendo, à data do despedimento e desde maio de 2003, as funções de Assistente de Marketing, sob a direção, autoridade e fiscalização desta.

3.168. Nessa qualidade auferia a mesma Autora, à data do despedimento, a quantia de € 1.124,00 de retribuição base mensal acrescida dos montantes mensais aos títulos discriminados no recibo de vencimento.

3.169. A referida Autora, enquanto trabalhadora da Ré, encontrava-se filiada no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e

Similares do Norte.

3.170. A Autora era uma trabalhadora interessada, dedicada, assídua e competente, com a expectativa de continuar a trabalhar para a Ré até à idade de reforma e de subir na sua carreira profissional.

3.171. A cessação da relação laboral causou à Autora grande sofrimento, angústia, preocupação e apreensão pelo futuro, nomeadamente, com a sua sobrevivência económica e do seu agregado familiar.

3.172. Face à incerteza em que se encontra, sem trabalho, a Autora entrou em grande depressão e nervosíssimo, instabilidade emocional, depressão, alheamento da comunidade envolvente, vergonha, inquietude, o que a afeta no seu dia-a-dia e que inclusive o fez e faz passar muitas noites sem dormir.

3.173. No exercício das funções de Assistente de Marketing competia aos referidos Autores: registar os clientes do Clube IN e preparar o tratamento de dados, com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente; assegurar o funcionamento e controlo dos computadores e periféricos utilizados para registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados; fazer a gestão da base de dados dos Clientes do Clube IN, através da angariação de novos membros e tratamento dos dados já existentes; informar os clientes das condições de acesso, modo de funcionamento, promoções existentes no Clube IN; acompanhar os clientes nas salas do casino, verificar a correta utilização do cartão Clube IN nas máquinas automáticas; guardar os cartões Clube In no balcão e entregar ao pedido dos titulares; efetuar a locução dos prémios sorteados em RandomWinner; efetuar ofertas aos clientes (aniversário, convites para jantares/eventos, brindes); fazer o acompanhamento do cliente na operação de troca de pontos por produtos (Fichas de Jogo, produtos de bar, brindes, vales de combustível, parque de estacionamento, etc.); fazer a promoção e divulgação de todos os novos produtos (máquinas, modelos ou modalidades de jogo), dinamizando a sua recetividade junto dos frequentadores; elaborar planos de ações de marketing, tabelas de seleção de

clientes e efetuar análise de dados e elaborar relatórios sobre as ações de marketing implementados; apoiar as ações de marketing, no que respeita à área de jogo; verificar o funcionamento dos meios de publicidade nas salas; preparar o material necessário no balcão Clube In e na arrecadação para o funcionamento diário e para as ações de marketing; divulgar os eventos do casino junto aos clientes, efetuar reservas e fazer bilheteira; assegurar o atendimento ao cliente via telefone; atender em geral os clientes do casino e encaminhar os assuntos a tratar e os próprios clientes nos espaços do casino.

3.174. Às relações jurídico-laborais entre estes Autores e a Ré aplica-se, o AE subscrito pela Sopete, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (publicado no BTE 1.ª Série n.º 25 de 8/7/1999, BTE n.º 29, de 08/08/2003, BTE n.º 31, de 22/8/2007 e BTE N.º 26, DE 15/07/2008).

3.175. Eliminado.

O Tribunal da Relação acrescentou, ainda, os seguintes factos dados como provados:

1. O volume de negócios da Empresa foi, nos anos 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013, de 52.581.322 €, 52.977.913 €, 47.446.958 €, 41.250.174 € e 36.968.820 €, respetivamente.

2. As receitas brutas de jogo foram, nos anos 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013, de 51.949.511 €, 52.209.886 €, 46.966.717 €, 40.756.930 € e 36.353.357 €, respetivamente, e as receitas líquidas foram de 25.974.756 €, 26.104.943 €, 23.494.120 €, 17.442.398 € e 12.455.000 €, respetivamente.

3. A R. acumulou, nos anos 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013, os seguintes resultados negativos: - 4.038.494 €, -1.402.178 €, -4.861.532 €, -7.641.997 €, -10.054.243 €, respetivamente, o que representa um total acumulado de -27.998.444 €.

6. O sistema ez-pay consiste em que cada máquina de jogo emite um ticket, o qual pode ser utilizado pelo cliente noutra máquina de jogo, numa máquina de pagamento ou numa caixa, sem necessidade de recorrer obrigatoriamente aos trabalhadores com a categoria de Caixas Fixos.

8. A partir de 2007, a R. começou a instalar caixas-automáticas de resgate de tickets ez-pay.

9. As caixas-automáticas de resgate de tickets permitem a compra de tickets obtidos das máquinas de jogo e a troca de notas por notas de menor valor, sem a intermediação dos “Caixas Fixos”.

11. Durante o ano de 2012, foram comprados pelos Caixas Fixos 187.174 tickets, enquanto os tickets comprados pelas caixas-automáticas ascenderam a 506.211 tickets, quando em 2011, foram comprados pelos Caixas Fixos 261.978 e pelas caixas-automáticas 625.842.

12. O número de Caixas Fixos, em 2007, era 13, passando, em 2012, para 11.

13. Em 2012, a R. decidiu criar um novo perfil de caixa, de forma que os trabalhadores com a categoria de Caixa Privativo, Caixa Fixo e Ficheiro Fixo desempenhassem, indistintamente, as seguintes funções:

- Realizar, nas caixas das salas de jogos, todas as operações referentes à compra e à venda ao público de valores utilizáveis para efeitos da prática de jogos de fortuna ou azar, efetuando igualmente trocas;
- Proceder à preparação do pagamento de prémios de jogos manuais, efetuando-o devidamente acompanhado;
- Preparar, entregar, repor e transportar dinheiro ou qualquer símbolo convencional do Casino da ... utilizável para jogar, a qualquer caixa ou banca de Casino bem como, a recolha dos mesmos daqueles locais;
- Proceder ao registo, manual e/ou informático, de todas as operações decorrentes das respetivas tarefas, exigido por lei ou pela Empresa, bem como à entrega da respetiva documentação ao serviço indicado para o efeito;
- Colaborar nas operações de abertura e fecho das salas

15. Até abril de 2013, quando um titular do cartão Clube IN pretendia trocar os pontos que tinha no cartão Clube IN pela utilização de serviços (v.g. consumo nos bares e restaurante) tinha que se dirigir ao balcão do Clube IN, em que os Assistentes de Marketing procediam à troca dos pontos do cartão e entregavam ao cliente um voucher para que este pudesse então utilizá-lo.

16. No novo modelo implementado pela R., deixou de ser necessário o cliente deslocar-se ao balcão do Clube IN, podendo dirigir-se diretamente ao restaurante ou ao bar, e aí proceder à utilização direta dos pontos que tenha registado no seu cartão Clube IN, sendo os trabalhadores que prestam serviço nos bares e restaurante quem se encarrega da operação material em causa, a qual se processa sem necessidade de emissão de qualquer voucher.

17 e 18 - No que se refere à troca de pontos registados no Cartão Clube IN por dinheiro, e troca de pontos por vales de combustível, essas tarefas passaram a ser efetuadas na caixa.

19. A atribuição de presentes e pontos a titulares do cartão Clube IN passou a competir às Chefias das Salas, chefes, adjuntos e fiscais, e às Técnicas de Marketing.

20. A entrega de cartões Clube IN passou a poder ser efetuado através do depósito do cartão num Cubo, sendo devolvido posteriormente ao cliente através das Técnicas de Marketing, podendo também ser efetuada por outros colaboradores.

21. As inscrições e reimpressão de cartões Clube IN passaram a ser asseguradas pela Chefia da Sala das Máquinas e pelas Técnicas de Marketing.

22. As ações de marketing e outras (v.g. Cliente IN / Megapontos / Pontos de Aniversário/ Exposição de novos brindes / Reposição de stocks) passaram a ser asseguradas pelas trabalhadoras com a categoria de Técnica de Marketing.

26. O critério de seleção dos trabalhadores da Direção de Marketing, com funções relativas ao cartão Club-In, a incluir no despedimento coletivo foi o seguinte: na escolha de todos os trabalhadores da Direção de Marketing com a



categoria de “Assistente de Marketing, com funções no cartão Club IN a saber:

- NN - Assistente de Marketing;
- JJ - Assistente de Marketing;
- PP - Assistente de Marketing;
- Monika Varga - Assistente de Marketing.

Os factos não provados, com interesse para a decisão da causa, são os seguintes:

- a) O jogo tradicional ou bancado veio, no decurso dos anos de 2010 a 2012, a perder clientes.
- b) Naquele sector e por referência ao mesmo período, verificou-se uma diminuição das fichas vendidas.
- c) Ainda por referência ao sector do jogo tradicional, verificou-se, entre 2009 e 2012, uma diminuição do número médio de bancas com jogo por dia.
- d) Nas caixas de atendimento ao público do Sector de Jogos Tradicionais verificou-se uma redução dos postos de trabalho.
- e) Relativamente ao jogo de máquinas, a evolução tecnológica decorrente da introdução do sistema de EZPay e de caixa-automáticas de jogo importou uma diminuição da intervenção dos trabalhadores da respetiva caixa no desenvolvimento do jogo.
- f) O quadro de pessoal de trabalhadores detentores das categorias de caixa fixo e de ficheiro fixo mostrou-se excessivo.
- g) Em face das funções desempenhadas e o número de clientes do Casino, havia períodos de tempo em que aqueles trabalhadores estavam sem ocupação plena no período normal de trabalho.
- h) As necessidades de trabalho poderiam ser desempenhadas com eficácia por um número inferior de trabalhadores existentes, procedendo-se a uma reorganização funcional no sector do jogo, com enriquecimento das atuais funções que cabem aos caixas fixos e aos ficheiros fixos, por trabalhadores com

aquelas categorias profissionais que passassem a desempenhar indistintamente as funções de caixa.

i) Os serviços de Clube IN foram extintos em 2010.

j) Até 2013, verificou-se um decréscimo de utilização do cartão Clube IN.

k) A Ré providenciou pela realização de inquéritos aos clientes, no âmbito dos quais concluiu pela necessidade de racionalizar custos e aumentar a eficácia dos recursos humanos na área do Marketing.

## De Direito

O presente recurso de revista interposto pela Ré foi admitido por não existir, em rigor, dupla conformidade entre as decisões das instâncias. Com efeito, embora tanto a sentença, como o Acórdão recorrido se tenham pronunciado pela ilicitude do despedimento coletivo fizeram-no com fundamentos bem diversos: a 1.<sup>a</sup> instância decidiu que o despedimento coletivo era ilícito porque declarou improcedente o motivo justificativo, ao passo que o Tribunal da Relação, embora tenha considerado que tal motivo efetivamente existia, decidiu que o critério adotado para selecionar os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo era discriminatório.

Em suma, o Acórdão recorrido considerou que existia um fundamento legalmente válido para o despedimento coletivo destes trabalhadores[2], mas afirmou quanto a estes (não, como veremos, quanto aos Assistentes de Marketing) que o despedimento seria ilícito por outra razão, a saber, o critério adotado para a sua seleção, que qualificou de ilícito e discriminatório[3].

Por outro lado, nas contra-alegações respetivas os “Autores AA e outros” vieram requerer a ampliação do objeto do presente recurso em relação à decisão proferida pelo Tribunal da Relação que reapreciou a matéria de facto e

procedeu à sua alteração, mais concretamente na parte em que aditou «(...) à matéria de facto provada, o volume de negócios que a R. teve no seu exercício de 2011 a 2013 bem como a sua receita bruta de jogo reportado aos mesmos anos, socorrendo-se dos meios de prova sujeitos a livre apreciação, in casu, o depoimento da Sra. ZZ e bem assim o que consta no relatório pericial e documentos juntos com a Contestação, presumindo nós que o Tribunal da Relação para esse efeito recorreu às denominadas presunções judiciais». Ora, tal ampliação extravasa dos poderes muito limitados deste Tribunal em sede de decisão do Tribunal da Relação sobre a matéria de facto. Com efeito, dispõe o n.º 3 do art.º 674.º do CPC que «o erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objeto de recurso de revista, salvo havendo ofensa de uma disposição expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força de determinado meio de prova» e o art.º 682.º n.º 2 acrescenta que «a decisão proferida pelo tribunal recorrido quanto à matéria de facto não pode ser alterada, salvo o caso excepcional previsto no n.º 3 do artigo 674.º». No caso concreto, da leitura do acórdão recorrido, em particular nas suas páginas 88 a 93, verifica-se que o Tribunal da Relação decidiu proceder ao mencionado aditamento de factos com base na análise que efetuou ao relatório pericial junto aos autos e, bem assim, aos documentos 23, 24, 25, 26 e 27 e 28 juntos com a contestação, e ao depoimento da testemunha AAA, no domínio da livre apreciação da prova. Não é, pois, possível ampliar o objeto do recurso como requerido.

Atente-se, em primeiro lugar, ao recurso da Ré,

O presente despedimento coletivo abrange, na realidade, três grupos de trabalhadores bem distintos, sendo também distinta a motivação e os critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos, como resulta da análise da comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo referida no

ponto 3.25, a saber, um grupo composto pelos “caixas privativos”, “caixas fixos” e “ficheiros fixos” (que é o que está em causa no recurso interposto pela Ré); um segundo grupo composto por “assistentes de marketing”, a que se reporta o recurso interposto ; e um terceiro grupo que não importa agora para efeitos do presente recurso, composto por um técnico de recursos humanos.

Qual foi, então, o fundamento invocado e o critério de seleção adotado relativamente ao grupo constituído por caixas fixos, ficheiros fixos e caixa privativo?

Muito embora a comunicação da intenção de proceder ao despedimento faça referência à crise económica que assolou Portugal desde 2011 (pp. 1 e ss da Comunicação), com o aumento da carga tributária que incide sobre pessoas singulares, a redução dos rendimentos e a quebra do consumo privado, bem como a redução do volume de negócios e de receitas no setor do jogo em geral e na Varzim Sol em especial (p. 6) – cfr. factos 3.9 a 3.15 e 3.35), importa atender a que o fundamento próximo invocado para o despedimento coletivo destes trabalhadores não consiste na redução de salários a título global. Isto mesmo, aliás, foi corroborado pelas afirmações do empregador aquando das negociações com a comissão de trabalhadores, tendo aquele afirmado, em resposta a uma das propostas alternativas da comissão de trabalhadores que “não está em causa a diminuição do pessoal do casino ou a redução dos custos gerais do pessoal, mas sim uma diminuição dos postos de trabalho no serviço das Caixas de Jogos, no Marketing e na DRH” (3.49 da matéria de facto).

Deste modo, há que atender a que o fundamento invocado para o despedimento coletivo consiste, outrossim, na evolução tecnológica verificada no jogo de máquinas e na “obsolescência de funções dos caixas fixos” (p. 10 da comunicação) com a introdução do sistema de Ez-Pay e de caixas automáticas

de jogo, de que resultaria que “o número de caixas fixos (...) é excessivo em relação às necessidades do Casino” (p. 15), ao que acresceria o decréscimo da relevância do jogo bancado com “consequências ao nível do aproveitamento do potencial do período normal de trabalho dos trabalhadores com a categoria de ficheiro fixo” (p. 15) e a necessidade de reorganização funcional do setor do jogo (pp. 17 e ss.). Em suma, e como se pode ler na comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, invoca-se que “o quadro de pessoal atual de trabalhadores detentores das categorias de “Caixa Fixo” e “Ficheiro Fixo” (11 Caixas Fixos e 13 Ficheiros Fixos) é excessivo”. Nessa mesma comunicação afirma-se que “dos atuais 36 trabalhadores com as categorias de Caixas Privativos, Caixas Fixos e Ficheiros Fixos, considera a Varzim Sol segundo os seus critérios gestionários que serão suficientes 19 trabalhadores com essas categorias”. Ora, sem cuidar, por ora, de que no despedimento coletivo foi integrado um único trabalhador com a categoria de “Caixa Privativo”, importa verificar se, tendo ocorrido a redistribuição de várias das funções antes desempenhadas pelos caixas fixos e ficheiros fixos, a empresa logrou provar a supressão efetiva de postos de trabalho tornados, segundo afirma, desnecessários por força do Ez-Pay e da nova realidade do decréscimo do jogo bancado.

Na matéria de facto dada como provada consta que o sistema Ez-pay acarreta que não há necessidade de recorrer obrigatoriamente a trabalhadores com a categoria de Caixas Fixos (facto 6 aditado pelo Tribunal da Relação). Mas, e por outro lado, consta dos factos dados como não provados que “o quadro de pessoal de trabalhadores detentores das categorias de caixa fixo e de ficheiro fixo mostrou-se excessivo” (facto f) não provado; cfr. também os factos não provados d), e), g) e h)).

Ora, era precisamente isso o que, de acordo com o fundamento invocado pelo

empregador lhe cabia alegar e provar, tanto mais que o que se visava com este despedimento coletivo não era uma redução salarial global – ou seja, teria de demonstrar que a introdução do Ez-Pay, com a reorganização da sala de jogo e a alteração funcional decorrente, redundava na supressão de postos de trabalho. Não se tendo, no entanto, provado que o quadro de pessoal de trabalhadores detentores das categorias de caixa fixo e de ficheiro fixo se mostrava excessivo, há que concluir que o empregador não cumpriu o ónus da prova que lhe competia e que o despedimento coletivo dos caixas e ficheiros fixos é ilícito, desde logo, por improcedência do motivo. Aliás, mesmo o desaparecimento de uma “categoria” não é suficiente se não se prova a redução do número de postos de trabalho existentes na empresa e os trabalhadores que tinham essa categoria puderem ser afetados a outras funções – o que, aliás, até já vinha sucedendo, pelo menos em parte. É que também no despedimento coletivo – e não apenas no despedimento por extinção do posto de trabalho – se deve ter por requisito para a licitude do mesmo a inexistência de outros postos de trabalho compatíveis com as qualificações dos trabalhadores.

A liberdade de empresa permite ao empregador introduzir novas tecnologias ou extinguir secções ou departamentos quando quiser e entender adequado ou oportuno. Simplesmente se pretender proceder a um despedimento coletivo com esses fundamentos terá, não apenas de invocar tais medidas de gestão, mas de demonstrar em que medida é que as mesmas redundaram em uma efetiva redução de postos de trabalho (e não, por exemplo, na sua distribuição pelo remanescente da empresa).

Embora, assim, se ripristine o fundamento da ilicitude do despedimento coletivo apontado pela sentença de 1.ª instância, há que afirmar, em todo o caso, que o despedimento coletivo é também ilícito porque o critério adotado

para a seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo é, ele próprio, ilícito.

A lei não afasta a possibilidade de um despedimento ser ilícito por várias razões pelo que analisaremos agora este possível motivo adicional de ilicitude.

Com efeito, ainda que a lei, em sede de despedimento coletivo, não fixe - ao contrário do que sucede no despedimento por extinção do posto de trabalho (artigo 368.º, n.º 2 do CT) - os critérios que o empregador deve observar na seleção dos trabalhadores a abranger por um despedimento coletivo, tal critério deverá ser objetivo, não discriminatório e não conduzir a um esvaziamento da negociação prevista no artigo 361.º n.º 1 do CT.

Ora o critério adotado conduziu, desde logo, a uma discriminação, como bem destacou o Acórdão recorrido[4], pelo menos indireta. Sendo o acordo proposto suscetível de prejudicar os trabalhadores, mormente em matéria de retribuição, de segurança social e de acréscimo de responsabilidade, como resulta dos factos 3.73, 3.74, 3.75, 3.76, 3.131, 3.139 e 3.141 (e atendendo, igualmente, às condições em que foi proposto - facto 3.19), é natural que os trabalhadores que se recusaram a dar o seu consentimento tenham sido sobretudo trabalhadores filiados em sindicatos e até representantes dos trabalhadores. Quanto a estes últimos a sua responsabilidade de, segundo o seu estatuto, cuidarem e zelarem não apenas dos seus interesses pessoais, mas do interesse coletivo, implicava uma maior probabilidade de resistirem a este acordo e serem abrangidos, como efetivamente sucedeu, pelo despedimento coletivo. E constata-se que dos 21 trabalhadores abrangidos por este despedimento coletivo, 20 eram sindicalizados e sete eram representantes eleitos dos trabalhadores (facto 3.47)

E sublinhe-se que tal foi, precisamente, o que ocorreu com o único Caixa

privativo englobado neste despedimento coletivo: embora a sua categoria não fosse posta em causa pela evolução tecnológica e pela introdução do Ez-Pay o critério da sua seleção foi apenas a recusa em subscrever o acordo, tratando-se de um dirigente sindical (cfr. o facto 3.142).

Acrescente-se que este critério não é apenas discriminatório, mas conduz ao esvaziamento do sistema de negociação previsto na lei e decorrente da transposição da Diretiva sobre despedimentos coletivos.

Com efeito, a negociação com vista a um possível acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar deve ter lugar com uma estrutura representativa dos trabalhadores. A lei pretende que essa negociação tenha lugar com uma estrutura representativa dos trabalhadores (no limite com uma comissão ad hoc, de acordo com o artigo 360.º, n.º 3 do CT), em vez de se fragmentar em negociações com os trabalhadores individualmente considerados, em situação ainda mais vulnerável e sem qualquer apoio na referida negociação (que deve ser prestado pelo ministério responsável na área laboral).

Deve, pois, improceder o recurso da Ré.

A solução adotada – a ilicitude do despedimento coletivo – prejudica a questão da alegada inconstitucionalidade por omissão do regime legal do despedimento coletivo.

Atente-se agora ao recurso interposto pelos Autores JJ, NN, OO e PP

Relativamente a estes, “assistentes de marketing” o Acórdão recorrido decidiu que o despedimento coletivo dos mesmos fora lícito, traduzindo-se no resultado de uma reestruturação em que foi extinta a direção de marketing a que



estavam afetados os referidos “assistentes de marketing”, pretendendo-se diminuir custos face à diminuição das receitas. Por outro lado, foram abrangidos todos os assistentes de marketing que integravam a referida “direção”, pelo que não se colocaria a questão dos critérios adotados para a seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo. O Acórdão recorrido reconheceu que as funções destes trabalhadores, “permanecendo em parte, foram absorvidas por outros profissionais, mostrando-se tal absorção adequada no quadro da reestruturação efetuada”.

Em primeiro lugar, importa assinalar que na comunicação da intenção de despedir, se afirma em relação a estes “Assistentes de Marketing” que “uma das principais tarefas que incumbiam às “Assistentes de Marketing – troca de pontos por serviços de bar ou restauração – deixou de existir” (p. 23 da comunicação). Dizia-se, inclusive, que o “núcleo principal de funções se esgota em tarefas relativas ao cartão clube IN e aos seus membros, postos de trabalho esses que deixarão de existir, razão pela qual são incluídos no âmbito do presente recurso de reestruturação e despedimento coletivo” (p. 25). Sublinhe-se que é esta a razão aduzida para o despedimento destes trabalhadores e não uma genérica razão de redução de custos salariais referida à totalidade da empresa, como, de resto, foi, como já vimos, expressamente assumido pelo empregador na própria negociação com a comissão de trabalhadores – veja-se, novamente, o ponto 3.49 da matéria de facto e a afirmação do empregador de que “não está em causa a diminuição do pessoal do casino ou a redução dos custos gerais do pessoal, mas sim uma diminuição dos postos de trabalho no serviço das Caixas de Jogos, no Marketing e na DRH”. Assim, a questão que aqui se suscita é a de saber se a decisão do empregador de extinguir uma direção – que tinha criado alguns anos antes no âmbito de outra reestruturação – justifica o despedimento dos trabalhadores que a integram só porque lhe estão formalmente adstritos e independentemente das funções que efetivamente

exercem e do facto de essas funções continuarem a ser exercidas no âmbito da empresa.

Reitera-se o que atrás já se afirmou: ainda que a lei distinga entre o despedimento por extinção dos postos de trabalho e o despedimento coletivo também este último supõe a supressão de postos de trabalho - com efeito, o encerramento de uma secção ou estrutura equivalente é um motivo válido para um despedimento coletivo quando tal encerramento acarreta a destruição de postos de trabalho e não apenas a sua redistribuição - e a inexistência na empresa de outros postos de trabalho compatíveis com as aptidões dos trabalhadores.

Ora, o que se verifica é que, longe de estarem apenas incumbidos de funções relacionadas com o cartão clube IN, os trabalhadores designados de “Assistentes de Marketing” realizavam um amplo leque de funções, as quais, por um lado, não são todas, em rigor de marketing, e, por outro lado, muitas delas continuam a ser realizadas no seio da estrutura produtiva. A lista de funções que consta do facto 3.173 é elucidativa e mostra cabalmente que nem todas essas funções estavam relacionadas com o cartão clube IN (assim, por exemplo, “efetuar reservas, fazer bilheteira, atender em geral os clientes do casino e encaminhar os assuntos a tratar e os próprios clientes nos espaços do casino”). Isto mesmo, aliás, foi reconhecido pelo Acórdão recorrido, ainda que sem atribuir ao ponto grande relevância. Com efeito, o Acórdão recorrido afirma expressamente que “a eliminação de tarefas com a simplificação de procedimentos não se afigura no quadro geral de tarefas como sendo muito relevante face à totalidade das tarefas desempenhadas”.

Mas então porque é que estes trabalhadores são abrangidos por um despedimento coletivo quando realizavam outras tarefas que se mantêm no

seio da empresa?[5] O critério da afetação formal a um departamento ou secção é claramente insuficiente para cumprir a exigência legal, devendo, neste caso, considerar-se ilícito o despedimento coletivo por ser improcedente o motivo justificativo aduzido (artigo 381.º, alínea b do CT). Acrescente-se, ainda, que consta do elenco dos factos não provados que "os serviços de Clube IN foram extintos em 2010" (facto i) do elenco dos factos não provados) e "[a]té 2013, verificou-se um decréscimo de utilização do cartão Clube IN" (facto j do elenco dos factos não provados).

Procede, pois, o recurso interposto por JJ, NN, OO, PP, devendo declarar-se ilícito o despedimento de que foram alvo.

Decisão:

Negada a revista da Ré.

Concedida a revista dos Autores JJ, NN, OO, PP. Em relação a estes Autores é ripristinada a sentença de 1.ª instância, mas devendo deduzir-se na compensação devida aos Autores (prestações intercalares) os montantes a que alude o nº 2 do artigo 390º do CT, a liquidar em incidente de liquidação da sentença, devendo a Ré entregar à segurança social os relativos a subsídio de desemprego.

Custas dos recursos pela Ré.

24 de março de 2021

Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 15.º-A do DL n.º 20/2020, de 1 de maio, declaro que o Exmo. Senhor Juiz Conselheiro Joaquim António Chambel Mourisco votou em conformidade.

A Exma. Senhora Juíza Conselheira Maria Paula Sá Fernandes votou vencida, relativamente ao recurso dos Autores JJ, NN, OO, PP, conforme declaração de voto junta.

Júlio Manuel Vieira Gomes (Relator)

---

### **Declaração de voto**

Recurso interposto pela Ré

Concordo com a improcedência do recurso interposto pela Ré, quando se considera a ilicitude dos despedimentos dos autores/recorridos, face ao critério discriminatório utilizado na seleção dos trabalhadores, com as categorias de caixas privativos, caixas fixos e ficheiros fixos, a abranger pelo despedimento coletivo.

Recurso interposto pelos Autores

Subscrevo a decisão proferida no acórdão recorrido que julgou a licitude do despedimento dos 4 autores - assistentes de marketing- face à extinção da direção de marketing e dos respetivos postos de trabalho.

A eliminação dos quatro postos de trabalho e a absorção de algumas das suas tarefas por outros profissionais, sem implicar cargas horárias adicionais, determinam ganhos em termos de custos, que se insere na motivação económica que subjaz à reestruturação da organização produtiva da Ré que foi visada com despedimento coletivo preconizado.

**Assim, voto vencido a decisão de conceder a revista a estes autores.**

Maria Paula Sá Fernandes

---

[1] As conclusões não apresentavam numeração, mas por facilidade de exposição e de identificação na parte decisória optou-se por introduzir a referida numeração.

[2] Nas palavras do Acórdão recorrido, “Tendo em conta os objetivos visados, e considerando ainda os motivos tecnológicos, tendo-se demonstrado que as alterações ocorridas na área do jogo de máquinas, com a introdução progressiva de máquinas equipadas com o sistema Ez-pay, e de caixas automáticas, que determinaram logicamente uma diminuição das correspondentes tarefas efetuadas pelos caixas, aquelas que as máquinas passaram a efetuar; bem como a demonstrada quebra de receitas no jogo bancado, que sustenta a alegação de que ocorreu uma diminuição no número de clientes nesta área, diminuição aliás natural, quanto mais não fosse relativamente aos gastos pro cliente, o número de trabalhadores abrangidos no que se refere aos caixas, mostra-se à partida adequado, tendo em atenção o critério empresarial e a liberdade de empresa, não se surpreendendo, no que tange a esta motivação, qualquer intuito pouco sério do ponto de vista da redução da mão de obra, mostrando-se congruente o número de trabalhadores abrangidos com os dados apresentados e demonstrados”

[3] “Contudo o presente caso envolve uma outra análise, que se prende com as alterações prévias ao despedimento, designadamente o procedimento de celebração de acordos de polivalência com os caixas no sentido de flexibilizar a utilização destes recursos humanos, só depois se avançando para o

despedimento coletivo abrangendo aqueles que não aceitaram tal proposta de acordo, proposta que como resulta dos factos se configurara como um “ contrato de adesão”, passe a expressão, pois não era dada aos trabalhadores a possibilidade de discutir os seus termos, ou esclarecer por escrito determinados pontos. Com este mecanismo poderá ter-se (...), torneado as regras relativas à seleção dos trabalhadores a despedir”.

[4] Pode ler-se, com efeito, a este propósito: “Ora no presente caso a escolha, centrada neste critério redundava numa arbitrariedade, na medida em que a circunstância empresarial que permite o critério seguido foi criada pela própria Ré, mediante os acordos de polivalência. Trata-se de um ato duplamente discriminatório em relação aos trabalhadores que não aceitaram subscrever o acordo de polivalência, já que outras razões não subjazem ao critério seguidas a não ser o facto de não terem subscrito tal acordo, e ser mais favorável para a Ré ficar com trabalhadores “mais utilizáveis” fora do quadro das respetivas categorias. São discriminados porque não fora esse critério possivelmente pelo menos alguns deles não seriam abrangidos, e por outro são discriminados pelo exercício do direito na recusa em aceitar o acordo de polivalência proposto. Note-se que a admitir-se tal tipo de critério, tal implica na prática, como precedente, uma forte limitação e constrangimento ao exercício livre dos direitos por parte dos trabalhadores. O despedimento destes trabalhadores está ferido de ilicitude sendo de confirmar a decisão nesta parte”.

[5] Importa não esquecer que, como afirmou o Acórdão deste Tribunal de 13/01/2010 (VASQUES DINIS) “o controlo judicial da validade do despedimento coletivo implica, por parte do tribunal, não só a verificação objetiva da motivação invocada para justificar a redução global dos postos de trabalho, mas também a verificação da idoneidade de tal motivação para, em termos de razoabilidade, determinar a extinção dos concretos postos de trabalho” e que, como destacado no Acórdão de 19/12/2012 (PINTO HESPANHOL), “na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento

coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre o despedimento e os seus fundamentos, por forma a que estes sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo” (sublinhado nosso).

**Fonte:** <http://www.dgsi.pt>