Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 1176/20.6T8FAR.E1

Relator: MOISÉS SILVA

Sessão: 14 Julho 2021

Votação: UNANIMIDADE

FALTAS INJUSTIFICADAS

DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

CADUCIDADE

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

DILIGÊNCIAS DE PROVA

RESPOSTA À NOTA DE CULPA

PODERES DO JUIZ

CONTRATO DE TRABALHO

Sumário

i) o prazo de caducidade do procedimento disciplinar por faltas injustificadas começa a correr no dia 01 de janeiro do ano civil seguinte àquele em que tiverem lugar.

ii) a empregadora pode realizar outras diligências de prova após o recebimento da resposta à nota de culpa.

iii) o juiz tem o poder/dever de ordenar, a pedido ou sugestão das partes, ou por sua iniciativa, todas as diligências necessárias para o apuramento da verdade e à justa composição do litígio, tendo como limite os factos de que pode conhecer: os alegados pelas partes e ainda os factos instrumentais e complementares concretizadores dos alegados pelas partes e que resultem da instrução da causa, conforme determinam os art.ºs 5.º e 411.º do CPC.

iv) as faltas ao trabalho da autora durante 34 dias interpolados durante um ano e várias horas em 10 dias desse mesmo ano, apesar de ter sido advertida quanto ao dever de assiduidade, com acréscimo de trabalho para as colegas, constitui justa causa para o seu despedimento. (sumário do relator)

Texto Integral

Acordam, em conferência, na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora

I - RELATÓRIO

Apelante: ... (autora).

Apelada: Acciona Facility Services, SA (ré).

Tribunal Judicial da Comarca de Faro, Juízo do Trabalho de Faro, J1.

1. A A. intentou processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento contra a ré, pedindo que se declare ilícito o despedimento perpetrado por esta.

Realizada audiência de partes, as mesmas não chegaram a acordo.

Notificada para motivar o despedimento alegou a R. que, após instrução de processo disciplinar de acordo com as formalidades legais, procedeu ao despedimento da A. porquanto a mesma, sem apresentar qualquer justificação, entre os dias 17 de fevereiro de 2019 e 23 de dezembro do mesmo ano faltou 34 dias e 34,5 horas o que a obrigou a alterações súbitas das escalas e trabalho suplementar com reorganização do serviço, diminuição do ritmo produtivo, degradação da qualidade do serviço que prestava ao cliente e custos de deslocação de transportes.

Notificada, a A. contestou alegando caducidade do direito de ação disciplinar quanto às faltas cometidas em fevereiro de 2019, abril de 2019, maio de 2019, junho de 2019, julho de 2019, agosto de 2019, setembro de 2019, outubro de 2019 porquanto a R. delas teve conhecimento, pelo menos, aquando da emissão dos recibos de vencimento alusivos a tais meses posto que as descontou no vencimento pelo que, quando instaurou o procedimento disciplinar, em 10 de fevereiro de 2020, já tinha decorrido o prazo de sessenta dias previsto no art.º 329.º n.º 2 do Código de trabalho; a nulidade do procedimento disciplinar por violação do disposto no art.º 356.º do Código de trabalho em virtude de ter alicerçado a decisão em depoimento de testemunha que não arrolou antes da nota de culpa (e por isso não o podia fazer posteriormente), não foi por si arrolada, nem lhe deu conhecimento do respetivo depoimento sem que a respeito do mesmo se pudesse pronunciar o que viola o direito de defesa da mesma e constitui causa de invalidade do procedimento por força do estatuído no art.º 382.º n.ºs 1 e 2 al. c) do Código de trabalho.

Adicionalmente arguiu a A. que a atuação da R. constituía abuso de direito porquanto a outra funcionária que identificou, na sequência de, em ambiente de discussão, ter dirigido deliberadamente um carro de auxílio ao serviço munido de rodas contra colega, embatendo-lhe no corpo, lhe ter aplicado apenas a sanção disciplinar de suspensão o que revela duplo critério

discriminatório e preconceituoso.

Finalmente, admitiu a prática das faltas cometidas a 2, 8, 9,10,16 e 18 de novembro de 2019 e 7 de dezembro do mesmo ano das quais se penitenciou, refere que não tendo sido suspensa preventivamente mesmo depois de deduzida a nota de culpa o que revela demonstração de confiança na sua pessoa, impugnou a perturbações do serviço, a degradação da qualidade do serviço que a R. prestava ao cliente, referindo que era a primeira a ser recolhida pelo transporte, tendo-se apenas atrasado uma vez, alguns minutos. Todos os colegas sabiam que tinha que acompanhar a filha que tem um problema oncológico e, porque tem pouco educação, sendo pobre, nunca teve a presença de espírito de pedir comprovativos.

Pede, por tudo quanto se referiu, a sua reintegração no mesmo estabelecimento, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade e que a R. seja condenada a pagar ao Instituto da Segurança Social a prestação social de desemprego que lhe foi atribuída.

Saneados os autos designou-se data para a realização da audiência de julgamento.

Por requerimento de 26 de outubro de 2020 e na sequência de documentação junta pela R. em 10 de outubro do mesmo ano, apresentou a A. articulado superveniente alegando factos relativos ao procedimento disciplinar intentado pela R. contra E....

A R. exerceu o contraditório alegando a inadmissibilidade do articulado superveniente e, cautelarmente, alegou que, na mesma altura da decisão de despedimento da A., por falta injustificadas despediu mais três trabalhadoras que laboravam no mesmo estabelecimento e dois outros que laboravam noutros estabelecimento, tendo aplicado decisão disciplinar de suspensão a outros dois que, durante o procedimento, apresentaram justificação para as faltas.

Juntou documentação.

Subsequentemente a A. requereu o desentranhamento do requerimento apresentado pela R., bem assim dos documentos juntos.

Por despacho judicial de 10 de Novembro de 2020 o Tribunal admitiu o articulado superveniente, bem assim, o requerimento de resposta ao mesmo e documentos anexos.

Realizou-se a audiência como consta da respetiva ata, no decurso da qual a A. optou pela indemnização em detrimento da reintegração.

2. Foi proferida sentença, com a seguinte decisão:

Em face do exposto:

a) Declaro que N... foi despedida com justa causa pelo que absolvo a R.

Acciona Facility Services, SA do pedido formulado pela mesma.

b) Custas pela A. (cfr.art.º 527.º do CPC *ex vi* art.º 1.º n.º 2 al. a) do C.P.T.), sem prejuízo da dispensa de que a mesma beneficia.

c) Fixo o valor da causa em €5 000,01.

3. Inconformada, veio a A. interpor recurso de apelação que motivou e com as conclusões que se seguem:

1. Como as testemunhas E... e J... que depuseram em tribunal não revelaram conhecimento direto nem razão de ciência, então não está demonstrado de forma alguma que tenha havido qualquer aumento de trabalho para as restantes colegas, derivado das ausências da autora, nem em que termos tal aumento se concretizou, pelo que se impugna a decisão sobre a matéria de facto em sede da sentença final ora recorrida, nos Factos Provados da sua Fundamentação, que como que deu como provado no ponto 19. que: "As ausências da A. acarretaram aumento de trabalho para as restantes colegas".

2. Uma vez que de forma alguma o depoimento indireto, sem razão de ciência, sem a mínima concretização temporal e espacial, revelado pelas testemunhas E... e J... que depuseram sobre esta matéria não permite que se dê como provado tal facto.

3. Pelo que se conclui que o depoimento da testemunha E... entre 11:27 a 13:25, por referência ao contador temporal do ficheiro eletrónico 20201116101337_2020111 6101337_4117146_2870885 onde foram documentadas as suas declarações em 44 minutos e 29 segundos entre as 10:13:40 e 10:58:10 na sessão da Audiência de Julgamento realizada à ordem dos presentes autos em 16 de Novembro de 2020, 2020, o depoimento da testemunha J... entre 13:24 as 14:29 e de 19:46 a 21:48 29 e de 19:46 a 21:48, por referência ao contador temporal do ficheiro eletrónico 20201116101813_4116101_2870885 onde foram documentadas documentada s as suas declarações em 44 minutos mi nutos e 29 segundos entre as 11:08:16 e 11:32:58 na sessão da Audiência de Julgamento realizada à ordem dos presentes autos2020 autos em 16 de Novembro de 2020, foram ora incorretamente analisados, sendo conferida credibilidade e valor probatório que o depoimento indireto, despido de qualquer concretização e razão de ciência, e que se limita a reproduzir o que alegadamente disseram ter-lhes sido reportado, não permite, como impugna como tal a decisão sobre a matéria de facto que deu como provado o ponto 19. dos Factos Provados da Fundamentação da sentença final ora recorrida.

4. Salvo o devido respeito, está imanente a todo o preceituado dos artigos 352.º a 357.º do Código de Trabalho, o princípio da autosuficiência do procedimento disciplinar, disciplinar,

5. Exceto para favorecer o trabalhador enquanto atenuantes, o n.º 4 do artigo 357.º do Código de Trabalho veda que empregador se possa valer de meios de prova produzidos posteriormente, explicitando essa regra no referido n.º 4 do artigo 357.º do Código de Trabalho, F.

6. Da mesma forma que a sentença recorrida não pode afirmar que mesmo depois da apresentação de resposta à nota de culpa, o empregador pode realizar as diligências probatórias que entender, quando o artigo 356.º do Código do Trabalho, resulta claro que o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, e não prevê a possibilidade de realização de mais nenhuma diligências probatórias senão as requeridas pelo trabalhador arguido.

7. Ao mesmo tempo, que a sentença final ora recorrida, ao não julgar o procedimento disciplinar inválido, e não ao julgar aplicável ao procedimento disciplinar o princípio do contraditório, e ao não impor o princípio da autossuficiência do procedimento disciplinar, remetendo para a ação judicial o exercício de direito de defesa do trabalhador arguido sobre meios de prova e factos decorrentes de produção de prova realizada em data posterior ao exercício de direito de defesa viola o disposto nos artigos 352.º, 353.º n.º 1, 355.º n.º 1, 356.º n.º 1 e n.º 5, e 357.º n.º 4 382.º n.º 1 e n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho.

8. Conclui-se no fim da página 21 da sentença final recorrida que o prazo previsto no n.º 2 do artigo 329.º do Código de Trabalho inicia a sua contagem neste caso concreto, a 1 de Janeiro de 2021, o que, perante as datas de interposição do procedimento disciplinar em análise, e da notificação da nota de culpa à ora recorrente, leva a que se decida pela improcedência do exceção de prescrição alegada pela ora recorrente nos presentes autos, ora salvo o devido respeito, o ora Recorrente não se pode conformar com tal entendimento que viola o previsto nos artigos 329.º n.º 2, 351.º n.º 2 alínea g) e 382.º n.º 1 do Código de Trabalho, numa humilde opinião da ora Recorrente, da leitura da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código de Trabalho, resulta claro que o que aí está previsto, é uma janela de referência de um ano civil para efeitos de delimitação das faltas injustificadas que podem ser cometidas pelo trabalhador, para que seja dispensado o ónus de alegação e de prova de prejuízo ou risco para a entidade patronal.

9. Assim, quando a alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º refere a expressão "em cada ano civil", a mesma vem no seguimento da apercebe expressão "ou cujo número atinja", percebe-se que a função do conjunto destas duas expressões "ou cujo o número atinja, em cada ano civil" é a baliza temporal para o somatório das faltas que superem o limite aí previsto nesta a disposição legal,

e de que o empregador se pode valer para alegar a justa causa de despedimento que configura claramente que a segunda parte desta alínea g) em análise, a partir da palavra "ou" constitui uma previsão alternativa à parte inicial da referida g) em que uma falta ou mais faltas injustificadas, demonstrando -se que determinaram diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa implicam justa causa de despedimento. Nesta segunda alternativa, atingindo-se o número de faltas injustificadas de cinco seguidas ou dez interpoladas está o empregador dispensado de alegar e demonstrar qualquer prejuízo ou risco.

10. A Lei só faz depender o início da contagem deste prazo, nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código de Trabalho, do conhecimento da infração, nada mais.

11. Se há alguma averiguação a fazer, seja sobre a gravidade e seja as consequências, que de resto a parte final da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código de Trabalho expressamente dispensa por efeito de Lei, é em sede de processo disciplinar que essa averiguação é feita, que a Lei impõe que se inicie em sessenta dias a contar do conhecimento da infração, que está cometida logo que o número de faltas injustificadas

12. Resulta demonstrada a ocorrência da prescrição do direito de exercício de ação disciplinar, enquanto facto impeditivo do respetivo exercício quanto às alegadas faltas injustificadas referidas na nota de culpa de 17, 18, 25 de Fevereiro, 2 e 8 de abril, 2, 4, e 25 de maio, 1, 2, 4, 13, 22, 25, 29, e 30 de junho, 3, 7, 10, e 13 de julho, 31 de agosto, 7, 18, 26, e 29 de setembro, e 15 e 16 de outubro, todas do ano de 2019, o que ora se alega para todos os efeitos legais, legais, e que constitui fundamento de ilicitude do despedimento da ora autora em análise, como previsto nos termos do artigo 382.º n.º 1 do Código de Trabalho.

13. Concluindo -se que a sentença final ora recorrida, ao ter julgado improcedente a exceção decorrente do previsto no artigo 329.º n.º 2 do Código de Trabalho, quando resulta claro que no caso concreto, desde da data em que foi atingido o número de dez faltas interpoladas na referência do ano civil de 2019 e em que a ré procedeu ao desconto das mesmas o que evidencia tal conhecimento, decorreram mais de sessenta dias até que fosse interposto o competente processo disciplinar que culminou na decisão disciplinar *sub judice*, violou claramente o previsto nos artigos 329.º n.º 2, 351.º n.º 2 alínea g) e 382.º n.º 1 do Código de Trabalho.

14. Os documentos a que se refere o despacho recorrido não surgem nos presentes autos e no processo disciplinar que lhe deu origem, através dos depoimentos das testemunhas prestados em sede de Audiência de Julgamento realizada à ordem dos presentes autos em 16 de Novembro de 2020, sendo

certo que, ouvindo integralmente os depoimentos das testemunhas identificadas no despacho recorrido, o qual se fundamenta nos mesmos, para decretar a junção aos presentes autos de prova documental depois de finda a produção de prova; verifica-se que em momento algum dos mesmos depoimentos de E... e de J..., se identifica em concreto um documento concreto que seja, nem a data de qualquer documento, nem a data do seu envio e a data da sua receção, não se reproduz nem se demonstra qualquer concretização do seu teor, nada.

15. E ainda assim sem qualquer referência concreta e concisa a um determinado documento, suscita-se a junção de documentos em abstrato, que num processo de partes, para escrutínio de um processo anterior tendente a uma decisão sub judice, em que a entidade patronal que tinha o ónus da a prova dos factos que invoca para fundamentar o despedimento da Autora, não o faz, é preciso que se diga que a Ré tem conhecimento dos mesmos desde 16 de Fevereiro de 2020, data que consta do documento de fls. 6 do processo disciplinar, em que se alude aos a o s documentos e factos mencionados no despacho recorrido.

16. Vem o tribunal recorrido agora suscitar a junção de prova documental que a entidade patronal entendeu não promover, quando num processo de averiguação de regularidade e licitude de um despedimento se esperava a equidistância de se aceitar e analisar as virtudes e defeitos do processo disciplinar e decisão tal como apresentados pela Ré, e se esperava que se fiscalizasse e julgasse aquilo que se apresenta como o objeto do presente processo.

17. A ré de forma consciente, entendeu livremente alegar de forma genérica e abstrata, a existência de prejuízos pelas faltas ao serviço da Autora, não se concretizando no tempo, no espaço, em quantidade e qualidade em que termos de constituiu tal prejuízo, tudo isto sem se m o mínimo de concretização legalmente exigida para o ato gravoso de se despedir um trabalhador, pois resulta do processo disciplinar e da presente ação judicial que desde de 16 de Fevereiro de 2020, data que consta do documento de fls. 6 do processo disciplinar, em que se alude aos documentos e factos mencionados no despacho recorrido.

18. Perante a ausência de concretização de qualquer prejuízo sofrido pela ré, com a conduta da autora, conjugado com a manutenção de prestação laboral da autora, sem que tivesse sido suspensa, entendeu--se que a prestação laboral da Autora não era uma fonte de prejuízo para ré, que por isso entendeu não suspendê-la para evitar danos e prejuízos que poderiam ser acautelados com a suspensão preventiva da autora.

19. Apresenta-se manifestamente ilegal que se determine a junção aos

presentes autos de prova para fundamentar o despedimento da autora que a ré não trouxe no processo disciplinar para fundamentar o despedimento, despedimento, pois a ré iria iniciar os debates com a autora, quando o tribunal veio afastar-se de uma posição de equidistância, e vem em socorro da ré, decretando que se introduza e preencha o vácuo óbvio de manifesta falta de prova produzida sobre qualquer prejuízo, que não se demonstrou existir em sede de processo disciplinar, e que fundamenta o despedimento sub judice, 20. Desta disposição do artigo 98.º-C n.º 1 do Código de Processo de Trabalho resulta o carácter especial da presente ação, na qual foi proferido o despacho recorrido, e a qual resulta por este violada, na medida em que é a decisão de despedimento individual e do processo disciplinar que conduziu à mesma, que legalmente é o objeto do presente processo, não podendo ser trazida prova por iniciativa do tribunal, que não foi carregada pela entidade patronal naquele processo disciplinar, nem nos seus articulados, o que o despacho recorrido não respeitou, violando o previsto neste artigo 98.º -C n.º 1 do Código de Processo de Trabalho.

21. A essencialidade da decisão de despedimento na presente ação especial resulta sublinhada sublinha da neste disposição legal, porquanto a não junção daquela decisão justifica legalmente a recusa do formulário com que se inicia a presente ação, e ao não se ter respeitado os limites impostos pela decisão elaborada pela ré que conduziu ao despedimento da autora, o despacho recorrido violou o disposto no artigo 98.º-E alínea c) do Código de Processo de Trabalho, porquanto o despacho recorrido promoveu a junção de prova documental conhecida desde da instauração do processo disciplinar (16 de fevereiro de 2020), mas que a ré entendeu que não devia incorporar o raciocínio lógico e probatório que conduziu à referida decisão, e que mais tarde em sede de articulados e de possibilidade de resposta à exceção invocada, a ora ré entendeu livremente que não havia de trazer estes elementos probatórios aos presentes autos, e que agora ilegalmente o despacho recorrido entende decretar a sua junção.

22. A promoção de junção aos presentes autos de prova documental que não consta do procedimento disciplinar, que não foi invocada nem resulta da decisão final de despedimento, e finalmente que não foi apresentada pela entidade patronal no seu articulado de empregador, constitui a invocação ao presente processo, (que devia ser de averiguação da regularidade e ilicitude do despedimento despedimento individual) de fundamentos probatórios que não constam do processo disciplinar, nem constam da decisão de despedimento comunicada à autora, nem tão pouco do próprio articulado de empregador, daí decorrer que o despacho ora recorrido incorre na violação do previsto nos artigos 98.º-G n.º 1 alínea a) e 98.º -J n.º s 1 e 3 do Código de

Processo de Trabalho.

23. Da conjugação destas disposições legais do n.º 2 e do n.º 6 do artigo 98.º-I do Código de Processo de Trabalho resulta por um lado, que são os factos articulados pelo empregador, nos limites dos factos e dos fundamentos jurídicos e probatórios constantes da decisão de despedimento individual, que podem resultar confessados;

24. Ora, ao se promover a produção de prova documental, que não se insere nos factos e dos fundamentos jurídicos e probatórios constantes da decisão de despedimento individual e respetivo processo disciplinar, e ao se determinar tal produção ao arrefio e à revelia do cumprimento do ónus que legalmente se impõe às partes, nos articulados ou no prazo destes, constata-se que o despacho ora recorrido violou o disposto nos números 2 e 6 do artigo 98.º -L do Código de Processo de Trabalho.

25. Esta disposição legal do artigo 98.º -H do Código de Processo de Trabalho está correlacionada com o disposto no n.º 6 do artigo 98.º -L do Código de Processo de Trabalho, porquanto a prova a produzir em sede de audiência de julgamento é a prova requerida e apresentada pelas partes na fase de articulados, e dada a natureza da presente ação especial e a particularidade da mesma visar a fiscalização e averiguação da decisão de despedimento individual e do processo disciplinar que nela culminou, o que constitui um limite ao previsto na parte inicial do n.º 1 do artigo 98.º -H do Código de Processo de Trabalho

26. A aplicação prevista no artigo 72.º do Código de Processo de Trabalho, diz respeito somente à aplicação dos temas de prova, que não podem ir além do que foi balizado na decisão final de despedimento e no processo disciplinar que a ela conduziu, o artigo 72.º do Código de Processo de Trabalho, por via do número 1 do artigo 98.º -H do mesmo diploma, não dá base legal ao despacho recorrido, porque mesmo que se tivesse procedido à ampliação dos temas de prova (o que não sucedeu) é somente às partes que o número 2 do artigo 72.º do Código de Processo de Trabalho, dá legitimidade para indicar as respetivas provas a serem produzidas sobre a ampliação decretada pelo tribunal, não se dando nenhuma habilitação legal ao tribunal para oficiosamente vir determinar a produção de meios de prova que as partes não requereram, pelo que se conclui que o despacho recorrido violou os limites estabelecidos no número 1 do artigo 98.º -H do Código de Processo de Trabalho.

26. Ora o despacho recorrido viola claramente o previsto neste artigo 352.º do Código do Trabalho, porque promove-se a produção de prova para efeitos de fundamentação de comportamentos irregulares e suas consequências para o despedimento da autora, muito para além da nota de culpa, da decisão final de

despedimento, do articulado do empregador e até para além da produção de prova requerida e apresentada pela ré.

27. Daqui resulta que é a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador que pode fundamentar a decisão de despedimento, e a nota de culpa cristaliza a factualidade e circunstâncias de que o trabalhador, para isso, são os documentos e as provas que constam do processo disciplinar que podem sustentar a nota de culpa, e em termos lógicos a decisão final, não são os documentos que são juntos no final da Audiência de Julgamento realizada à ordem da forma de ação especial nos quais foram distribuídos os presentes autos, e já depois de produzida a prova requerida pela entidade patronal, que podem sustentar a regularidade e licitude do despedimento estribado na factualidade da nota de culpa, ao decretar que se venha trazer prova documental nestas circunstâncias pelo o despacho recorrido viola o previsto no n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho.

28. O despacho recorrido ao fazê-lo numa sede em que a resposta à nota de culpa e a decisão final não podem debruçar-se e abordar a prova que se determinou produzir em sede de Audiência de Julgamento à ordem desta ação especial, depois de produção a prova requerida e apresentada pelas partes adultera o sentido desta norma e a segurança jurídica que decorre do previsto no n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho.

29. Do previsto no n.º 1 do artigo 356.º do Código do Trabalho, estipula-se que após a comunicação da nota de culpa ao trabalhador, as diligências probatórias são somente as requeridas pelo trabalhador, por isso o despacho recorrido ao vir decretar a produção de prova sem ter sido requerida pela autora, já depois da comunicação da nota de culpa, e da decisão final em análise na presente ação especial, e até mesmo depois de ter sido produzida toda a prova requerida pelas partes, viola o n.º 1 deste artigo, da mesma forma, que também o previsto no n.º 5 da mesma disposição legal resulta violado pelo despacho recorrido, na medida em que se delimita as diligências probatórias ao procedimento disciplinar, marcando--se um momento para a sua conclusão neste número 5 do artigo 356.º do Código do Trabalho.

30. Ora da norma constante do n.º 2 do referido artigo 357.º do Código do Trabalho, fixa-se um limite temporal e sequencial que é a última diligência de instrução, sendo o adjetivo "última" significativo de como existe um limite, um termo para as diligências de instrução, e é precisamente esta ideia de finitude das diligências de instrução disciplinar sai frustrada e violada pelo despacho recorrido, por outro lado, o número 4 da mesma disposição legal impõe limites à decisão final do procedimento disciplinar, é que as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento, são obrigatoriamente as resultantes dos factos da nota de culpa e da resposta do trabalhador.

31. Concluindo-se que o fundamento específico da recorribilidade a violação pelo despacho ora recorrido do previsto nas seguintes disposições legais: artigos 352.º, 353.º n.º 1, 355.º n.º 1, 356.º n.º 1 e n.º 5, e 357.º n.º 4 do Código do Trabalho, e artigos 98.º -C n.º 1, 98.º -E alínea c), 98.º -J n.º 1 e n.º 3, 98.º -L n.º 2 e 6, 98.º -H n.º 1 todos do Código de Processo de Trabalho. Nestes termos deve o presente recurso ser julgado procedente e em consequência deverá ser proferida decisão julgando ilícito o despedimento da ora autora por invalidade do mesmo nos termos do artigo 382.º n.º 1 e n.º 2 alínea d) do Código de Trabalho, declarando-declarando -se que a ora autora foi despedida sem justa causa, e em consequência deve a ora ré é ser condenada no pedido formulado pela autora;

4. A ré respondeu e concluiu que:

A) Andou bem o Tribunal *a quo* ao proferir o despacho de 16 de dezembro de 2020, que determinou a junção de documentos que foram referidos em sede de depoimentos das testemunhas arroladas e ouvidas no referido julgamento.

B) Pretende a recorrente que não se obtenha a verdade material ao impugnar este ponto da matéria de facto, totalmente suportado na prova feita e constante dos autos.

C) O despacho recorrido diz respeito à junção de documentos ordenada por iniciativa do douto Tribunal *a quo*, no seguimento do depoimento das testemunhas, em sede de audiência final;

D) E insere-se na matéria relativa ao único tema da prova resultante do saneamento do processo: “repercussões das faltas na organização da ré”.

E) Ora, considerando os depoimentos transcritos, o Tribunal *a quo*, no exercício das suas competências e poderes de cognição, notificou a ré para juntar aos autos os documentos que foram verbalmente identificados e referidos pelas testemunhas;

F) Essa prerrogativa e poderes de cognição assiste-lhe, nos termos das disposições conjugadas do art.º 5.º/1 e 2-a), 596.º e 602.º/1 do CPC, aplicáveis “*ex vi*” art.º 1.º/2-a) do CPT;

G) Os poderes de cognição do douto Tribunal, são uma obrigação funcional, face ao teor do art.º 410.º e 411.º do CPC (aplicáveis “*ex vi*” o art.º 1.º/2-a) do CPT), dirigida para a boa composição do litígio e para a descoberta da verdade material, tendo sobre os factos desse tema da prova recaído longa discussão em sede de audiência final;

H) A apelante teve a possibilidade de sobre eles se pronunciar, face à determinada suspensão dos trabalhos, com reinício em data posterior.

I) Após o decurso do prazo legal para se pronunciar sobre os documentos e exercer o seu contraditório, optou a apelante por interpor recurso de apelação

do referido despacho;

J) Tal opção foi, salvo melhor opinião, extemporânea;

K) O art.º 79º-a) do CPT é inaplicável ao caso em apreço;

L) Tal dispositivo tem unicamente por finalidade identificar as decisões judiciais finais que admitem sempre recurso para os Tribunais da Relação, independentemente das regras gerais sobre recorribilidade de decisões judiciais que ponham termo e decidam os litígios;

M) O art. 79.º-A do CPT, na alínea d) do seu n.º 2, também não é aplicável, porque o Tribunal não admitiu ou rejeitou qualquer meio de prova, requerido por qualquer das partes,

N) Outrossim, ordenou a junção de meios de prova (documentos), sobre matéria em que incidiu longo contraditório.

O) Não tendo sido violado o princípio da audiência contraditória, previsto nos arts. 3.º e 15.º do CPC, e inserindo-se o despacho recorrido no âmbito dos poderes de cognição que assistem ao Tribunal, à luz dos arts. art.º 410.º e 411.º do CPC (aplicáveis “*ex vi*” o art.º 1.º/2-a) do CPT), nenhuma censura merece o referido despacho;

P) Alega ainda a autora, que foram violados regras do direito substantivo (Código do Trabalho) e do direito processual do trabalho relativas à AIJRLD;

Q) O procedimento disciplinar tem uma natureza auto tutelar e vigora neste foro o princípio da imediação;

R) Pelo que a ré, independentemente da prova existente no procedimento disciplinar de despedimento, deve fazer prova em Tribunal de toda a matéria de facto que consta da nota de culpa, que balizará o seu articulado motivador do despedimento (AMD);

S) Não está em causa a alegação de factos (sejam eles considerados essenciais, complementares ou instrumentais) para a boa decisão da causa, mas sim a determinação da junção de documentos para prova de factos alegados pelas partes, que se inserem nos temas de prova previamente determinados na fase do saneamento, no âmbito dos poderes de cognição do Tribunal.

T) Nestes termos, dúvidas não podem existir de que o Tribunal obedeceu ao princípio da audiência contraditória e usou prerrogativas de cognição que estão nos seus poderes e disponibilidade.

U) A ré promoveu todas as diligências de prova requeridas pela trabalhadora, podendo constatar-se que, na sua contestação ao AMD, esta questão nem sequer é levantada pela apelante.

V) As regras de direito substantivo aplicam-se à apelada, na sua qualidade de entidade empregadora, e recaem sobre o procedimento disciplinar de despedimento individual, que esta seguiu, pelo que não se percebe como é que

entende a apelante que estas foram violadas pelo Tribunal!

W) O procedimento disciplinar tem uma natureza auto tutelar e vigora neste foro, tal como no penal, o princípio da imediação: ou seja: a ré, independentemente da prova existente no procedimento disciplinar de despedimento, deve fazer prova em Tribunal de toda a matéria que consta da nota de culpa, que balizará o seu articulado motivador do despedimento (AMD).

X) A ré está balizada na factualidade que consta do procedimento disciplinar, que respeitou, razão pela qual não recai o recurso sobre esta matéria.

Y) Mas, judicialmente, a autora não está limitada aos meios de prova utilizados em sede de procedimento disciplinar, podendo arrolar testemunhas que aí não foram ouvidas.

Z) Nem, conseqüentemente, a Trabalhadora (ora apelante) está limitada à defesa e meios de prova que apresentou no procedimento disciplinar.

AA) Em sede judicial pode apresentar todos os meios de prova que muito bem entende, e que não usou em sede de procedimento disciplinar.

BB) E não está o Tribunal condicionado à prova efetuada, quer pelo empregador, quer pela trabalhadora, em sede de procedimento disciplinar, para descoberta da verdade material.

CC) Relativamente às normas invocadas de direito adjetivo, referentes à AJIRLD, nenhuma delas tem aplicação no caso concreto.

DD) Nenhuma censura merece o despacho proferido pelo Tribunal “*a quo*” em 16 de dezembro de 2020, que determinou a junção de documentos que foram referidos em sede de depoimentos das testemunhas arroladas e ouvidas no referido julgamento, para prova de matéria do tema da prova existente.

EE) Tendo ficado salvaguardado o princípio do contraditório de forma muito clara.

FF) O tema da prova “repercussões das faltas na organização da ré” foi cabal e exaustivamente demonstrado na documentação existente nos autos e nos depoimentos das testemunhas arroladas pela ré.

GG) Tendo ficado provado que as ausências da autora acarretaram “aumento de trabalho para as restantes colegas”.

HH) Aumento de tempo na deslocação do transporte fornecido pela empresa, atrasando desnecessariamente a chegada ao local de trabalho de toda a equipa;

II) Que motivaram a emissão, pela ré, de notas de crédito relativamente às suas faturas, devido à ausência das trabalhadoras faltosas, entre elas a ora recorrente.

JJ) E essa prova decorre não só dos documentos que foram juntos aos autos, como também já decorria dos depoimentos das testemunhas E... e M...,

invocados pela recorrente, que se transcreveram.

KK) Nenhuma censura merece a resposta ao ponto 19 da fundamentação de facto da douda sentença, que está muito bem suportada nos depoimentos das testemunhas, e muito bem complementada pelos documentos juntos pela apelada por ordem do Tribunal, pelo que deve ser indeferido o requerido pela apelante.

LL) É jurisprudencial e doutrinariamente pacífico que o prazo para o exercício do procedimento disciplinar fundado em faltas injustificadas dadas durante um ano civil só se deve reputar iniciado no primeiro dia do ano civil seguinte.

MM) Por esta razão a empregadora (ora apelada) não atendeu ao argumento da caducidade apresentado pela Trabalhadora na sua resposta à nota de culpa, situação cuja correção e legalidade foi confirmada pela douda sentença recorrida, nenhuma censura merecendo a decisão judicial também quanto a este aspeto.

NN) Encontram-se preenchidos os três elementos que correspondem ao conceito de justa causa, constantes do art.º 351.º/1 do CT: o comportamento culposo do arguido (elemento subjetivo); a impossibilidade prática de a relação de trabalho subsistir (elemento objetivo); e a relação causal, nexo de causalidade entre o comportamento e a impossibilidade de manter a relação laboral.

OO) O comportamento da trabalhadora consubstancia uma violação dolosa e grave dos seus deveres constantes do art.º 128º, n.º 1, als. a), b), c), e) e h) do Código do Trabalho e do CCT aplicável à relação de trabalho em apreço.

PP) Com graves repercussões organizacionais e financeiras na atividade da ré.

QQ) Em conclusão, a trabalhadora adotou um comportamento culposo suscetível, à luz da lei, de ser punido com a sanção de justa causa de despedimento.

RR) É matéria incontroversa e não contestada pela apelante, que, durante o ano civil de 2019 a Trabalhadora faltou injustificadamente ao serviço um total de 34 (trinta e quatro) dias, bem como 34h30m (trinta e quatro horas e trinta minutos), nas datas e períodos constantes da nota de culpa, que não foram impugnados.

SS) Relativamente aos referidos dias e períodos temporais de ausência, a trabalhadora-arguida não comunicou as suas ausências, nem nos termos do art.º 253.º do CT, nem em qualquer outro modo, ou sequer deu à sua entidade patronal qualquer explicação ou satisfação, mesmo quando sucessivamente instada a fazê-lo.

TT) Pura e simplesmente faltou de forma reiterada e sem qualquer interesse pelo serviço, pela sua entidade patronal, ou cliente onde estava colocada e colegas de trabalho.

UU) Agrava o seu comportamento culposo o facto de os dias de ausência correspondentes a 17/02/2019, 25/02/2019, 01/06/2019, 22/06/2019, 25/06/2019, 30/06/2019, 03/07/2019, 10/07/2019, 13/07/2019, 18/09/2019, 26/09/2019, 29/09/2019, 15/10/2019, 08/11/2019, 16/11/2019 e 07/12/2019 corresponderem a dias anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal ou feriados, de acordo com a sua escala de serviço, razão pela qual são legalmente considerados como infrações graves, nos termos e para os efeitos do art.º 256.º/2 do CT, fator que foi também ponderado para efeitos de aplicação de sanção disciplinar.

VV) No caso específico da al. g) do n.º 2 do art.º 351.º do CT, há, inclusive, uma desvalorização do elemento prejuízo (real ou potencial) na apreciação da gravidade dos factos (neste sentido o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13/10/2010, Proc. n.º 142/06.9TTLRS.L1.S1 - Vasques Dinis).

WW) Agrava também o seu comportamento o facto de ter sido a Trabalhadora avisada, ao longo da relação de trabalho em 2019, pelas suas chefias, que as suas faltas sem qualquer justificação seriam passíveis de tratamento disciplinar, não tendo mudado o seu comportamento ao longo de 2019.

XX) Agrava também o seu comportamento ter conhecimento, através das suas colegas de trabalho e chefia, de que as suas ausências não comunicadas causava incómodos e contrariedades a toda a sua equipa pelo aumento de trabalho para os restantes elementos.

YY) Tendo inclusive, mesmo depois de instaurado o presente procedimento disciplinar, mantido a violação do seu dever de assiduidade no primeiro trimestre de 2020, como decorre do depoimento da testemunha E..., a fls. 52 do Documento 1 (Procedimento disciplinar), que foi confirmado em sede de audiência final.

ZZ) O que não permite valorar ou fazer fé no alegado arrependimento que consta da resposta à nota de culpa.

AAA) As concretas circunstâncias em que ocorreram as faltas injustificadas, objetivamente analisadas, acima referidas, inviabilizaram, definitiva e irremediavelmente, a confiança e respeito mútuo devido pelas partes do contrato de trabalho, razão pela qual foi considerado que esta relação de trabalho se tornou imediata e praticamente impossível.

BBB) E este comportamento foi conscientemente adotado, bem ciente das consequências que a sua ausência tinha na organização do serviço e dos prejuízos que poderia causar à sua entidade empregadora, tudo nos termos acima referidos nos pontos “9” a “18” da matéria dada como provada no relatório do procedimento disciplinar, acima transcrita e que aqui se dão por reproduzidos.

CCC) O grau elevado de culpa e as consequências e concretas circunstâncias

da prática das infrações afasta a possibilidade da aplicação de qualquer outra sanção não extintiva do contrato de trabalho, quer em termos de prevenção especial, quer em termos de prevenção geral.

DDD) Como consequência desse comportamento, ocorreu uma irremediável e irreparável quebra de confiança, por ter ficado destruído, inevitavelmente, o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação de trabalho.

EEE) A sanção aplicada foi proporcional e adequada à gravidade da infração praticada, às consequências da mesma na atividade da Apelada e aos concretos circunstancialismos em que a mesma ocorreu, ao grau de culpa da Trabalhadora, nos termos gerais e dos arts. 351.º/3 e 330.º/1 do CT.

FFF) O despedimento com justa causa da Trabalhadora, promovido pela sua Empregadora, através de procedimento disciplinar, foi lícito e regular.

Pelo exposto, deve o presente recurso ser julgado totalmente improcedente, por não assistir à apelante qualquer fundamento ou razão, substantiva ou processual, e confirmada a regularidade e licitude do despedimento da Trabalhadora,

5. O Ministério Público junto desta Relação emitiu parecer no sentido de que o recurso não merece provimento, pelo que deve ser mantida a sentença recorrida.

Notificado, não foi apresentada resposta.

6. Dispensados os vistos, em conferência, cumpre apreciar e decidir.

7. Objeto do recurso

O objeto do recurso está delimitado pelas conclusões das alegações formuladas, sem prejuízo do que for de conhecimento oficioso.

As questões a decidir são as seguintes:

1. Caducidade e nulidade do procedimento disciplinar.
2. Nulidade do despacho que admitiu documentos.
3. A invalidade do procedimento disciplinar.
4. Reapreciação da matéria de facto.
5. Apurar se o despedimento é ilícito e suas consequências.

II - FUNDAMENTAÇÃO

A) DE FACTO

A sentença recorrida considerou provada a seguinte a matéria de facto:

1. A A. foi admitida na ACCIONA FACILITY SERVICIES, S.A. em 1 de novembro de 2018, por sub-rogação contratual da anterior empresa de

limpeza SAFIRA, onde a sua antiguidade era de 2 de abril de 2018, passando a trabalhar sob autoridade e direção da ACCIONA FACILITY SERVICIES, S.A., com a categoria de trabalhadora de limpeza, no cliente Ingka Centres Portugal, S.A. - Mar Shopping, sito no Algarve.

2. Em 10 de fevereiro de 2020 a R. decidiu instaurar à A. procedimento disciplinar com vista ao despedimento.

3. Com data de 24 de fevereiro de 2020 a R. remeteu à A. comunicação escrita, que por ela foi recebida, informando da instauração de procedimento disciplinar com intenção de despedimento, que era acompanhada da nota de culpa.

4. Na mesma a R. imputou à A. o seguinte:

“1. A arguente resulta ser uma pessoa coletiva de direito privado que se dedica à prestação de serviços.

2. O trabalhador-arguido, contratado para desempenhar funções na qualidade de Trabalhador de Limpeza no Cliente da Arguente Ingka Centres Portugal SA - Mar Shopping sito em Algarve.

3. No entanto, o trabalhador-arguido não cumpriu a escala determinada, pois não compareceu no seu local de trabalho nos dias 17/02/2019, 18/02/2019, 25/02/2019, 02/04/2019, 08/04/2019, 02/05/2019, 04/05/2019, 25/05/2019, 01/06/2019, 02/06/2019, 04/06/2019, 13/06/2019, 22/06/2019, 25/06/2019, 29/06/2019, 30/06/2019, 03/07/2019, 07/07/2019, 10/07/2019, 13/07/2019, 31/08/2019, 07/09/2019, 18/09/2019, 26/09/2019, 29/09/2019, 15/10/2019, 16/10/2019, 03/11/2019, 08/11/2019, 09/11/2019, 10/11/2019, 16/11/2019, 18/11/2019, 07/12/2019.

4. Acresce que o trabalhador arguido faltou ao trabalho no dia, as seguintes horas: 04/07/2019 4,00h, 30/08/2019 0,50h, 09/09/2019 4,50h, 10/09/2019 3,50h, 14/09/2019 4,50h, 17/09/2019 1,00h, 24/09/2019 3,50h, 14/12/2019 4,00h, 15/12/2019 4,50h, 23/12/2019 4,5h.

5. Os dias 17.02, 25.02, 01.06, 22.06, 25.06, 30.06, 03.07, 10.07, 13.07, 18.09, 26.09, 29.09, 15.10, 08.11, 16.11, 07.12 correspondem a dias anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal ou feriados, razão pela qual, são legalmente considerados como infrações graves.

6. Relativamente aos referidos dias, o trabalhador arguido não comunicou as suas ausências, nem mesmo apresentou qualquer documento justificativo para as referidas faltas, quando nos dias ou períodos seguintes se apresentou ao trabalho.

7. Perfazendo o total de 34 dias e 34,5 horas de faltas injustificadas ao serviço.

8. Faltando sem qualquer aviso prévio, o trabalhador-arguida provocou à arguente perturbações no planeamento do trabalho a realizar.

9. Obrigando os seus superiores hierárquicos e colegas a um esforço acrescido, nomeadamente com alterações súbitas de escalas e trabalho suplementar;

10. O que conduz a uma degradação da qualidade do serviço prestado, prejudicando as relações entre a arguente e o seu cliente.

11. Aquando da verificação de cada uma das ausências do trabalhador arguido, foi necessário reorganizar o plano de trabalhos diário com as demais colegas do trabalhador arguido.

Diminuindo, desta forma, os ritmos produtivos da equipa onde o trabalhador arguido se encontra adstrita.

13. Além de que origina custos de deslocação do transporte para o local de residência da colaboradora sem necessidade (facultamos transporte gratuito a esta colaboradora)

14. Realçar ainda que o cliente da Arguente, avalia o serviço com base em métricas de qualidade, nomeadamente:

14.1. Para avaliar a qualidade do serviço prestado, serão considerados todos os parâmetros estabelecidos contratualmente, assim como a sua execução operacional através dos trabalhadores da Empresa.

14.2. Os índices de qualidade serão avaliados em função dos resultados obtidos na Avaliação Trimestral do Prestador de Serviços, tendo por base a seguinte forma de valorização:

Cada parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 4, em que abaixo do valor 3 significa que qualidade do serviço prestado não atinge as expectativas; o valor 3 é considerado como qualidade razoável atingindo frequentemente as expectativas; acima de 3 significará que a qualidade do serviço prestado é boa ou elevada;

Penalizações:

pontuação inferior a 3 e superior a 2 - dedução de 5% sobre o valor total da avença mensal;

pontuação inferior a 2 e superior a 1 - dedução de 10% sobre o valor total da avença mensal. Neste caso, além da penalização, a Empresa deverá tomar todas as medidas necessárias para que os níveis de qualidade de serviços sejam repostos no imediato e de acordo com as expectativas do Centro Comercial MAR Shopping;

Pontuação igual ou inferior a 1- dedução de 15% sobre o valor total da avença mensal. Neste caso, além da penalização na avença, o Centro Comercial MAR Shopping reserva-se ao direito de resolver o contrato;

15. Ou seja, o comportamento do trabalhadora-arguida, pode originar a perda de contrato por parte da Arguente.

16. Acresce que este comportamento levanta muitas questões junto das

colegas que, como é natural, também pretendem ter um regime de exceção no cumprimento das normas da empresa.

17. Constituindo um péssimo exemplo para as suas colegas.

18. E abalando a confiança que a arguente depositou na trabalhadora arguida.”

5. Em 12 de março de 2020, a A. apresentou defesa escrita conforme fls. 48-53 que se reproduz.

6. A R. realizou as diligências instrutórias requeridas pela A. na resposta à nota de culpa, como a junção de todos os recibos de vencimento emitidos relativos à Trabalhadora nos meses compreendidos entre março e dezembro de 2019.

7. Em 6 de abril de 2020 foi ouvida a testemunha arrolada pela empregadora Eurico Dias.

8. A R. não deu conhecimento à A. de tal testemunho.

9. No dia 20 de abril de 2020 foi elaborado relatório final do procedimento disciplinar junto a fls. 63-69 que se reproduz.

10. Na R. não existe comissão de trabalhadores.

11. No dia 21 de abril de 2020 a R. proferiu decisão de aplicação à A. a sanção de despedimento com justa causa, sem indemnização ou compensação, tendo em conta o relatório do procedimento disciplinar, os seus fundamentos e a proposta de sanção que dele consta.

12. No dia 23 de abril de 2020 a R. enviou à A. carta registada com aviso de receção informando que foi tomada a decisão disciplinar de a despedir com justa causa, sem indemnização ou compensação, nos termos e com os fundamentos constantes do relatório final do procedimento disciplinar, que seguiu junto com essa comunicação.

13. Com a cessação do contrato, foram pagos à Autora todos os valores devidos.

14. A A. não compareceu no seu local de trabalho nos dias 17/02/2019, 18/02/2019, 25/02/2019, 02/04/2019, 08/04/2019, 02/05/2019, 04/05/2019, 25/05/2019, 01/06/2019, 02/06/2019, 04/06/2019, 13/06/2019, 22/06/2019, 25/06/2019, 29/06/2019, 30/06/2019, 03/07/2019, 07/07/2019, 10/07/2019, 13/07/2019, 31/08/2019, 07/09/2019, 18/09/2019, 26/09/2019, 29/09/2019, 15/10/2019, 16/10/2019, 03/11/2019, 08/11/2019, 09/11/2019, 10/11/2019, 16/11/2019, 18/11/2019, 07/12/2019.

15. A A. faltou ao trabalho no dia, às seguintes horas: 04/07/2019 4,00h, 30/08/2019 0,50h, 09/09/2019 4,50h, 10/09/2019 3,50h, 14/09/2019 4,50h, 17/09/2019 1,00h, 24/09/2019 3,50h, 14/12/2019 4,00h, 15/12/2019 4,50h, 23/12/2019 4,5h.

16. A A. nunca apresentou qualquer justificação para as ausências.

17. Aquando do pagamento da retribuição a R. procedeu ao desconto das faltas referidas em 14. e 15.

18. Por diversas vezes ao longo de 2019 as chefias da A. avisaram-na da necessidade de ser assídua.

19. As ausências da A. acarretaram aumento de trabalho para as restantes colegas.

20. Em 14 de Junho de 2019, no âmbito de processo disciplinar que interpôs à sua trabalhadora E..., proferiu a seguinte decisão:

“ Tendo em conta o Relatório Final que antecede a presente decisão, dos presentes Autos de Processo Disciplinar, e que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, decide-decide -se aplicar ao trabalhador trabalhador-arguido E... a sanção disciplinar prevista na alínea e) do n.º 1 do art.º 328º do Código do Trabalho, isto é, Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade por 5 dias.

Comunique-se a presente decisão ao ao trabalhador.”

21. Os fundamentos desta decisão disciplinar constam de Relatório Final datado de 6 de Junho de 2019, 20 19, com o seguinte teor:

“(…) 1. A Arguente resulta ser uma pessoa coletiva de direito privado que se dedica à prestação de serviços de limpeza.

2. A Arguida, contratada para desempenhar funções na qualidade de Trabalhadora de Limpeza no Cliente da Arguente Ingka Centres Portugal SA sito na Avenida Algarve Complexo Industrial IKEA 8135 -182 Almancil.

3. No dia 25 Abril a trabalhadora arguida, de forma desrespeitosa, em frente à colega Sra. T... deitou o papel de limpar as mãos para o chão da casa de banho, numa postura de desafio, olhando-a diretamente.

4. Em especial por saber que era a colega Sra. T... que tinha a tarefa de limpar a casa de banho.

5. Também no dia 25 Abril na área de restauração a Arguida, demonstrou a sua falta de respeito e compromisso com o trabalho, pois ao ver a colega Sra. F... a deslocar-se com o carro limpeza atravessou um carro de loiça de forma a impedir a passagem.

6. Mais grave, a forma como colocou o carro de loiça dificultava a colocação dos tabuleiros pelos utilizadores do espaço, os clientes da arguente.

7. No dia 26 Abril de 2019 a Arguida, ao entrar para o transporte para o local de trabalho, de forma incorreta e insultuosa para com a colega Sra. S..., referindo "não vou lá para trás, porque ela cheira mal dos pés e cheira a suor".

8. No dia 27 Abril, novamente do transporte a trabalhadora trabalhadora-arguida, de forma agressiva, para com a colega Sra. T..., começou a referir que faz o que quer, proferindo de seguida impropérios num tom de voz audível

pelas restantes colegas de trabalho.

9. Efetivamente, a Arguida, de forma manifestamente agressiva e desrespeitosa, referiu para a colega "Vai para o caralho".

10. Para além das situações referidas, a Arguida é ouvida frequentemente a utilizar expressões insultuosas e de índole racista para com uma colega de etnia cigana.

11. Bem como existem relatos de atirar com carros de loiça, causando danos em propriedade do cliente da Arguente.

12. Mais, e pese embora o seu superior hierárquico -o Coordenador E... já durante o mês de Janeiro a tenha alertado a Arguida, para a postura agressiva com que reage às ordens que lhe são dadas pelas encarregadas e pela forma incorrecta com que se dirige às suas colegas, em especial à colega de etnia cigana, a verdade é que nenhuma melhoria tem-se verificado no comportamento da Arguida, que, nos dias da ocorrência dos factos nesta sede relatados, revelou de forma inequívoca a sua falta de respeito pelo colegas de trabalho, pelos trabalhadores da Arguente e, bem assim, pela Arguente -ao colocar em causa a imagem desta perante o seu Cliente.

13. Com efeito, a situação nesta sede descrita acarreta sérios prejuízos à Arguente, nomeadamente no que se refere ao sacrifício da sua imagem perante o Cliente Ingka Centres Portugal SA -sendo que o intermediário do Cliente com a Arguente já alertou para o facto do comportamento com portamento da Arguida.

(...) 15. Deste modo, e uma vez que a Arguida já por diversas vezes manifestou e revelou um comportamento que coloca, de todo, em causa o cumprimento do seu dever de tratamento com urbanidade e probidade colegas de trabalho, superior hierárquico e Arguente, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir aos ordens e o dever de velar pela conservação dos bens, sendo que tal comportamento é determinante dos prejuízos enunciados nesta Nota de Culpa.

16. E, ainda, do mau exemplo que uma eventual falta de tomada de posição por parte da Arguente poderá fomentar junto das colegas de trabalho da Arguida e, bem assim, do sacrifício da imagem da Arguente perante o Cliente (podendo acarretar, em última mas não distante instância, a perda do mesmo), vem aquela manifestar a sua intenção de proceder ao exercício do poder disciplinar que, na qualidade de entidade patronal, tem sobre a Arguida.

Factualidade Provada

1. A Arguente resulta ser uma pessoa coletiva de direito privado que se dedica à prestação de serviços de limpeza.

2. A Arguida, contratada para desempenhar funções na qualidade de Trabalhadora de Limpeza no Cliente da Arguente Ingka Centres Portugal SA

sito na Avenida Algarve Complexo Industrial IKEA 8135-8135 -182 Almancil.

3. No dia 25 de Abril a trabalhadora arguida, de forma desrespeitosa, em frente à colega Sra. T... deitou o papel de limpar as mãos para o chão da casa de banho, numa postura de desafio, olhando-a diretamente.

4. Em especial por saber que era a colega Sra. T... que tinha a tarefa de limpar a casa de banho.

5. Também no dia 25 Abril na área de restauração a Arguida, demonstrou a sua falta de respeito e compromisso com o trabalho, pois ao ver a colega Sra. F... a deslocar-se com o carro limpeza atravessou um carro de loiça de forma a impedir a passagem.

6. Mais grave, a forma como colocou o carro de loiça dificultava a colocação dos tabuleiros pelos utilizadores do espaço, os clientes do cliente do arguente.

7. No dia 26 Abril de 2019 a Arguida, ao entrar para o transporte para o local de trabalho, referindo "não vou lá para trás, porque ela cheira mal do pés e cheira a suor.

8. No dia 27 Abril, novamente do transporte a trabalhadora- -arguida, de forma agressiva, para com a colega Sra. T..., começou a referir que faz o que quer, proferindo de seguida impropérios num tom de voz audível pelas restantes colegas de trabalho.

9. Efectivamente, a Arguida, de forma manifestamente agressiva e desrespeitosa, referiu para a colega colega "Vai para o caralho".

10. Para além das situações referidas, a Arguida é ouvida frequentemente a utilizar expressões insultuosas e de índole racista para com uma colega de etnia cigana.

11. Bem como existem relatos de atirar com carros de loiça, causando danos em propriedade do cliente da Arguente.

12. Mais, e pese embora o seu superior hierárquico -o Coordenador E... já durante o mês de Janeiro a tenha alertado a Arguida, para a postura agressiva com que reage às ordens que lhe são dadas pelas encarregadas e pela forma incorreta com que se dirige às suas colegas, em especial à colega de etnia cigana, a verdade é que nenhuma melhoria tem-se verificado no comportamento da Arguida, quem, nos dias da ocorrência dos factos nesta sede relatados, revelou de forma inequívoca a sua falta de respeito pelo colegas de trabalho, pelos trabalhadores da Arguente e, bem assim, pela Arguente -ao colocar em causa a imagem desta perante o seu Cliente.(...)”.

22. No dia 14 de Abril de 2020, na sequência de procedimento disciplinar instaurado, a R. comunicou a F... a decisão de despedimento da mesma com justa causa em virtude da mesma entre os dias 29 de janeiro de 2019 e 25 de maio do mesmo ano ter estado ausente do serviço, sem justificação, 14 dias.

23. No dia 14 de Abril de 2020, na sequência de procedimento disciplinar instaurado, a R. comunicou a M... a decisão de despedimento da mesma com justa causa em virtude da mesma entre os dias 03 de janeiro de 2019 e 22 de novembro do mesmo ano ter estado ausente do serviço, sem justificação, 11 dias e 9,5 horas.
24. No dia 14 de Abril de 2020, na sequência de procedimento disciplinar instaurado, a R. comunicou a Inês B... a decisão de despedimento da mesma com justa causa em virtude da mesma entre os dias 26 de abril de 2019 e 23 de Novembro do mesmo ano ter estado ausente do serviço, sem justificação, 10 dias.
25. No dia 14 de Abril de 2020, na sequência de procedimento disciplinar instaurado, a R. comunicou a J... a decisão de despedimento da mesma com justa causa em virtude do mesmo entre os dias 01 de março de 2019 e 31 de dezembro do mesmo ano ter estado ausente do serviço, sem justificação, 12 dias e 44,5 horas.
26. No dia 14 de Abril de 2020, na sequência de procedimento disciplinar instaurado, a R. comunicou a V... a decisão de despedimento da mesma com justa causa em virtude da mesma entre os dias 16 de agosto de 2019 e 06 de dezembro do mesmo ano ter estado ausente do serviço, sem justificação, 11 dias e 5,5 horas.
27. No dia 01 de junho de 2020, sequência de procedimento disciplinar instaurado, a R. comunicou a M... a decisão de suspensão da mesma por cinco dias, com perda de retribuição, em virtude da mesma entre os dias 13 de julho de 2019 e 04 de dezembro de 2019 ter estado ausente do serviço, 12 dias e 10 horas, tendo apenas apresentado justificação, quando notificado para se pronunciar, para 07 dos dias.
28. No dia 15 de fevereiro de 2020 sequência de procedimento disciplinar instaurado, a R. comunicou a F... a decisão de suspensão da mesma por quinze dias, com perda de retribuição, em virtude do mesmo entre os dias 10 de fevereiro de 2019 e 22 de dezembro do mesmo ano ter estado ausente do serviço, 8 dias e cinco horas, sem justificação, tendo apresentado justificação, quando notificado para se pronunciar, para outros 02 dias que lhe eram imputados na nota de culpa.
29. Por força do contrato realizado entre a R. e os clientes este avalia o serviço com base em métricas de qualidade, nomeadamente:
- “ (...) A Empresa deverá, trimestralmente, reunir com o Diretor de Operações do centro Comercial Mar Shopping, a fim de realizarem conjuntamente a avaliação dos níveis de qualidade do serviço prestado, sugerindo eventuais melhorias e propostas quer queira submeter ao centro comercial.
- Para avaliar a qualidade do serviço prestado, serão considerados todos os

parâmetros estabelecidos contratualmente, assim como a sua execução operacional através dos trabalhadores da Empresa, de acordo com o ANEXO IV - Ficha de avaliação de prestador de serviço.

Os índices de qualidade serão avaliados em função dos resultados obtidos na Avaliação Trimestral do Prestador de Serviços, tendo por base a seguinte forma de valorização:

- Cada parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 4, em que abaixo do valor 3 significa que qualidade do serviço prestado não atinge as expectativas; o valor 3 é considerado como qualidade razoável atingindo frequentemente as expectativas; acima de 3 significará que a qualidade do serviço prestado é boa ou elevada;

- Penalizações:

* pontuação inferior a 3 e superior a 2 - dedução de 5% sobre o valor total da avença mensal;

* pontuação inferior a 2 e superior a 1 - dedução de 10% sobre o valor total da avença mensal. Neste caso, além da penalização, a Empresa deverá tomar todas as medidas necessárias para que os níveis de qualidade de serviços sejam repostos no imediato e de acordo com as expectativas do Centro Comercial MAR Shopping;

* Pontuação igual ou inferior a 1- dedução de 15% sobre o valor total da avença mensal. Neste caso, além da penalização na avença, o Centro Comercial MAR Shopping reserva-se ao direito de resolver o contrato;”.

30. A A. não foi suspensa preventivamente.

31. A R. providencia transporte para o local de trabalho.

32. A A. tem uma filha com problemas oncológicos.

33. Por isso, por vezes, tem que a acompanhar a tratamentos.

B) APRECIACÃO

B1) Prescrição do poder disciplinar e caducidade do procedimento disciplinar

A apelante conclui que “resulta demonstrada a ocorrência da prescrição do direito de exercício de ação disciplinar, enquanto facto impeditivo do respetivo exercício quanto às alegadas faltas injustificadas referidas na nota de culpa de 17, 18, 25 de fevereiro, 2 e 8 de abril, 2, 4, e 25 de maio, 1, 2, 4, 13, 22, 25, 29, e 30 de junho, 3, 7, 10, e 13 de julho, 31 de agosto, 7, 18, 26, e 29 de setembro, e 15 e 16 de outubro, todas do ano de 2019, o que ora se alega para todos os efeitos legais, legais, e que constitui fundamento de ilicitude do despedimento da ora autora em análise, como previsto nos termos do artigo 382.º n.º 1 do Código de Trabalho.

13. Concluindo -se que a sentença final ora recorrida, ao ter julgado improcedente a exceção decorrente do previsto no artigo 329.º n.º 2 do Código de Trabalho, quando resulta claro que no caso concreto, desde da data em que foi atingido o número de dez faltas interpoladas na referência do ano civil de 2019 e em que a ré procedeu ao desconto das mesmas o que evidencia tal conhecimento, decorreram mais de sessenta dias até que fosse interposto o competente processo disciplinar que culminou na decisão disciplinar sub judice, violou claramente o previsto nos artigos 329.º n.º 2, 351.º n.º 2 alínea g) e 382.º n.º 1 do Código de Trabalho”.

A apelante invoca a prescrição do poder disciplinar e a caducidade do procedimento disciplinar. O primeiro previsto no art.º 329.º n.º 1 e a segunda no n.º 2 do mesmo artigo do CT.

O art.º 329.º do CT prescreve:

1. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

O procedimento disciplinar iniciou-se em 10.02.2020, e a primeira falta ao trabalho, a mais antiga, ocorreu em 17.02.2019. Verifica-se, assim, que entre a falta mais antiga e a data do início do exercício do poder disciplinar não ocorreu mais de um ano, pelo que não ocorre a prescrição do poder disciplinar.

Em relação à caducidade, a apelante entende que a mesma se verifica por terem decorrido mais de 60 dias desde a data das referidas faltas e o início do procedimento disciplinar. Argumenta que a empregadora teve conhecimento de cada uma das faltas quando lhe pagou a retribuição, pois procedeu ao seu desconto no vencimento.

O art.º 351.º n.ºs 1 e 2, alínea g), do CT prescreve que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (n.º 1).

Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco (n.º 2, alínea g).

A norma jurídica acabada de citar prevê duas situações diferentes: faltas não justificadas que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a

empresa, em que esta tem de alegar e provar os danos e/ou os riscos graves; e cinco seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil. Nesta última hipótese, o legislador dispensa o empregador da prova dos prejuízos e/ou riscos. Não se segue daí que estas faltas constituam uma causa objetiva que só por si justificam o despedimento. Tem de haver culpa do trabalhador e tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pela sua gravidade e consequências na organização empresarial, tendo-se ainda em conta a prática da empresa para situações semelhantes.

Dito isto, para a questão da contagem do prazo de caducidade do procedimento disciplinar, importa referir que o legislador refere como causa de despedimento em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco. O período temporal a considerar para o preenchimento desta causa de despedimento é o ano civil. Começa a 01 de janeiro e termina a 31 de dezembro. A causa de despedimento consistente em cinco faltas injustificadas seguidas ou 10 ou mais interpoladas, têm que verificar-se no mesmo ano civil. O empregador pode esperar pelo fim do ano ou instaurar logo o procedimento disciplinar se entender que as faltas já dadas constituem justa causa para despedimento, mas nada o obriga. Pode esperar até ao fim do ano para depois instaurar o procedimento disciplinar. Tratando-se de cinco seguidas no mesmo ano, e caso o trabalhador não dê outras faltas injustificadas, o tempo decorrido até ao início do procedimento disciplinar deve ser ponderado na apreciação da gravidade da conduta para efeitos de tonar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Em síntese, quer a conduta da trabalhadora quer a conduta da empresa são ponderadas na apreciação da justeza da causa invocada para o despedimento. Foi o que ocorreu no caso concreto. Realce-se que a última falta ocorreu em 07 de dezembro de 2019. As faltas referidas pela apelante, ocorreram todas dentro do ano de 2019. O procedimento disciplinar iniciou-se em 10.02.2020. Constata-se, assim, que não decorreram mais de 60 dias desde 01.01.2020 até 10.02.2020, pelo que não ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar.

B2) A invalidade do procedimento disciplinar

A apelante conclui que o procedimento disciplinar é inválido porque a empregadora realizou diligências de prova após o oferecimento da nota de culpa, o que viola, em seu entender, os art.ºs 356.º e 357.º n.º 4 do CT.

O art.º 356.º do CT prescreve, no que importa ao caso:

1. O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a

menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3. O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4. O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

5. Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Por sua vez, o art.º 357.º n.º 4 do CT prescreve: na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

Analisadas as normas jurídicas atinentes ao caso, nomeadamente as que acabamos de citar, em parte alguma se proíbe a empregadora de efetuar outras diligências de prova após o recebimento da resposta à nota de culpa.

Aliás, até pode acontecer que em face do alegado pelo trabalhador, a empregadora sinta necessidade de proceder a outras diligências de prova com vista a esclarecer-se sobre os factos e tomar uma decisão conscienciosa, como muito bem se refere na sentença recorrida com a citação de doutrina e jurisprudência neste mesmo sentido.

A nulidade do procedimento disciplinar ocorre quando não é respeitado o direito do trabalhador consultar o processo e responder à nota de culpa no prazo legal.

A empregadora é a titular do processo e da instrução por si produzida, a qual deve conduzir a uma decisão justa. Se tal não ocorrer, a empresa sujeita-se ao risco de ser objeto de condenação em ação posterior que o trabalhador instaure para apreciar a legalidade do despedimento, daí que seja do seu interesse providenciar pelo esclarecimento dos factos, realizando as diligências que entender.

Termos em que a apelação improcede quanto a esta matéria.

B3) Nulidade do despacho que ordenou a junção de documentos

O despacho recorrido é o seguinte:

"Produzida a prova testemunhal, afigura-se necessária à boa decisão da causa, em face das declarações prestadas pelas testemunhas E... e J..., que a ré junte

aos autos cópia do contrato que realizou com a entidade que explora o Mar Shopping, comunicações escritas remetidas por aquela entidade no âmbito da avaliação do serviço prestado e ainda notas de crédito emitidas a favor da citada entidade na sequência de absentismo verificado.

Notifica-se pois a ré para em 10 dias juntar tais documentos".

A apelante conclui que as testemunhas não se referiram ao documento e não podia ser junto aos autos, por não ter sido oferecido em tempo oportuno e não estar justificada a junção superveniente.

Ouvidos os depoimentos das testemunhas em causa, verificamos que elas referem expressamente a existência de um contrato de prestação de serviços com o Mar Shopping, e que as faltas implicam para a empregadora a obrigatoriedade emitir notas de crédito ao Mar Shopping, o que é penalizador para a empregadora. Nesta última parte está em causa o prejuízo sofrido com as faltas injustificadas dadas pela autora.

As testemunhas depuseram sobre factos alegados pela empregadora para justificar a justa causa de despedimento e constituem, por isso, tema da prova e respeitam o ónus de alegação da parte. O tribunal não acrescentou factos novos. O tribunal quis que a ré juntasse os documentos em causa para formar a sua convicção, pois refere que tal é necessário para a boa decisão da causa. Neste caso, a boa decisão da causa diz respeito imediatamente à decisão sobre a matéria de facto e obviamente que a resposta à matéria de facto vai influenciar a decisão de direito.

Os factos e o direito interagem dinamicamente para a decisão justa do pleito. Sem uma boa instrução não é possível responder com eficácia e de acordo com a verdade material à matéria de facto controvertida. Esta carece de ser devidamente debatida, escarpelizada e analisada para que o resultado final seja o mais próximo possível da verdade histórica ou material, sendo que a reconstituição exata do facto pode não ser possível, mas em qualquer caso eventuais deficiências derivadas da dificuldade da prova não devem colocar em causa a solução justa do objeto do processo.

É este objetivo que subjaz ao despacho proferido pelo tribunal recorrido.

O art.º 602.º n.º 1 do CPC concede ao juiz todos os poderes necessários para tornar útil e breve a discussão e para assegurar a justa decisão da causa. O n.º 2 deste artigo refere expressamente algumas situações que o juiz deve ter em conta e emprega a expressão “ao juiz compete em especial”. Ao empregar esta expressão o legislador deixa claro que se trata de um poder/dever do juiz. O juiz está adstrito ao dever jurídico de exercer os poderes enunciados neste artigo.

No desenvolvimento desta intenção legislativa, o art.º 411.º do CPC prescreve que: incumbe ao juiz realizar ou ordenar, mesmo oficiosamente, todas as

diligências necessárias ao apuramento da verdade e à justa composição do litígio, quanto aos factos de que lhe é lícito conhecer.

Este artigo acabado de citar não deixa margem para dúvidas. O juiz tem o poder/dever de ordenar, a pedido ou sugestão das partes, ou por sua iniciativa, todas as diligências necessárias para o apuramento da verdade e à justa composição do litígio, tendo como limite os factos de que pode conhecer: os alegados pelas partes e ainda os factos instrumentais e complementares concretizadores dos alegados pelas partes e que resultem da instrução da causa, tudo conforme determina o art.º 5.º do CPC.

No caso dos autos, verificamos que a prova oficiosa ordenada teve em vista a prova de factos alegados pelas partes, decorreu da instrução - foi na sequência dos depoimentos das testemunhas - e observou o contraditório. Ambas as partes puderam pronunciar-se sobre a matéria e sobre os documentos e oferecer prova.

Neste contexto, o despacho que ordenou a notificação da ré para apresentar os documentos insere-se no quadro normativo que referimos e é perfeitamente legal e revela preocupação do julgador com a descoberta da verdade material e a justa composição do litígio.

Termos em que a apelação improcede nesta parte e se confirma o despacho recorrido.

B4) Reapreciação da matéria de facto

A apelante conclui que “as testemunhas E... e J... que depuseram em tribunal não revelaram conhecimento direto nem razão de ciência, então não está demonstrado de forma alguma que tenha havido qualquer aumento de trabalho para as restantes colegas, derivado das ausências da autora, nem em que termos tal aumento se concretizou, pelo que se impugna a decisão sobre a matéria de facto em sede da sentença final ora recorrida, nos Factos Provados da sua Fundamentação, que como que deu como provado no ponto 19. que: "As ausências da A. acarretaram aumento de trabalho para as restantes colegas".

Analisados os depoimentos das testemunhas referidas, elas foram bem claras quanto ao aumento de trabalho para as restantes colegas. Referiram que se o trabalho não for efetuado como pretende a beneficiária e está no contrato celebrado, a empregadora é penalizada, donde resulta para esta a necessidade de tudo fazer para que o serviço seja prestado. Ora, sendo as faltas injustificadas, elas revelam-se inopinadas, sem aviso prévio para que a empregadora possa ajustar o trabalho de molde a suprir as ausências, como ocorreria caso a trabalhadora tivesse avisado com antecedência, podendo.

Resulta dos depoimentos das testemunhas que estas conhecem bem este facto, tendo em contas as funções que exercem na empresa, e o seu depoimento é objetivo e claro. Não encontramos nos depoimentos as dúvidas colocadas pela apelante.

Termos em que se mantém inalterado o facto 19, tal como foi dado como provado pelo tribunal recorrido.

B5) Apurar se o despedimento é ilícito e suas consequências

O art.º 351.º do CT prescreve que constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (n.º 1).

O n.º 2 deste mesmo artigo enumera exemplificativamente comportamentos do trabalhador, suscetíveis de constituir justa causa de despedimento.

Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

No caso concreto, está provado que a trabalhadora faltou injustificadamente ao trabalho 34 dias e algumas horas em 10 outros dias.

Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: Faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco (n.º 2, alínea g do art.º 351.º do CT). A norma jurídica acabada de citar, como já referimos supra em B1), “prevê duas situações diferentes: faltas não justificadas que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, em que esta tem de alegar e provar os danos e/ou os riscos graves; e cinco seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil. Nesta última hipótese, o legislador dispensa o empregador da prova dos prejuízos e/ou riscos. Não se segue daí que estas faltas constituam uma causa objetiva que só por si justificam o despedimento. Tem de haver culpa do trabalhador e tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pela sua gravidade e consequências na organização empresarial, tendo-se ainda em conta a prática da empresa para situações semelhantes”.

No caso a trabalhadora deu 34 faltas interpoladas no ano de 2019 e foi alertada para o dever de assiduidade.

Tendo em conta o elevado número de faltas, que foi alertada para o dever de assiduidade, o acréscimo de trabalho para as colegas e a imprevisibilidade

resultante de tão elevado número de faltas e a consequente e inerente desestabilização da organização empresarial quanto à prestação do serviço contratado, torna a conduta da trabalhadora de tal modo grave e culposa que não é exigível que a ré mantenha a relação de trabalho com a autora, quando esta faltou de forma injustificada durante tanto tempo.

Esta ausência não justificada perante a ré, pela sua gravidade e censurabilidade, é adequada a tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

As sanções aplicadas a outros trabalhadores não revelam incongruência no exercício do poder disciplinar pela ré.

Nestes termos, julgamos a apelação improcedente e confirmamos a sentença recorrida.

III - DECISÃO

Pelo exposto, acordam os Juízes desta Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar a apelação improcedente e confirmar a sentença recorrida.

Custas pela apelante, sem prejuízo do apoio judiciário.

Notifique.

(Acórdão elaborado e integralmente revisto pelo relator).

Évora, 14 de julho de 2021.

Moisés Silva (relator)

Mário Branco Coelho

Paula do Paço