

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 1788/24.9T8VCT.G1

Relator: ANTERO VEIGA

Sessão: 22 Maio 2025

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO IMPROCEDENTE

PROCESSO ESPECIAL DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

MANIFESTA SIMPLICIDADE DA CAUSA

Sumário

No processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, é aplicável o disposto no nº 2 do artigo 57º do mesmo diploma. A manifesta simplicidade da causa implica que dos factos alegados e das normas indicadas, resulte claro, para um normal destinatário, a correta compreensão e razão do direito reconhecido.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Guimarães.

AA, idf. nos autos, intentou a presente ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento contra “EMP01..., Unipessoal, Lt^a.”, idf. nos autos.

Após a realização da audiência de partes, sem obtenção de acordo, a R. apresentou o seu articulado motivador.

Regularmente notificada, a A. não apresentou atempadamente a sua contestação.

Considerando o disposto no artigo 98-L, 2 do CPT, foi proferida sentença, da qual consta:

“ Nos termos do disposto no art.º 98-L, n.º 2, do C. P. Trabalho, atenta a não contestação da trabalhadora, consideram-se confessados os factos alegados pela entidade empregadora.

Atento o teor destes factos, que demonstram que a trabalhadora teve um comportamento que constitui um ilícito disciplinar grave que põe em causa de forma absoluta a manutenção da relação laboral, sendo, por isso, lícita a aplicação da sanção de despedimento com justa causa, aderindo ao alegado pela entidade empregadora no seu articulado motivador e com base nas normas jurídicas aí invocadas, julga-se a presente ação totalmente improcedente, pelo que a R. “BB” vai absolvida do pedido.

(...)”

Inconformada a autora apresentou a presente apelação formulando as seguintes conclusões:

i) Pretende a recorrente que esse Venerando Tribunal aprecie a decisão final de primeira instância (art.ºs 79.º, a) e 79.º-A, n.º1 al. a) do CPT) aqui posta em crise, no sentido de verificar a sua eventual conformidade com o direito ou, como se espera que venha a ser declarada a sua desconformidade com a ordem jurídica.

ii) Sendo desconforme a sentença recorrida, caberá a este Tribunal superior, por um lado, determinar se pode e deve, reponderando, controlar a correção da decisão proferida pelo Tribunal a quo, revogando-a e declarar o despedimento ilícito.

iii) Neste concreto caso, seja por violação de formalidades do ritual procedimento disciplinar, que se identificam:

1- Não foi a trabalhadora devidamente notificada da nota de culpa, impedido apresentar naquela sede a sua defesa;

2- Não foi a decisão disciplinar notificada à trabalhadora (que só veio a saber estar despedida por intervenção da ACT vide formulário do início do processo);

3- Da fundamentação da decisão disciplinar, contribuindo para decisão de despedimento, constam factos que não constavam da nota de culpa (relativamente à alegada dificuldade da recorrida contactar a recorrente, porque o serviço postal não lhe entregou as cartas; porque a recorrente não atendeu o telefone à recorrida, estando suspensa e, alegadamente, porque a recorrente subtraiu furtivamente correspondência devolvida à Entidade Empregadora)

iv) As quais, a darem-se por verificadas, importam a nulidade do procedimento disciplinar por violação de, pelo menos os art.ºs 353.º, 357.º do Código do

Trabalho.

Douta banda,

v) Em considerando da matéria substantiva da decisão de despedimento, sufragada e consentida pelo Tribunal a quo, que não a declarou ilícita, sublinhar que a entidade empregadora, aqui recorrida, concluiu pela impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho mostrando-se a aplicação de sanção de despedimento com justa causa como a sanção que se mostra adequada e proporcional à culpa da Arguida na prática dos factos de que vem acusada e que eram, na nota de culpa os seguintes:

1- Recursar-se a trabalhar aos domingos, dias 24 e 31 de dezembro- dias em que a CCT prevê que a trabalhadora só trabalhará se prestar consentimento escrito (o qual nunca foi prestado, nem vem invocado ou documentado no PD)- o que foi considerado pela recorrida ausência injustificada.

2- Ter avisado as clientes que tinham marcações para esses dias e eram atendidas pela recorrente que não trabalharia esses dias - serviços em dias de descanso da trabalhadora que a entidade patronal tinha marcado, sem o consentimento da mesma.

3- Emissão de faturas incorretamente - tarefa que não faz parte das suas funções profissionais.

4- Aconselhamento de produtos de body shop, cuja aplicação pelos clientes podem, se utilizados incorretamente, ter efeitos nefastos devido ao seu princípio ativo (seja lá esta futurologia o que for, diga-se, en passant).

vi) Seja por questões formais, seja, por outro lado, por questões de direito substancial, aplicando o direito a esta factualidade confessada (se é que se deu como provada), não se vislumbra como foi possível validar judicialmente este despedimento, e não se considerou a sanção manifestamente abusiva e até, em parte violadora do direito ao descanso da trabalhadora, impondo-se-lhe que trabalhasse dias 24.12 e 31.12 (domingos) dia de descanso obrigatório.

Em consequência,

vii) a ser assim entendido, a decisão recorrida não poderá deixar de ser revogada, considerado que a subsunção dos factos confessados e documentos juntos aos autos pela própria recorrida (no processo disciplinar), ao direito aplicável, o despedimento foi manifestamente abusivo.

Por último e sem prescindir,

viii) Caso este Tribunal de recurso, conclua estarmos perante uma decisão nula, nos termos do disposto no art.º 615.º, b) do CPC, ex vi art.º 77.º do CPT, por falta de fundamentação de facto e de direito,

ix) E que não é possível ao homem médio percecioner o raciocínio lógico do juiz na interpretação da norma geral e abstrata aplicada ao caso concreto e,

de ordem prática, dar a conhecer às partes os motivos da decisão, decorrente da obrigação, do Tribunal a quo, em aplicar o direito aos factos e permitir ao destinatário a perceção do iter cognoscitivo e valorativo de facto e de direito, então,

x) deverão os autos baixar à primeira instância, para que ali se profira nova decisão minimamente fundamentada.

**

O Em^a PGA deu parecer no sentido da procedência, referindo o teor do artigo 98-L do CT e o carater genérico das imputações.

Conhecendo do recurso:

Nos termos dos artigos 635º, 4 e 639º do CPC, o âmbito do recurso encontra-se balizado pelas conclusões do recorrente.

Questões colocadas:

- Nulidade da decisão nos termos do disposto no art.º 615.º, b) do CPC, ex vi art.º 77.º do CPT, por falta de fundamentação de facto e de direito,

- Nulidade do procedimento disciplinar - 353 e 357 CT

1- Não foi a trabalhadora devidamente notificada da nota de culpa, impedido apresentar naquela sede a sua defesa;

2- Não foi a decisão disciplinar notificada à trabalhadora (que só veio a saber estar despedida por intervenção da ACT vide formulário do início do processo);

3- Da fundamentação da decisão disciplinar, contribuindo para decisão de despedimento, constam factos que não constavam da nota de culpa (relativamente à alegada dificuldade da recorrida contactar a recorrente, porque o serviço postal não lhe entregou as cartas; porque a recorrente não atendeu o telefone à recorrida, estando suspensa e, alegadamente, porque a recorrente subtraiu furtivamente correspondência devolvida à Entidade Empregadora)

- Sanção manifestamente abusiva, em parte violadora do direito ao descanso da trabalhadora, impondo-se-lhe que trabalhasse dias 24.12 e 31.12 (domingos) dia de descanso obrigatório.

*

Começamos pela questão da nulidade da decisão.

- Nulidade da decisão nos termos do disposto no art.º 615.º, b) do CPC, ex vi art.º 77.º do CPT, por falta de fundamentação de facto e de direito

A recorrente invoca a nulidade, referenciando o disposto no artigo no nº 1, al.

b) do artigo 615.º do CPC. (não especifique os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão).

Na decisão, considerando-se confessados os factos articulados pela empregadora, nos termos do artigo 98-L, nº. 2, do C. P.T., proferiu-se decisão simplificada, remetendo-se para os termos do articulado.

Refere o artigo 98-L do CPT:

Contestação

...

2 - Se o trabalhador não contestar, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado na sua própria pessoa, ou tendo juntado procuração a mandatário judicial no prazo da contestação, consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador, sendo logo proferida sentença a julgar a causa conforme for de direito.

(...)

A norma cominatória é semelhante à prevista no nº 1 do artigo 57º do CPT, relativa ao processo comum de declaração.

Relativamente às exigências da sentença a proferir em tais casos, o nº 2 do artigo 57º do CPT refere:

“Se a causa se revestir de manifesta simplicidade, a sentença pode limitar-se à parte decisória, precedida da identificação das partes e da fundamentação sumária do julgado; se os factos confessados conduzirem à procedência da ação, a fundamentação pode ser feita mediante simples adesão ao alegado pelo autor.”

Norma esta idêntica à do artigo 567, 3 do CPC. No âmbito deste diploma (CPC), nos casos de efeito cominatório semipleno (baseado na confissão ficta), verificando-se a “simplicidade manifesta”, pode sempre o julgador proferir sentença com fundamentação sumária, designadamente por adesão ao alegado pelo autor.

Esta norma - 57, 2, é aplicável ao caso dos autos, embora a norma do artigo 98-L a não refira, por força do disposto no artigo 1º do CPT.

A norma do artigo 98-L foi introduzida pelo D.L. 295/2009 de 13-10, não se tendo pretendido e quanto a esta matéria alterar as razões de ser e os objetivos tidos em vista com a sentença “simplificada”.

No preâmbulo do D.L. 480/99 de 9.11 refere-se:

“Acresce que, seguindo a orientação do Código de Processo Civil, se eliminam os casos de cominação plena, impondo-se um princípio de conhecimento do mérito da causa, embora com a possibilidade de, quando os autos já contenham os necessários elementos ou estes resultem das diligências determinadas oficiosamente pelo juiz, este poder decidir simplificada,

mesmo por simples adesão aos argumentos das partes.”

O diploma que introduziu o processo especial em causa, D.L. 295/2009, refere no seu preâmbulo e a propósito desta forma processual nova apenas:

“ Para tornar exequíveis as modificações introduzidas nas relações laborais com o regime substantivo introduzido pelo CT, prosseguindo a reforma do direito laboral substantivo, no seguimento do proposto pelo Livro Branco sobre as Relações Laborais e consubstanciado no acordo de concertação social entre o Governo e os parceiros sociais para reforma das relações laborais, de 25 de Junho de 2008, cria-se agora no direito adjetivo uma ação declarativa de condenação com processo especial, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a Relação, para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sempre que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual. Nestes casos, a ação inicia-se mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente, no prazo de 60 dias previsto no n.º 2 do artigo 387.º do CT. A recusa, pela secretaria, de recebimento do formulário apresentado pelo autor é sempre passível de reclamação nos termos do Código de Processo Civil (CPC).

O n.º 3 do artigo 567º do CPT, tem origem no D.L. n.º 242/85, de 9/7. Conta no preâmbulo deste diploma:

“ O aumento da distribuição de ações cíveis, especialmente nas comarcas mais populosas do País, tem-se acentuado por tal forma e a perturbação causada a vários níveis pelo acréscimo notório de serviço começa a ser tão intensa em alguns tribunais que, de vários lados, se reconhece a necessidade de introduzir, com urgência, certas modificações no direito processual vigente que ajudem a descongestionar a situação...

A tais fins se destina o presente diploma...

A área em que mais se reflete a linha geral de simplificação traçada nas novas regras é, naturalmente, a da ação declaratória do processo comum; o que bem se compreende, até pela função paradigmática que o processo ordinário de declaração exerce na economia de todo o sistema...”

A norma em causa persegue, portanto, os objetivos de simplificação processual, permitindo, nos casos de revelia operante, e caso se verifique a manifesta simplicidade, que a sentença se limite “à parte decisória, precedida da necessária identificação das partes e da fundamentação sumária do julgado”.

Resulta daqui um desvio do formalismo previsto no artigo 607º do CPC, na medida do previsto.

Assim, e no processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 57º do

mesmo diploma.

Veja-se ainda no processo laboral e no mesmo sentido, a norma do artigo 73, nº 3.

Ponto é que se verifique a manifesta simplicidade da causa.

Importa que a decisão seja de tal modo que cumpra os seus objetivos, enquanto “meio “de resolução de conflitos, convencendo da sua bondade por meio da compreensão dos seus fundamentos racionais, que garantam de um lado a compreensão pelos destinatários e a possibilidade da sua sindicância, e por outro enquanto um dos meios de legitimação do poder judicial.

Assim, a causa será manifestamente simples quando, dos factos alegados e das normas indicadas, resulta claro, para um normal destinatário, a correta compreensão do direito reconhecido. Saber se certos atos, ou factos, preenchem os requisitos de determinada norma ou “fenómeno” com relevância jurídica, deve revestir “manifesta simplicidade”, deve resultar patente e claro do confronto dos factos e do direito tal como alegados, para se poder recorrer à fundamentação simplificada.

Refere-se no ac. TRE de 12-9-2018, processo nº 1314/17.6T8STB.E1, disponível na net:

“Analisadas as petições iniciais, verificámos que são expostos de forma clara e concisa os factos e os pedidos correspondentes. Apesar dos vários pedidos formulados, não se vê que tal, só por si, constitua causa para afastar a manifesta simplicidade da causa. São referidas as disposições legais e convencionais aplicáveis aos factos alegados, sem controvérsia. *A manifesta simplicidade é analisada e avaliada de acordo com os factos constantes da petição inicial e o direito aplicável aí referido.* O tribunal, no caso de aplicar o disposto no art.º 57.º n.º 2 do CPT, só pode ater-se ao alegado na petição inicial, pois é o que existe no processo. Não tem de especular sobre possíveis problemas que eventualmente as rés pudessem invocar na contestação relativamente a cada um dos pedidos.

O juiz limita-se a verificar se os factos alegados são simples, claros e se o direito invocado pelas autoras suporta a sua pretensão. Concluído este processo, se constatar que não existem quaisquer dúvidas quanto à bondade da aplicação do direito aos factos alegados e que tal conduz ao deferimento dos pedidos formulados, a sentença pode limitar-se à parte decisória, precedida da identificação das partes e da fundamentação sumária do julgado e se os factos confessados conduzirem à procedência da ação, a fundamentação pode ser feita mediante simples adesão ao alegado pelo autor.”

No presente caso, a profusão de artigos, com alegação de factos envolvendo em simultâneo, com a indicação de factos concretos, asserções de direito e

“factos “conclusivos; e tratando-se de outro, de aplicação de uma clausula geral - nº 1 do artigo 351º do CT -, os termos como no articulado da empregadora se aborda a questão, não oferecem fácil percepção sobre o raciocínio decisório, o que leva a concluir pela não verificação da manifesta simplicidade.

Ocorrendo a nulidade invocada, compete apreciar as questões, suprindo a nulidade, nos termos dos artigos 665º 1 e 608º, nº 2 do CPC..

Factualidade com interesse, expurgando factos conclusivos e asserções jurídicas:

1.º A A. iniciou as suas funções no dia .././2021, com a categoria profissional de Cabeleireira, desempenhando as suas funções nas instalações da R., sitas no Professor ..., n.º 42,

2.º A R. decidiu abrir processo disciplinar contra a A. em 29 de dezembro de 2023, com o conseqüente envio da Nota de Culpa de 29 de dezembro de 2023, a 04 de janeiro de 2024, por correio registado com aviso de receção, conforme documento 1 junto ao PD.

3.º Na nota de culpa eram imputados à A. os seguintes comportamentos:

1) *A R. recorre a software de agendamento com funcionalidades de agenda inteligente, lembretes automáticos, marcações online, criação e comunicação de campanhas. A agenda inteligente permite visualização diária, semanal ou por agendamento de colaborador, com total controlo de marcações online, recorrentes, folgas e marcações de folgas e tempos pessoais. A A. acedia e manuseava sem restrições a referida plataforma.*

2) *Na quadra festiva de Natal e Passagem de ano foram efetuados diversos agendamentos de serviços variados, nomeadamente, mas não exclusivamente de serviços de cabeleireiro, maquilhagem, massagens, rituais, serviços de estética, pack de tratamentos.*

3) *A colaboradora-arguida presta serviços de cabeleireiro, nos quais se inclui corte, coloração, elaboração de penteado, brushing, hair spa, peeling e botox capilar. Acresce ainda que a referida colaboradora executava serviços de estética relacionados com epilação, epilação de sobrancelha, pedicure e manicure.*

4) *A gestão de agenda era efetuada com ampla margem de liberdade das colaboradoras, permitindo agendar, remarcar ou desmarcar qualquer agendamento sem que fosse necessário qualquer tipo de supervisão e/ou autorização. A referida plataforma envia ao Cliente lembretes através de SMS e email dos agendamentos efetuados para os contactos registados no perfil do Cliente.*

5) *A quadra festiva de Natal e Passagem de Ano representam incremento financeiro significativo, estrutural, essencial para a viabilidade da R.*

considerando o decréscimo de atividade verificado desde o período de verão, razão pela qual se determinou a prestação de trabalho suplementar neste período.

6) Todas as colaboradoras recebem Clientes na receção e procedem aos agendamentos dos pedidos em conformidade com a disponibilidade de agenda. A colaboradora-arguida não efetua o agendamento de Clientes para a Véspera de Natal e informa que o espaço estará encerrado.

7) Considerando as publicações efetuadas nas redes sociais com informação de abertura no dia 24 de dezembro, os Clientes habituais, alguns desde a criação da empresa, contactaram a EMP02... para confirmar se o espaço está efetivamente aberto ou não.

8) A colaboradora-arguida faltou injustificadamente no dia 24 de dezembro.

9) Clientes cujo agendamento foi confirmado compareceram e não foi possível prestar o serviço previamente agendado com outras colaboradoras, mas a executar pela A. Atendendo à quadra festiva demonstraram a sua mais profunda insatisfação, inclusive com redução a escrito.

10) A ausência injustificada da colaboradora-arguida traduziu-se em perda económica significativa, descrédito dos Clientes e potenciais Clientes.

11) No dia 28 de dezembro a colaboradora-arguida desmarcou Clientes com agendamento efetuado para o dia 31 de dezembro e informou que o espaço estaria encerrado.

12) As desmarcações abrangeram uma multiplicidade significativa de serviços, nomeadamente, mas não exclusivamente serviços de maquilhagem, rituais de massagem, serviços de manicure, epilação de sobrancelha, entre outros agendamentos que, tendo sido eliminado o histórico da plataforma, não é possível concretizar.

13) A colaboradora-arguida contactou telefonicamente Clientes para proceder às desmarcações, tendo informado, ademais, que o espaço estaria encerrado. A conduta adotada não se traduz somente no prejuízo direto do serviço não prestado, a este acresce os produtos da body shop que o Cliente não adquiriu e que geralmente adquire, nos quais se incluem produtos de cosmética, hair spa, vouchers, packs de tratamentos (fotodepilação, tratamentos de rosto específicos, shots capilares, sessões de radiofrequência, etc.).

14) A quadra é propícia à tomada de resoluções de Novo Ano, de recomeços, neste período além das habituais prendas/ofertas de última hora, as pessoas habitualmente comprometem-se com novas atitudes, condutas, rotinas para o ano vindouro, neste sentido é habitual aumentar significativamente a inscrição em aulas de pilates, programas de (re)educação postural, aulas de circuito, adoção de cuidados cosméticos ou rotinas de limpeza de pele ou outras atividades que, pela sua natureza, representam uma melhoria do estilo de

vida. A disseminação de informação relativa ao encerramento do espaço a Clientes que habitualmente concretizam essas compras na quadra festiva representou perda financeira para a entidade empregadora assim como contribuíram negativamente para a imagem da EMP02... junto de Clientes e potenciais Clientes.

15) A conduta adotada pela A. descredibiliza a imagem de confiança, solidez e compromisso construída pela EMP02... desde 2009 até à presente data.

16) A colaboradora-arguida, de forma reiterada e continuada, emitiu faturas incorretamente ou pura e simplesmente recusou-se a emitir fatura a Clientes/ Consumidores. A conduta da A. é geradora de responsabilidade contraordenacional nos termos do Regime Geral das Infrações Tributárias.

18) Os produtos de body shop são aconselhados tendo em consideração as características do adquirente. A colaboradora-arguida recebeu (in)formação relativa aos princípios ativos da cosmética de body shop para aconselhamento ao Cliente e, repetidamente, os aconselhamentos recaíam sob produtos sem qualquer relação com as insuficiências detetadas na pele do Cliente. A conduta da arguida é irresponsável considerando os efeitos nefastos que alguns princípios ativos poderão causar se utilizados incorretamente.”

4º “Em 21/12/2023 a Entidade Empregadora remeteu comunicação registada sob o n.º ...15... à Arguida referente a assunto do contexto laboral. A comunicação foi devolvida no dia 28/12/2023 e entregue a CC, conforme consta do extrato informativo junto aos autos (doc. n.º 1).

5º Considerando a inexistência de qualquer conexão entre o referenciado CC e a EMP02... Clinic, solicitou à empresa de segurança privada responsável pela monitorização dos sistemas de segurança análise referente à entrega (ou tentativa de entrega) da correspondência devolvida. Do Relatório emitido pela empresa de segurança, anexo ao procedimento disciplinar (doc. nº 2), resulta que o carteiro acede ao espaço pelas 14:47:15, a Arguida entra na zona da receção pelas 14:47:27 e recebe a referida carta, dirigindo-se para a zona de refeições com a carta na sua posse.”

6º Em 23 de fevereiro de 2024 deu-se por concluída a instrução do processo disciplinar.

7º A 13 de Março de 2024, a Instrutora do processo proferiu proposta de decisão final (Cfr. Doc. n.º 1).

8º Com referência ao dia 24 de dezembro de 2024, a A. procedeu à desmarcação de serviços com diversas clientes, bem como prestou informação errada, transmitindo que o estabelecimento da R. se encontrava encerrado.

9º com referência à véspera de ano novo, dia 31 de dezembro de 2023, a A. voltou a ter o mesmo comportamento, desmarcando serviços e informando erroneamente clientes do encerramento do estabelecimento.

10º A. não consultou o processo nem exerceu o seu direito de resposta à Nota de Culpa, nem ofereceu prova.

11º A A. não apresentou qualquer justificação para o sucedido.

12ª a A. já conhecia bem a empresa, e sabia da importância da prestação de serviços na época festiva, bem como da relação de continuidade com os clientes.

13ª A. tem conhecimento, devido à sua experiência profissional, que após a realização dos serviços, os clientes adquirem produtos cosméticos e outros, o que representa um acréscimo de receita considerável.

14º A A. foi sempre bem considerada e tratada no seio da R. e junto das suas colegas de trabalho.

15º A autora lidava diariamente, com as operações de marcação e agendamento de serviço e de atendimento dos clientes.

16º A R. remeteu o Relatório Final acompanhada de decisão em 13 de março de 2024 (Cfr. Doc. n.º 1), para a morada "..., Vale -", tendo sido devolvida ao remetente com indicação de "desconhecido" "endereço insuficiente".

17º A direção referenciada é a que consta dos recibos de vencimento.

18.º A R. cumpriu com as suas obrigações retributivas para com a A. durante o período em que decorreu o procedimento disciplinar, conforme recibos de vencimento relativos, a janeiro, fevereiro e março de 2024, que aqui se juntam sob a forma de que se dão como reproduzidos para os devidos efeitos legais. (cfr. Doc. n.º 2)

19ª Consta da fundamentação da decisão disciplinar:

"O comportamento doloso da Arguida ao contactar Clientes para desmarcar serviços - alguns dos quais não se inserem no quadro de competências da Arguida -, informar que o espaço está encerrado, faltar injustificadamente ao trabalho na sequência de todas as desmarcações por si efetuadas, especialmente na quadra festiva em que ocorre afeta irremediavelmente confiança necessária...A Arguida contactou Clientes com serviços previamente agendados para desmarcar, conforme decorre do depoimento da testemunha DD: «a Colaboradora AA contactou Clientes poro desmarcou serviços, tendo inclusive solicitado à testemunho que contactasse Clientes imigrantes para cancelar o agendamento de serviços paro a referido data»... decorre do depoimento da testemunha EE: «... Porém no dia 28 de dezembro foi contactada pelo Colaboradora AA pelos 18:00 para informar do cancelamento do serviço no dia de Passagem de Ano...

*

A recorrente refere facticidade que não resulta do processo, pelo que e relativamente à mesa não se procederá a qualquer pronúncia - assim a questão da receção ou não da nota de culpa, notificação da decisão disciplinar.

Invoca a recorrente que às relações de trabalho são aplicáveis as seguintes IRCT por força de PE:

- - Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios Serviços de Portugal - Revisão global, publicado na página 65 do BTE n.º 25 de 8 e julho de 2023, o qual revogou o CCT publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2022.
- - Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global, publicado na página 2197 do BTE n.º 22, de 15.06.2022.
- - Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras, publicada na página 4180 do BTE n.º 48, de 29.12.2021.
- Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras, publicado na página 2918 do BTE n.º 28, de 9.07.2019.
- - Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de ... - AE... e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado na página 3580 do BTE n.º 39, de 22.10.2018.

Com portarias, n.º 303/2023, de 6 de outubro, [Diário da República n.º 194/2023, Série I de 2023-10-06](#); 257/2022, de 27 de outubro, [Diário da República n.º 208/2022, Série I de 2022-10-27](#); 122/2022, de 24 de Março, [Diário da República n.º 59/2022, Série I de 2022-03-24](#); 378/2019, de 18 de outubro, [Diário da República n.º 201/2019, Série I de 2019-10-18](#) e 300/2018, de 21 de Novembro, [Diário da República n.º 224/2018, Série I de 2018-11-21](#). A recorrente alude a que os dias considerados de faltas, domingos, dia de descanso semanal, não ocorreu o seu consentimento, como exige a CCT aplicável.

refere que da decisão constam factos que não constavam da nota de culpa. Refere as marcações como efetuadas pela empregadora, tendo avisado as clientes que não trabalhadora esses dias. Refere que a emissão de faturas não faz parte das suas tarefas.

Quanto à questão dos domingos, não resulta dos factos qual o horário do estabelecimento, nem qual o da recorrente. Pode aceitar-se tratar-se de dia de descanso, já que na nota de culpa se alude à determinação da prestação de trabalho suplementar.

Vejam os que resultam da CCT.

Consta da cláusula 18ª da CCT de 2023, aplicável ao período em análise:

1- O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados pelas empresas:

a) 8 horas por dia e 40 horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13h00, nem ao domingo;

b) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;

c) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores que prestam a sua atividade em estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo;

d) 8 horas por dia e 38 horas por semana para os trabalhadores de escritório.

2- A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador, efetuado com pelo menos um mês de antecedência, podendo este prescindir de tal exigência.

3- Os trabalhadores que prestem serviço nas tardes de sábado terão um horário nunca superior a quarenta horas semanais, com direito a descanso no domingo e segunda-feira imediata, admitindo-se a troca da segunda-feira por outro dia da semana, carecendo esta alteração do prévio acordo escrito do trabalhador.

4- A prestação do trabalho pode ter a duração até seis horas consecutivas, e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído, sem prejuízo do trabalhador poder usufruir de uma refeição ligeira até ao período máximo de 15 minutos, durante a prestação do trabalho.

5- Nas empresas que tenham escritórios junto das filiais ou quaisquer outras dependências poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário destas, mediante autorização da delegação do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no número 1 desta cláusula.

6- Haverá tolerância de 15 minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período, normal diário de trabalho até ao limite de 60 minutos mensais.

7- A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de 10 minutos, na hora de entrada ao serviço, até ao limite de 60 minutos mensais.

8- Os trabalhadores que prestem trabalho normal aos domingos, têm direito por cada domingo trabalhado a um subsídio de valor correspondente a 5 % do salário base.

quanto ao trabalho suplementar regula a cla. 19^a:

(Trabalho suplementar)

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal.

1- Nenhum trabalhador poderá ser abrigado prestar trabalho suplementar contra a sua vontade.

2- A prestação do trabalho suplementar não pode exceder 2 horas diárias, exceto por motivo de balanço, e em caso algum 120 horas anuais.

E quanto ao trabalho em dia de descanso cla. 31.

Sobre o descanso refere a cla. Cláusula 29.^a

(Período de descanso semanal)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

a) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar coincide sempre com o sábado;

b) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado de segunda-feira a sábado, inclusive; § único. Por acordo expreso com o trabalhador o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;

c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos uma vez por mês ao domingo;

d)

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.^o dia considerado de descanso complementar e o 2.^o obrigatório.

Relativamente à prestação de trabalho suplementar, exige-se a vontade do trabalhador, a sua anuência.

Da factualidade e tendo em conta as normas referidas, não resulta a obrigação de a autora prestar serviço nos indicados dias, não podendo considerar-se injustificadas as faltas.

Quanto à decisão disciplinar, a mesma, como se vê do confronto com a nota de culpa, baseia-se nos factos nesta indicados, pelo que carece de sentido a referencia a que foram considerados factos não constantes da nota de culpa.

Relativamente à questão das faturas e ao aconselhamento de produtos, as imputações são genéricas, não cumprindo o disposto no artigo 353, 1 do CT,

não podendo conseqüentemente sustentar o despedimento.

Relativamente à questão das faltas ao trabalho, não resulta da factualidade qual o horário da autora, depreendendo-se, no entanto, da mesma, que se tratava dia de descanso semanal - domingo. Não pode concluir-se igualmente pelo dever da autora em trabalhar, já que, constando embora que foi determinada a prestação de trabalho suplementar, nada consta relativamente à anuência da autora.

Resta a circunstância de a autora ter informado clientes, de que o estabelecimento estaria encerrado naqueles dias, tendo procedido a diversas desmarcações.

Nada vem provado relativamente a um eventual contacto da autora com a empregadora, dando-lhe nota de que não trabalharia, deixado a esta a possibilidade de suprir a sua falta em períodos tão relevantes de trabalho. Trata-se, como é bom de ver, de dias essenciais de trabalho para serviços como aqueles que a ré presta, tendo em conta o tipo de clientela, e as festividades a que as datas se reportam. O potencial lesivo para a imagem da ré para a satisfação e manutenção da sua clientela não é desprezível. Informar do encerramento do espaço naqueles dias afeta sobremaneira a empregadora, sendo que a autora, ainda relativamente nova na casa, sempre foi bem tratada.

Conseqüentemente, por estas razões é de confirmar o decidido.

*

DECISÃO:

Acordam os juízes do Tribunal da Relação de Guimarães em julgar improcedente a apelação, mantendo-se o decidido.

*

Custas pela recorrente sem prejuízo de apoio judiciário.

22-5-2025

Antero Veiga

Francisco Pereira

Leonor Barroso