

PARECER N.º 528/CITE/2025

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (grávida), por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

PROCESSO N.º CITE- D/2752/2025

I – OBJETO

1.1. No dia **07 de maio de 2025**, a entidade empregadora remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. Por carta registada enviada a trabalhadora no dia **22 de fevereiro de 2025**, foi a mesma informada que, nos termos do artigo 354º, nº 2 do Código do Trabalho, a entidade empregadora determinou a suspensiva preventiva das funções prestadas pela trabalhadora, tendo em consideração que durante a prestação da sua atividade foram constatados indícios da prática de infrações disciplinares, pelo que entende não ser conveniente a sua presença no local de trabalho.

1.3. No dia **19 de março de 2025**, foi remetida à trabalhadora uma comunicação na qual se informa que a entidade empregadora ordenou a **instauração de processo disciplinar** contra a mesma, tendo nomeado instrutor o Sr. Advogado signatário. Em anexo à referida comunicação foi igualmente remetida à trabalhadora a **NOTA DE CULPA** que foi elaborada nos seguintes termos:

“(...) I - DOS FACTOS

- 1- A sociedade ..., doravante designada por empregadora, que tem como objecto social, além do mais, a restauração e take-away.
- 2- No exercício de tal atividade, a empregadora explora um restaurante, denominado, ..., sito na, em
- 3- A referida sociedade tem como sócios e gerentes, ..., ...e
- 4 - A sócio e gerente da empregadora - ... – é quem com carater regular e permanente gere o referido restaurante.
- 5 - A Trabalhadora, ora arguida, for contratada, em 31 de Outubro de 2023, com a categoria de empregada de mesa de 2ª desempenhando as funções de chefe de sala e responsável pela caixa registadora.
- 6 - Sucede que, de algum tempo a esta parte, a empregadora detectou determinados comportamentos e incoerências, por parte da trabalhadora, que colocam em cause a continuação da relação laboral.
- 7 - No dia 15 de Dezembro 2024 (domingo), uma cliente do restaurante, após concluir o jantar solicitou, à trabalhadora, a apresentação, do livro de reclamações, no qual escreveu o seguinte:

"Durante o pagamento houve um problema, o grupo que veio jantar realizou o pagamento, mas quando todos os elementos pagaram, houve um euro no sistema onde dizia que faltava o pagamento de um prato. O problema consiste na recusa da funcionária e da dona de aceitar que o pagamento foi feito na totalidade. Pagámos todos em multibanco exceto 1 em dinheiro, e a soma dos recibos de multibanco mais o prato pago em dinheiro dá o valor total do recibo. Falou-se com a gerente que para além de assumir sempre que o problema foi do cliente que não pagou, embora tenhamos provado por múltiplas vezes que as contas batiam certo, mostrou-se desagradável e insistente que iria verificar internamente o problema. Para além disso logo no início detetou-se um prato cobrado que não chegou à mesa, pelo que possivelmente verificou-se o mesmo, sem a empregada ...assumir. Conforme doc. nº 1 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

8 - Esse pedido do livro de reclamações resultou do facto, da trabalhadora/ arguida insistir com a cliente de que faltava o pagamento de um prato, ao que a cliente afirmou que o pagamento, já tinha sido efectuado na totalidade, por multibanco, e um prato em dinheiro, comprovando com a soma dos recibos de pagamento de multibanco e o prato pago em dinheiro, que perfaziam o total do recibo/conta.

9 - Sendo que, a trabalhadora, não assumiu o pagamento total.

10 - Tal situação gerou um conflito entre a cliente do restaurante e a trabalhadora, que culminou com a cliente a solicitar à trabalhadora a presença da Gerente, e uma vez que esta não se encontrava no local, solicitou que a contactasse telefonicamente, para apresentar o seu descontentamento.

11 - Nessa sequência, a trabalhadora entrou em contacto telefónico com a sócia gerente (Sra. ...), que falou directamente com a cliente, tendo solicitado o seu contacto telefónico, para que, depois de averiguar toda a situação, a contactasse, pedindo desde logo desculpa pelo incomodo causado.

12 - No dia seguinte, a gerente (...), confrontou a trabalhadora à cerca do sucedido na noite anterior, questionando-a se na caixa registadora, haveria dinheiro a mais, aquando do fecho da mesma, pois se a cliente tivesse pago, teria de existir em caixa o valor do pagamento do prato liquidado em dinheiro.

13 - Tendo a trabalhadora respondido que não, e que o valor em caixa estava correcto.

14 - Neste mesmo dia, a sócia gerente verificou os pagamentos/recebimentos da noite anterior, e constatou que existiam alguns talões de multibanco, onde um deles, no valor de 20,00€, correspondia a uma fatura de 17,00€.

15 - Confrontada a trabalhadora/ arguida com tal facto, a mesma respondeu: "ah sim, esqueci de registar uma água, afinal tinha 3 ou 4 euros a mais".

16 - Tendo assim a sócia gerente da empresa (...) verificado que a trabalhadora, havia fechado a conta da referida cliente, pelo valor de 17,00€, e cobrou €20,00 à cliente a qual pagou em multibanco.

17 - Dois dias após o sucedido, e ainda no intuito de esclarecer toda a situação, a sócia gerente (...), depois de conferir os dados bancários, pare verificar se a cliente tinha pago ou não, constatou que a cliente tinha efectivamente pago a totalidade da conta.

18 - A sócia gerente (...) informou a trabalhadora/ arguida, que, havia verificado que existia um pagamento no valor de 20,00 €, pelo que, na caixa registadora teria de estar pelo menos mais 17,00 € e ainda mais 3,00 € referentes à água, ou seja, o total de mais 20,00€.

19- Confrontada com esta informação a trabalhadora arguida disse, expressamente: " Que não".

20 - Ora, a resposta dada pela trabalhadora/ arguida, não é coincidente com os pagamentos feitos em multibanco, pelo que, terá sempre de estar a mais na caixa registadora, o montante de 20,00€.

21 - É prática corrente e diária do restaurante, que, aquando do fecho e caixa, é retirado, no final de cada dia, um documento com os totais faturados.

22 - No final do dia, é retirado o registo informático, onde consta o número de bebidas e comidas que foram servidas nesse dia (...).

35 - Verificando que a trabalhadora adoptava diversos comportamentos desviantes, subtraindo artigos da fatura final, a qual, não era apresentada ao cliente, ou seja, os valores pagos pelo cliente, eram diferentes dos valores facturados em caixa.

36 - Eram apresentados aos clientes, um valor a cobrar baseado no consumo inserido naquela mesa, e após pagamento, a trabalhadora, retirava da factura, determinados bens consumidos, faturando a mesa com outro valor, ou seja, o cliente pagava sobre o valor da consulta de conta de mesa apresentada, e na fatura final da mesma mesa, era descrito um valor inferior ao recebido.

37 - Ficando, assim, em caixa, um valor superior (correspondente ao valor da consulta de mesa cobrado aos clientes), ao facturado pela arguida.

38 -Pelo menos desde Janeiro de 2025, foram detectadas situações idênticas, e que configuram infrações disciplinares praticadas pela trabalhadora /arguida.

Assim,

39 - No dia 17 de Janeiro de 2025, a trabalhadora/arguida, após o pedido do conta por parte dos clientes, efectua a consulta da mesa 9, na caixa registadora, de onde retira o talão, no montante de 70,00 €, cujo valor foi pago por multibanco. No entanto a fatura emitida, de fecho definitiva de mesa, apresenta apenas um valor de 58,00€.

40 - Donde resulta, que a trabalhadora/arguida cobrou ao cliente a quantia total de 70,00 €, mas encerrou a conta da mesa apenas com o valor de 58,00 €. O valor de 12,00 €, resultante da diferença, ficou em caixa, não tendo sido contemplado na fatura da mesa 9. Conforme doc. nº 3 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

41 - Tendo a entidade empregadora detetado que uma bebida/ cocktail, foi cobrada ao cliente, mas que não foi faturada, pela arguida.

42- Mais, tendo a entidade empregadora verificado que tal bebida, foi, por iniciativa da trabalhadora/arguida, retirada da conta da mesa 9 e transferida para a conta da mesa 6.

43 -Tendo esta bebida sido cobrada na mesa 6.

44 - Da consulta do consumo da mesa 6, costa o valor de 54,00€ e faturado o mesmo valor, por parte da arguida, numa mesa onde não tinha sido consumido inicialmente.

45 - O pagamento da mesa 6, for feito no valor total de 54,00€ via multibanco, no entanto na consulta de mesa estava faturado, entre outros produtos consumidos, uma margarita ...no valor de 12,00€. Conforme doc. no 4 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

46 - No entanto, a fatura da mesa 6, foi emitida pela trabalhadora/arguida, com um valor de 54,00€, nesta, surge identificada uma outra bebida - Vide doc. no 4.

(...)

59 -Tendo sido omitido nesta fatura de registo final de fecho de mesa, o consumo de uma, que consta da consulta de mesa e que por sua vez, tendo sido transferida para a mesa 1. Vide doc. nº 7.

60 - Na mesa 1, foi apresentada, aos clientes, a consulta de conta no valor de 168,00€, cujo valor foi pago na totalidade, tendo sido englobado no fecho final de mesa, o mesmo valor, no entanto e como neste caso tanto a consulta de mesa como a fatura do registo de fecho final de conta, incluíam itens já registados e cobrados anteriormente noutras mesas, não existiam diferenças de valores. Conforme doc. nº 8 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

61 - Tendo a trabalhadora arguida, utilizado a mesa 1 para fechar e cobrar em duplicado os bens já englobados no fecho final de outras mesas. Vide docs. nºs. 3 a 8.

62 - No dia 18 de Janeiro 2025, pelas 00h e 05m horas, foi efectuado um pagamento por multibanco que não apresenta registo/fatura correspondente no computador/caixa registadora. Conforme doc. nº 9 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

63 - Esse pagamento, resultou de um pedido efectuado pelas 00h00m, de três bebidas, por parte de um cliente, tendo a trabalhadora/arguida comunicado ao seu colega ..., que, como o restaurante ia fechar em breve, tal pedido tinha de ser takeaway. O colaborador ...preparou as três bebidas e entregou-as ao cliente. A trabalhadora/arguida, cobrou o valor de 25,50 €, pagos em multibanco, mas tal verba entre em caixa, mas sem que tenha sido efectuado qualquer registo informático e consequente factura. Vide doc. no 9.

64 - Tendo assim ficado em caixa um excedente no valor de €25,50, sem qualquer registo informático.

65 - Sendo que, pela pesquisa efectuada pela entidade empregadora, só nesse dia, existia pelo menos o montante de 73,00€, registados ao longo do dia, mais os 25,50€ cobrados à cliente em Multibanco para as bebidas, que não foram registados no sistema informático.

66 - Neste mesmo dia, depois do pedido da conta da mesa 6, a trabalhadora/arguida, emitiu o talão de consulta de mesa no valor de 64,00€, valor este pago pelos clientes por multibanco. No entanto, apenas for faturado, no fecho final de conta da mesa, o valor de 52,00€. O que significa que há uma diferença de 12,00€ que for cobrada e não foi contabilizada pela trabalhadora/arguida da factura da mesa. Conforme doc. 10 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

67 - O bem consumido e cobrado, foi uma ... no valor de €12.00, que não foi registado no fecho final de conta. Vide doc. nº10.

68 - Confrontada a trabalhadora, com esta discrepância, a mesma disse à gerente da empresa que o registo foi cancelado/anulado, pela própria, por ter havido erro de registo.

69 - Relativamente à mesa 8, depois de pedida a conta pelos clientes, a arguida emitiu o talão de consulta de mesa no valor de 183,00€, tendo este valor sido pago na totalidade. No entanto, na

(...)



93- A prática corrente no restaurante, no que respeita à distribuição de gorjetas, é que, as mesmas só durante o mês de entrada é que não são distribuídas entre os novos colaboradores.

94- Assim como, também é regra de funcionamento do restaurante que o funcionário do bar, somente prepara as bebidas quando recebe um talão com o pedido relativo ao registo do artigo no sistema, o que com a trabalhadora/arguida, nem sempre acontecia, facilitando o desvio sem registo de bebidas.

95- No entanto o trabalhador ..., que já trabalhava há algum tempo no restaurante, questionou a trabalhadora/arguida pela distribuição das gorjetas, tendo esta respondido, que se tinha esquecido de as distribuir.

96 - Seguidamente, a trabalhadora/arguida, dirigiu-se de imediato ao local onde eventualmente tem as gorjetas, de onde retirou 20,20€ e lhe entregou, sem explicar o motivo de tal atraso, e o porquê daquele precise valor entregue.

97 - No dia da queixa, ou seja, dia 29/01/2025, e após a entidade empregadora, elencar todas estas situações, confrontou a trabalhadora/arguida com as mesmas, tendo seguidamente contactado a p.s.p., para se dirigir às instalações do restaurante, tendo elaborado o auto de participação.

98 - No dia seguinte, a entidade empregadora, formalizou a queixa crime contra a arguida, por prática de crimes contra a propriedade, a que foi atribuído o ..., que se encontra pendente em inquérito criminal.

- Conforme Doc. n.º16 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

99 - A entidade empregadora, nomeadamente a sócia gerente, ... comunicou à trabalhadora/arguida, que os talões de consulta de mesa e as facturas finais, tinham necessariamente de ser iguais.

100 - Mais informou a trabalhadora/arguida, que os pedidos de consumo, bebida ou comida, tinham obrigatoriamente que ser registados, tendo essas ordens, além de outras inerentes à boa imagem e funcionamento do Restaurante, transmitidas aquando da formação que é ministrada.

II – ANÁLISE DO COMPORTAMENTO DA ARGUIDA EM FACE DOS FACTOS DESCRITOS

101 - O contrato de trabalho pressupõe a existência de uma relação obrigacional complexa pelo que paralelamente ao dever principal, surgem deveres secundários e acessórios.

102 - Sendo o dever principal o exercício da atividade, os deveres secundários relacionam-se com a prestação dessa mesma atividade, encontrando-se elencados no nº1 do artigo 128º do Código do Trabalho.

103 - A prestação de trabalho, insere-se no princípio da boa fé, nos termos do artigo 126º do Código do Trabalho, pelo que, uma trabalhadora, deve desenvolver a sua atividade em estreita colaboração com as suas chefias e com a empregadora.

104 - A Entidade empregadora, não pode deixar de ficar perplexa com a postura da Trabalhadora/Arguida, que sem autorização fez sua a quantia, no mínimo no valor de € 179,00, e com toda a certeza será muito superior, pois que após a conclusão do procedimento criminal prevê-se que o mesmo chegue a alguns milhares de euros, pertencentes a empresa e cujo valor ainda não se determinou, cobrando-as aos clientes da entidade empregadora, sem nunca as ter devolvido.

105 - A factualidade descrita é claramente demonstrativa de que e por diversas ocasiões, foram continuadas e ilegitimamente desconsideradas pela trabalhadora/arguida, as ordens dados pelos responsáveis e seus superiores hierárquicos, nomeadamente a sócia gerente, ..., violando assim um dos princípios fundamentais da relação laboral, que é a da subordinação jurídica assente na prestação de serviços sob a autoridade e direcção da empregadora.

106 - Nas palavras da lei, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

107 - A atitude da Arguida, para além de prejudicar a empresa monetariamente, leva ao mimetismo dos restantes funcionários, colocando em causa o seu regular funcionamento, e a autoridade exercida pela entidade empregadora, através do canal hierárquico, que obviamente, todo ele é colocado em causa.

108 - A ocorrência de conflitos e desconfiança na presença de colegas de trabalho e clientes, afeta irremediavelmente a imagem e o bom nome da Arguida, conotando-a como uma empresa onde reina a desorganização e a falta de transparência, como o descrito nos artigos, 7 a 19 desta Nota de Culpa.

109 - Além de tudo o mais, a trabalhadora/arguida, não cumpriu as ordens dadas pela entidade empregadora, prejudicando-a monetariamente e na sua imagem comercial.

110- As práticas descritas afetam negativamente e irreparavelmente o elo de confiança em que se baseia a relação jurídico-laboral, tornando insustentável e inexigível a manutenção da relação laboral. (...)"

1.4. A nota de culpa foi instruída com 16 (dezasseis) documentos, igualmente notificados à trabalhadora, por referência à fundamentação da nota de culpa.

1.5. No dia **4 de abril de 2025**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção em manter a suspensão provisória do exercício de funções, atento os factos que lhe são imputados.

1.6. Com data de **28 de março de 2025**, a trabalhadora veio responder à nota de culpa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

“(…) Dirijo-me a V. Exas. em resposta à Nota de Culpa que me foi apresentada e que recebi no dia 21 de março de 2025, com o objetivo de esclarecer os factos e manifestar o meu total desacordo com as acusações que me foram imputadas, as quais nego categoricamente. Durante todo o meu tempo na empresa, desempenhei as minhas funções com responsabilidade e compromisso, pelo que considero injusta e infundada a situação a que me vi exposta.

Adicionalmente, quero enfatizar que toda esta circunstância afetou significativamente o meu bem-estar emocional, especialmente tendo em conta o meu estado de gravidez, o que me gerou uma profunda ansiedade e preocupação pela minha saúde e a do meu bebé. Por este motivo, procederei a detalhar os factos da minha perspetiva, com o intuito de defender a minha integridade e demonstrar a realidade dos acontecimentos.

Gostaria de salientar que, embora em alguns casos concretos - como o do dia 15 de dezembro e as gorjetas - tenha pleno conhecimento dos factos e posso fornecer uma resposta precisa, na maioria das situações mencionadas não me é impossível recordar detalhes exatos. Dado o volume de transações que se realizam diariamente no restaurante, não tenho como identificar com precisão cada movimento de produtos entre mesas, registos de pedidos de grupos, cobranças individuais e fechos de caixa.

Para além disso, a própria folha de pedidos carece de uma sequência cronológica clara e ordenada, o que torna ainda mais difícil responder de forma estruturada. Em vários pontos são abordados os mesmos temas de forma repetitiva e desordenada, recorrendo a situações anteriormente mencionadas sem um fio condutor lógico, o que gera confusão na formulação de uma resposta coerente.

Também é importante referir que o funcionamento do restaurante não permitia um seguimento exato dos pedidos, uma vez que não existia uma atribuição fixa de tarefas. Devido à necessidade de agilidade e a desorganização operacional, qualquer trabalhador podia, em momentos distintos, assumir um pedido, entregar um ticket, proceder a uma cobrança, emitir uma fatura ou encarregar-se do fecho. Além disso, as alterações nos pedidos e os movimentos de produtos entre mesas não eram efetuados apenas através do ecrã principal do sistema, mas também através dos tablets utilizados pelos funcionários, o que adiciona ainda mais variáveis à gestão dos pedidos.

Por estas razões, responderei de forma específica aos cases em que tenho conhecimento detalhado e, nos restantes, ire fornecer uma explicação geral dos fatores que podem ter gerado os movimentos observados.

Mais adiante, faço referência à forma como era o procedimento para efetuar as cobranças, quando se tratava de grupos grandes e pequenos que pretendiam pagar individualmente as respetivas contas.

Quero deixar expressamente claro que, em nenhum momento, tive conhecimento de discrepâncias nos valores no momento do fecho de caixa. Não me recordo de ter detetado qualquer irregularidade nos fechos que realizei. No entanto, com o intuito de esclarecer qualquer dúvida acerca dos movimentos efetuados na caixa, disponho-me a referir-me ao tema. Isto não implica, sob qualquer circunstância, o reconhecimento de ter identificado taia discrepâncias em algum momento.

Contrato de Trabalho e Funções (em resposta ao ponto 5)

Devo, em primeiro lugar, esclarecer e deixar bem explícito de que, de acordo com o estabelecido no meu contrato de trabalho, nunca fui contratada formalmente nem como chefe de sala nem responsável de caixa. Embora, com o passar do tempo e devido à dinâmica do local de trabalho, me tenham sido atribuídas certas funções adicionais que incluíam a supervisão do serviço na sala e a gestão da caixa, essas tarefas não foram contempladas no meu contrato nem houve qualquer modificação oficial do mesmo.

O meu contrato de trabalho especifica que o meu papel principal é o de trabalhadora na área de serviço, hotelaria e restauração e, embora tenha assumido responsabilidades adicionais, estas nunca foram parte das funções estipuladas originalmente. Além disso, gostaria de salientar que, em nenhum momento, foi oficializada uma posição de chefia nem me foi concedida formação ou reconhecimento oficial para desempenhar funções de supervisão, tais como as de chefe de sala ou responsável de Caixa.

Agradeço que este aspeto seja considerado, uma vez que o meu desempenho se baseou no cumprimento das minhas funções, de acordo com o meu contrato e as necessidades operacionais do restaurante, mas sempre dentro do âmbito das minhas responsabilidades contratuais.

15 de Dezembro de 2024 (em resposta aos pontos 7 a 20)

Este caso foi resolvido entre a empregadora e a trabalhadora. Por esse motivo, devo esclarecer que a empregadora nunca manifestou que existisse qualquer irregularidade por parte da trabalhadora. Assim, não faz sentido que esse caso seja novamente mencionado um mês e meio depois.

No dia 15 de dezembro de 2024, a jornada no restaurante decorreu com normalidade, sem percalços, até que chegou um grupo grande de clientes. Eram aproximadamente entre 13 e 17 pessoas (não me recordo da quantidade exata), e efetuaram o seu pedido normalmente.

I. o problema no momento do pagamento

Quando chegou a hora de pagar, os clientes pediram que a conta fosse dividida individualmente, o que era habitual no restaurante e seguia um procedimento específico.

Como já referi anteriormente, no ... não existe um sistema automatizado para dividir contas facilmente, pelo que o método que utilizávamos era manual ou implicava passar de uma mesa para outra. O procedimento que segui foi exatamente o que a ...me tinha ensinado e que era utilizado pelos funcionários do restaurante:

1. Cada cliente aproximava-se da caixa e comunicava-me o que tinha consumido.
2. Eu transferia esses produtos da conta geral para uma nova mesa que não estivesse em uso.
3. Gerava uma nova fatura com esses produtos e o cliente efetuava o pagamento.
4. Com cada pagamento efetuado, a conta principal era atualizada com o desconto respectivo.
5. Repeti esse processo com cada cliente até que todos tivessem efetuado o pagamento.

Este procedimento não foi algo que inventei nem decidi por minha conta, mas sim a forma indicada pelo restaurante para gerir este tipo de pagamentos.

Quando quase todos os clientes já tinham pago, apercebi-me de que na conta principal ainda restavam dois produtos por pagar:

Um prato de carniças.

Um prato de nachos

Ao constatar isto, informei os clientes de que esses produtos ainda não tinham sido pagos.

II. Reclamação do cliente e erro na cozinha

Os clientes entreolharam-se e afirmaram que já tinham pago tudo.

Reuniram-se à mesa e começaram a rever as suas contas, tentando recordar quem tinha pago o quê.

Após alguns minutos, um deles disse-me:

"Os nachos nunca nos foram servidos."

Neste momento, a minha primeira reação foi pensar que poderia ter havido um euro no ticket, pelo que dirigi-me à cozinha para verificar.

Na cozinha, confirmei que, de facto, os nachos estavam registados no sistema, mas nunca foram preparados nem servidos.

Para solucionar a situação, segui o procedimento habitual do restaurante:

- Mudei os nachos para a secção "Balcão", o que significava que seriam descontados da conta do cliente e não precisariam de ser pagos.
- Ficava pendente apenas o pagamento do prato de carniças, no valor de 13€.
- Em nenhum momento os clientes mencionaram que o prato de carniças não tinha sido servido.

III. Possível erro na cobrança da água

Enquanto continuava a registar os pagamentos, um cliente pagou 17€ pela sua refeição. Quando já estava a processar o seu pagamento, ele próprio recordou que também tinha pedido uma água e pediu-me que a adicionasse. Para agilizar, fiz uma soma rápida no minha cabeça, e em vez de modificar a conta no sistema, cobrei-lhe directamente 20€ em vez de 17€. Não acrescentei a água no sistema, mas simplesmente somei-a ao total que o cliente devia pagar.

No final da noite, ao efetuar o fecho de caixa, apercebi-me que havia 3€ a mais (valor da água que esqueci de registar) e, quando a ...veio, dias depois, fazer as contas, informei-a de que esses 3€ a mais estavam registados.

IV. Comunicação com a ...e gestão do problema

Ao notar que a conta continuava em aberto, fui eu quem comunicou imediatamente com a ...para informando-a do ocorrido e solicitar instruções:

Expliquei-lhe, passo a passo, tudo o que acontecera:

- Que os clientes tinham pago individualmente, segundo o método habitual do restaurante.
- Que a cozinha cometeu um euro ao não servir os nachos, pelo que os transferi para o "Balcão".
- Que faltava o pagamento de um prato de carnitais, embora os clientes afirmassem ter pago ludo.
- Que eu não conseguia determinar com certeza se a diferença se devia a um euro meu, do sistema ou se, de facto, o cliente não tinha pago.
- Perguntei à ...o que deveria fazer, esclarecendo que não tinha como verificar quem estava cento ate efetuarmos o fecho final.
- A ...indicou-me que passasse o telefone ao cliente que estava a reclamar.
- Entreguei o telefone ao cliente e a ...falou diretamente com ele.
- Da minha perspetiva, reparei que a conversa ficou tensa, pois o cliente começou a elevar o tom de voz enquanto falava com a
- Não ouvi exactamente o que disseram, mas ficou evidente que a discussão se intensificou.
- Apps alguns minutos, a ...pediu ao cliente que me devolvesse o telefone para que pudesse falar comigo.
- Quando voltei a falar com a ..., ela pediu-me que solicitasse ao cliente os dados de contacto (nome e número de telefone).
- Indicou-me que, mais tarde, entraria em contacto com o cliente novamente para solucionar o problema.
- Segui as indicações da ...e anotei os dados de contacto do cliente, tal como me foi pedido.

V. Solicitação do livro de reclamações e saída do cliente sem pagar

- Após a chamada entre a ...e o cliente, este último solicitou-me o livro de reclamações.
 - Segundo o procedimento habitual, entreguei-o de imediato para que pudesse registar a sua queixa.
 - O cliente preencheu o livro de reclamações, escreveu a sua queixa e, ao terminar, retirou-se do restaurante sem pagar o prato de carnitais que ainda estava pendente.
 - Nesse momenta, os nachos foram transferidos para a secção "Balcão", uma vez que nunca foram servidos.
 - Assim que os clientes se retiraram, verifiquei quais os produtos que permaneciam pendentes e finalizei o fecho de caixa da jornada.
 - Como o taco de carnitais nunca foi pago, transferi-o também para a secção "Balcão", juntamente com os nachos, segundo o mesmo procedimento que nos for sempre indicado no restaurante.
 - No ..., quando um produto ficava em "Balcão", tentava-se vende-lo a outro cliente antes de o anular.
 - Contudo, como este era o último turno do dia e já não haveria mais vendas, ambos os produtos ficaram em "Balcão". Dado que o "Balcão" funciona também como as mesas, mas com um nome diferente para o diferenciando, por engano fechei a conta que deveria ser cancelada, resultando no recibo emitido no Balcão 30. No entanto, no fecho de caixa, expliquei à ..., através de uma foto, que esse valor deveria ser deduzido, pois se tratava de um cancelamento. (Documento referente ao porto 7).
- Em nenhum momenta tomei qualquer decisão de forma unilateral. Segui o procedimento que nos for ensinado.

VI. Dias depois: ...revê a situação

- Após o incidente, comuniquei-me com a ...novamente para informá-la sobre o fecho do die e a anulação dos produtos no "Balcão".
- No dia 18 de dezembro, voltei a comunicar-me com a ..., mas ela respondeu que não me podia atender porque se encontrava num curso de maternidade.
- Quando a ...finalmente foi ao restaurante para rever a situação pessoalmente, a sua visita estava relacionada com a resposta que deveria ser dada no livro de reclamações.
- Nesse die, a ...e eu sentámo-nos na sala principal do restaurante.
- Levei todos os recibos, faturas e a informação que me tinha sido solicitada anteriormente.
- Ela também trouxe a informação que conseguiu extrair do sistema, embora mencionasse que lhe tinha levado vários dias para o obter.
- Sentámo-nos juntas para rever os números, as faturas e os movimentos da caixa.
- A ...começou a analisar os tickets e a fazer cálculos.
- Durante o processo, em nenhum momento me acusou de nada, focando-se apenas em analisa a informação
- Em determinado momento, expressou que também não compreendia o que tinha acontecido.
- Permaneci em silêncio enquanto ela verificava ludo, aguardando que me indicasse qual era a sua conclusão.

VII. Chamada da ...com a cliente e resolução do caso

- Após rever os números, a ...ligou diretamente para a cliente que havia apresentado a reclamação.
- Eu estava presente durante a chamada e pude ouvir o que a ...dizia.
- Ela iniciou a conversa e, como eu estava a organizar o bar, o que consegui perceber foi que a ...afirmou que não havia inconvenientes e que tudo estava resolvido.
- Após essa chamada, a ...não me transmitiu qualquer informação adicional sobre o assunto.
- Não fez qualquer observação negativa nem disse que t'tinha feito algo de errado.
- Simplesmente deu por encerrado o assunto, e eu continue a trabalhar normalmente.
- Do meu ponto de vista, se a própria ...decidiu encerrar o assunto com a cliente e deixá-lo assim, então o problema estava resolvido.
- Ao constatar que a ...não me fez qualquer comentário adicional nem demonstrou constrangimento para comigo, assumi que a situação estava encerrada e que não havia qualquer falta da minha parte.
- Assim, prossegui com o meu trabalho e as minhas tarefas como em qualquer outro dia.
- No entanto, devo realçar que, no final do encerramento que realizei, ficou sempre em falta o pagamento de 13€ correspondentes ao taco carnisas.

Ratio de Bebidas/Pratos

Gostaria de solicitar uma clarificação relativamente ao mencionado no porto 23, onde se estabelece que o restaurante adota, como norma, uma relação de vendas de 1,3 bebidas por cada prato consumido. Desejo saber de onde provem essa estatística e em que dados se baseia, pois nunca for apresentado nenhum documento, estudo ou análise que a fundamente.

Além disso, não foi explicado como se obtém esse valor nem se existe um sistema de comparação com as vendas reais atuais para determinar se, de facto, se cumpre ou não essa proposta. Sem uma referência clara ou uma análise detalhada das vendas, não há forma de verificar a validade dessa afirmação

Agradecia uma resposta com a devida justificação dessa relação de vendas e, se possível, com a documentação que a fundamente. (referente ao porto 23). Além disso, essa relação é completamente ambígua, vista que nem todos os clientes eram obrigados a consumir 1,3 bebidas por prato. Em muitas ocasiões, um cliente pedia uma água para dividir com três ou quatro pessoas, pelo que essa medida não tem fundamento, especialmente considerando que existe outro factor que pode alterar essa estatística, nomeadamente a época do ano. Assim, não se pode assegurar que essa relação seja uma norma. (referentes aos pontos 23, 24, 26 e 28)

Ora, baseando-nos nessa medida, que não possui uma justificação válida, a relação no primeiro período mencionado entre bebidas consumidas por prato for de 1,11, enquanto que a relação para o segundo período for de 1,24. O incremento de 10% mencionado pode deve-se a múltiplas razões.

Há três questões principais a clarificar:

1. Não se pode tomar como referência apenas esses dois períodos, pois, em primeiro lugar, o período compreendido entre 2 e 19 de Janeiro é uma época baixa para o restaurante, o que se reflete no total de vendas.
2. O período compreendido entre 12 de Janeiro e 22 de Fevereiro é uma época em que o restaurante começa a ter mais movimento, gerando mais vendas, Como também se reflete na quantidade de pratos e bebidas vendidos.
3. Portanto, não se pode fazer comparação, Primeiro, pela diferença de épocas, e Segundo, porque não se está a considerar a mesma quantidade de pratos vendidos, nem o mesmo número de dias para realizar essa comparação sem contar que o Segundo período mencionado abrange 7 dias que fazem parte do primeiro período.

Por último, há que acrescentar que a colaboradora continuou com as suas funções até 28 de Janeiro. Ou seja, no primeiro período mencionado trabalhou todos os dias, e, no Segundo período, a colaboradora desempenhou as suas funções apenas 16 dias. Assim, também não tem como assegurar que o incremento mencionado se deva a inatividade da colaboradora. (referente aos pontos 25, 27 e 29)

- Esta é uma afirmação completamente falsa, pois todos os trabalhadores que atuam na sala têm, independentemente do utilizador, o mesmo código de acesso ao registo do computador. (referente ao porto 30)
- Esta é outra afirmação completamente falsa, uma vez que o Sr. ... e o Sr. ...efetuavam, em determinadas ocasiões, o encerramento das mesas finais. Por exemplo quando eu me encontrava na minha hora de pause, embora também o fizessem, em algumas ocasiões, mesmo estando eu na sala. Em várias ocasiões, expliquei ao Sr. ... como se devia proceder é emissão de faturas. (referente ao ponto 31)

• Movimentos de Produtos entre Mesas e Discrepâncias na Caixa (Cobranças vs. Registos)

Gestão do Dinheiro: O procedimento para o encerramento da caixa era seguido e era sempre enviado um relatório à ...com fotografias do dinheiro em espécie, os recibos de pagamento e as vendas do dia. Em

caso de erros, estes eram comunicados de imediato é O dinheiro excedente na caixa era guardado como gorjetas e, se faltasse dinheiro, os empregados deviam cobrir a diferença do seu próprio bolso ou com as gorjetas acumuladas. Os

pagamentos com cartão eram depositados diretamente na conta do restaurante, e as gorjetas provenientes de cartão só podiam ser levantadas quando havia numerário suficiente disponível.

• **Funcionamento do Sistema de Cobranças e Vulnerabilidade do Sistema no ...**

Durante o tempo que trabalhei no ..., o sistema de cobrança e faturação carecia de procedimentos claros e era altamente vulnerável, permitindo que várias pessoas efetuassem transações sem uma rastreabilidade eficaz.

1. Falta de controlo nos utilizadores do sistema

Cada empregado de mesa tinha um utilizador atribuído no sistema para registar as suas vendas. No entanto, todos partilhávamos a mesma palavra-passe, o que significava que:

- ✓ - Em dias de elevada procura, os empregados não encerravam sessão nas suas contas para agilizar o processo de cobrança.
- ✓ - Qualquer trabalhador podia registar vendas com o utilizador que estivesse aberto naquele momento, independentemente de ser o seu ou o de um colega.
- ✓ Como resultado, o sistema refletia que certas vendas tinham sido registadas sob o mesmo utilizador quando, na realidade, outros trabalhadores também efetuavam transações com ele.
- ✓ Isto ocorria com todos os trabalhadores e era uma prática habitual, dada a rapidez com que se devia atender os clientes.

Devido a esta vulnerabilidade, não se podia garantir que as vendas registadas sob o mesmo utilizador tivessem sido efetuadas exclusivamente por mim.

2. Acesso remoto e modificações externas no sistema:

Em várias ocasiões, foi observada atividade no sistema que não correspondia aos trabalhadores presentes no restaurante.

- ✓ Uma terceira pessoa acedia de forma remota e realizava modificações ou testes no sistema.
- ✓ Esta pessoa não era identificada e não sabíamos que alterações efetuava.
- ✓ Quando perguntámos à ...sobre este assunto, ela indicou que era "a contabilidade" ou que "estavam a fazer ajustes no sistema".

Nalgumas ocasiões, o sistema imprimia automaticamente um grande número de pedidos na cozinha e no bar sem que ninguém tivesse registado essas ordens.

Quando questionámos a ..., ela afirmou tratar-se de "testes" e que não lhe dêssemos importância.

Isto demonstra que o sistema do ... permitia alterações sem que os trabalhadores da sala tivessem controlo sobre elas, o que aumentava o risco de erros administrativos.

3. Procedimento para efetuar cobranças aos clientes

Devido ao facto de o ... trabalhar com sistema de reservas, existiam diferentes formas de gerir as cobranças, consoante o tipo de cliente.

Caso 1: Clientes com uma única fatura de grupo

Quando um grupo grande de clientes (10-15 pessoas) efetuava um pedido, tudo era registado numa única fatura.

- ✓ Se, no momento do pagamento, uma pessoa pretendia ter o seu próprio contribuinte, a fatura era dividida em múltiplos pagamentos individuais.
- ✓ O sistema permitia descontar montantes da fatura original, mostrando quanta faltava pagar.
- ✓ Uma vez que todos os clientes efetuavam o pagamento, a conta era encerrada.

Caso 2: Clientes que não sabiam quanta pagar individualmente

Em muitos casos, os clientes desconheciam o preço exato do que consumiram, lembrando apenas quais os pratos e bebidas que pediram.

Como o sistema não permitia extrair um prato de uma fatura sem o reassociar a outra conta, criava-se uma nova mesa vazia para a transferência dos produtos.

Gerava-se uma nova fatura, e o cliente pagava o montante correspondente.

A conta original ia sendo reduzida à medida que os clientes efetuavam os seus pagamentos individualmente.

Este processo era uma prática aprovada pela ...e era utilizado por todos os trabalhadores de sala para gerir os pagamentos dos clientes. A própria ...recorria a essa prática.

4. Eliminação de produtos através da função "Balcão"

A ...indicou-nos que, sempre que possível, evitássemos cancelar pedidos no sistema.

De acordo com ela, os cancelamentos geravam cobranças adicionais ou afetavam a contabilidade do restaurante.

Em ocasiões em que um cliente podia um produto e depois se arrependia, ou quando o produto não chegava à mesa, ou ainda quando os clientes faziam pedidos a diferentes funcionários e se registava o produto em duplicado por euro, optávamos por não cancelar. Em vez disso, transferíamos o produto para a secção do sistema denominada "Balcão".

Como funcionava o Balcão?

- ✓ Se um cliente, por exemplo, pedia uma margarita e depois mudava de opinião, em vez de eliminá-la do sistema, transferiam-na para o "Balcão".
- ✓ Esse produto ficava em espera até que outro cliente pedisse o mesmo ou um produto de valor equivalente.
- ✓ Quando outro cliente pedia uma margarita ou um produto de valor semelhante, entregava-se o produto que estava no "Balcão", mesmo que não fosse o mesmo, desde que tivesse o mesmo valor (ao cliente era explicado porque é que na fatura aparecia com outro nome, no caso de se tratar de um produto de valor equivalente).
- ✓ Como resultado, não se gerava um novo ticket, mas sim o reatribuição do produto.
- ✓ Este método foi ensinado pela ...e era utilizado por todos os trabalhadores.
- ✓ Inclusive a própria ..., quando trabalhava na sala, recorria a essa prática.

Desajuste nas contas: O desajuste nas contas deve-se aos movimentos necessários para gerir os pagamentos individuais dos clientes em grupo. Conforme explicado pela ..., quando os clientes de um grupo desejam pagar separadamente, era necessário mover os produtos e as contas entre diferentes mesas para permitir os pagamentos individuais. Esta é a razão principal pela qual surgem os desajustes ou desenquadramento nas contas e explica a maioria dos pontos mencionados a esse respeito. É importante salientar que não tem lógica que os desajustes entre as cobranças e os valores reportados sejam fruto de uma ação deliberada, pois a maioria dos pagamentos era efetuada através de multibanco, o que significa que o dinheiro era depositado diretamente na conta do restaurante e nunca esteve sob o meu controlo. Assim, não tinha acesso direto a esse dinheiro dos clientes. Os desajustes observados nas contas devem-se mais à complexidade do processo de cobrança, especialmente quando se tratava de grupos grandes, onde o manuseamento das contas e os pagamentos individuais podiam gerar erros. Esses desajustes são, portanto, uma consequência da complexidade do sistema e dos movimentos das contas, e não de uma ação indevida da minha parte.

Além disso, sempre que notava algum euro ou inconveniente, comunicava-o de imediato à Era eu mesma que a informava sobre qualquer discrepância ou problema que surgisse, e, em conjunto, procurávamos a melhor forma de o resolver. Qualquer situação que eu percebia como fora do comum ou que não se enquadrava, consultava a ...para a solucionar de forma adequada.

Relativamente aos pontos mencionados sobre as contas, em que se indicava que o valor registado do cliente era o mesmo no momento do encerramento da conta, mas com produtos diferentes, quero esclarecer que isso ocorria quando havia um produto disponível no balcão e um cliente solicitava um produto de mesmo valor. Nesses casos, o produto que estava no balcão era utilizado para a venda, mas era entregue o produto específico que o cliente tinha pedido. Para evitar confusões, explicava-se sempre ao cliente que na fatura o produto mencionado no registo poderia ser diferente daquele que realmente recebeu, mas mantinha-se o mesmo valor, pois ambos os produtos tinham o mesmo preço.

Repartição de gorjetas

A distribuição das gorjetas no restaurante realizava-se de acordo com um sistema claro e equitativo, baseado em dois princípios fundamentais: apenas recebiam gorjetas os trabalhadores com contrato assinado, e a atribuição era feita de forma proporcional ao tempo trabalhado.

A distribuição funcionava da seguinte forma:

- Os empregados que trabalhavam a tempo inteiro (full-time), ou seja, aqueles que começavam às 17:00 e permaneciam até ao final do turno, recebiam a gorjeta completar.
- Os trabalhadores a tempo parcial (part-time), que começavam às 19:00 e trabalhavam até ao encerramento, recebiam um montante proporcional à sua jornada, descontando as duas horas a menos em comparação com os turnos full-time.
- O trabalhador da copa, que laborava apenas aos fins de semana, também recebia gorjetas em proporção aos seus dias e horas de trabalho.

Para assegurar a transparência e evitar discrepâncias, implementei uma tabela que calculava automaticamente o montante correspondente a cada trabalhador, garantindo que todos recebessem exatamente o que lhes correspondia.

Graças a esse sistema, nunca houve problemas com os trabalhadores relativamente à distribuição.

Adicionalmente, existiam duas regras claras sobre a elegibilidade para receber gorjetas:

1. Os novos trabalhadores não recebiam gorjetas durante o primeiro mês de trabalho.

2. Aqueles que trabalhavam sem ter assinado contrato não tinham direito a gorjetas até formalizarem a sua relação com a empresa.

Este método assegurava uma distribuição justa e ordenada, respeitando o tempo e o esforço de cada trabalhador.

▪ **19-01-2025**

No dia em questão, ao finalizar a minha jornada de trabalho, procedi ao encerramento da caixa, segundo o protocolo habitual. Como é de conhecimento na empresa, a caixa deve ficar com um fundo de 100 euros, e qualquer excedente gerado durante o dia é guardado num local específico do restaurante para posterior recolha por parte da proprietária. Por outro lado, o dinheiro correspondente às gorjetas é armazenado no Saco destinado para esse fim.

Cabe destacar que, durante vários dias anteriores, encontrava-me indisposta devido ao meu estado de gravidez, com náuseas, tonturas e vômitos. Naquela noite, após proceder ao encerramento da caixa, comecei a sentir-me mal, pelo que decidi sentar-me a beber água enquanto aguardava um transporte privado que tinha solicitado, pois não me encontrava em condições de regressar a pé, como de costume. Enquanto aguardava o transporte, recordei que não tinha retirado o dinheiro correspondente às gorjetas. Nesse momento, abri a caixa, verifiquei que permaneciam os 100 euros regulamentares e recolhi o dinheiro das gorjetas para guardá-lo no Saco destinado a esse efeito. O excedente da caixa ficou no seu local habitual dentro do restaurante, tal como determina o procedimento estabelecido.

Quando o transporte chegou, sai do restaurante, fechando a porta e deixando tudo devidamente assegurado.

Quero enfatizar que, em nenhum momento, o dinheiro saiu do restaurante nem agi de forma indevida. Qualquer acusação nesse sentido contra mim é infundada e carece de prova. Considero que esta situação foi mal interpretada ou distorcida, pelo que solicito que a acusação seja reavaliada com base nos factos reais e não em suposições erróneas.

Gorjetas - Caso ...

Quero esclarecer a afirmação realizada pelo colaborador ... relativamente às gorjetas e a sua distribuição no restaurante. De acordo com as suas declarações, ele teria recebido gorjetas apenas no final de janeiro e sustenta que estas eram pagas exclusivamente aos trabalhadores com contrato a tempo inteiro. Esta afirmação é completamente falsa.

As gorjetas não eram distribuídas apenas aos trabalhadores com contrato a tempo inteiro, mas a todos aqueles que tivessem um contrato de trabalho, seja a tempo inteiro ou parcial. A diferença residia no facto de a quantia recebida ser calculada em proporção ao tempo trabalhado.

No que diz respeito ao ..., existem duas razões claras pelas quais ele não foi incluído na distribuição das gorjetas:

1. É prática comum no restaurante que aos novos trabalhadores não se lhes paguem gorjetas durante o primeiro mês de trabalho.

2. Em nenhum momento fui informada, nem pelo próprio ... nem pela gerente, de que ele já possuísse um contrato formal. Até onde eu tinha conhecimento, o ... continuava a ser um trabalhador eventual sem contrato, razão pela qual não foi incluído na distribuição das gorjetas.

Adicionalmente, se o ... afirma ter recebido gorjetas no final de Janeiro, quero salientar que, nesse momento, eu já não me encontrava a trabalhar no restaurante. Não só não recebi as gorjetas correspondentes a janeiro, como também não participei na sua distribuição. Quando deixei o restaurante, as gorjetas permaneceram guardadas no estabelecimento e, desde a data da minha saída, não sei o que se fez com esse dinheiro. Desconheço se as gorjetas foram ou não distribuídas, mas posso afirmar com certeza que esse dinheiro nunca saiu do restaurante enquanto eu lá trabalhei.

• **Início da Acusação - 28 de Janeiro de 2025**

Após alguns dias, a 28 de janeiro de 2025, cheguei ao restaurante como em qualquer outro dia, sem suspeitar que algo fora do comum pudesse ocorrer. Ao entrar notei que a ... já se encontrava presente, o que não era nada invulgar, mas a sua atitude pareceu-me diferente.

Chamou-me e pediu que me sentasse a uma mesa com ela.

Nesse momento, olhou-me fixamente e perguntou se tinha algo para lhe dizer ou alguma decisão a tomar. A sua pergunta apanhou-me completamente de surpresa, pois não compreendia a que se referia. Naquele dia, de facto, tinha a intenção de falar com ela, mas era para coordenar as minhas férias, uma vez que, meses atrás, lhe tinha comentado que pretendia tira-las em maio de 2025.

Contudo, ao notar o tom da sua pergunta e o ambiente tenso, senti que não era o momento adequado para tratar desse assunto.

Antes que pudesse dar-lhe uma resposta, a ...disse-me para a acompanhar é segunda sala do restaurante. Sem saber do que se tratava, segui-a sem fazer perguntas. Ao entrar na sala, deparei-me com uma cena completamente inesperada. As mesas estavam repletas de faturas e documentos. Além disso, reparei que havia duas câmaras a gravar tudo. A situação começou a parecer-me cada vez mais estranha.

A ...não me deu qualquer explicação sobre o motivo de estarmos ali ou o que se estava a passar. Simplesmente começou a interrogar-me sobre diferentes faturas, passando de uma para outra e colocando-me questões a respeito. Nesse momento, tornou-se muito difícil compreender a razão daquele interrogatório repentino. Num restaurante com um fluxo tão elevado de clientes e transações diárias, era praticamente impossível recordar cada detalhe de cada fatura em particular. Não tinha como recordar com precisão as datas exatas ou os números de mesas específicos, uma vez que, num ambiente de trabalho como o nosso, onde tudo era rápido e dinâmico, o mais importante era sempre garantir a correta atenção aos clientes e não memorizar cada fatura emitida.

A medida que as perguntas avançavam, apercebi-me de que a situação se tornava cada vez mais incómoda. A ..., sem me acusar diretamente de nada naquele momento, insistia para que eu respondesse sobre aquelas faturas, mas sem me dar qualquer referência clara sobre o que procurava ou insinuava. Tudo o que se passava fazia-me sentir como se estivesse a ser submetida a uma espécie de interrogatório, com câmaras a gravar e sem saber exatamente o porquê.

Foi nesse momento que comecei a perceber que algo sério estava a acontecer. Embora ainda não estivesse caro o que me estava a questionar, entendi que não se tratava de uma conversa comum, mas que havia algo mais por detrás de tudo aquilo.

Agravamento da Situação e o Meu Estado Emocional Durante a Gravidez

Depois que a ...me conduziu à segunda sala do restaurante, onde se encontravam todas as faturas e as câmaras a gravar, começou a fazer-me perguntas sobre vários documentos, sem me fornecer um contexto claro. Em nenhum momento fui acusada diretamente de ter cometido qualquer delito, mas, pelo teor das suas perguntas e pelo tom que empregava, deixava subentendido que insinuava que eu tinha furtado dinheiro da caixa.

Eu não compreendia por que motivo me estava a tratar dessa forma nem o que procurava exatamente com aquele interrogatório.

Numa altura, depois de insistir nas suas perguntas e constatar que eu não sabia exatamente a que faturas se referia, a ...decidiu ligar para o seu irmão e pôs o telefone em altifalante.

Explicou-lhe que eu não lhe estava a dar respostas e que, segundo ela, eu dizia que não sabia de nada. O irmão, sem sequer me ouvir ou analisar a situação, respondeu de forma categórica, afirmando que "aquilo não tinha qualquer outra explicação e que aquilo era roubo". Acrescentou que iniciariam um processo disciplinar contra mim e, o que foi mais grave, afirmou que se encarregaria de que eu não conseguisse trabalho em nenhum outro sítio e que, se possível, me enviassem de regresso ao meu país de origem. (Quero deixar claro que em nenhum momento aceitei nem autorizei qualquer coisa relacionada a esse assunto. Não dei meu consentimento nem manifestei acordo de nenhuma forma.)

Não pude acreditar no que estava a ouvir. Naquele momento, apercebi-me de que a situação era muito mais grave do que imaginava e que estava a ser acusada sem provas claras, baseando-se apenas em suposições.

Antes de efetuar essa chamada ao irmão, a ...tentou manipular-me emocionalmente, dizendo-me que não podia acreditar que eu lhe tivesse feito aquilo, que ela tinha sido muito boa comigo e que me tinha ajudado em várias ocasiões. Disse-me que, se realmente precisasse de dinheiro, bastava que o dissesse e ela teria compreendido, mas que "não teríamos de ter chegado a este extremo".

Depois, num tom mais severo, advertiu-me que não iria tolerar aquela situação e que iria chamar a polícia. Até àquele momento, nunca na minha vida tinha vivido uma situação semelhante. Senti pânico e ansiedade, porque sabia que não tinha feito nada de errado, mas de repente estava a ser tratada como um delinvente.

Assim que ela mencionou que chamaria a polícia, apanhei o meu telemóvel e enviei rapidamente uma mensagem ao meu namorado para lhe contar o que se passava. Ele disse-me para não responder nada e que ficasse calada.

Ao mesmo tempo, os meus colegas de trabalho enviavam-me mensagens a perguntar se estava tudo bem, uma vez que, aparentemente, ninguém podia aproximar-se da sala onde eu estava nem me permitiam sair. Respondi-lhes que não, que as coisas não estavam bem.

Pouco tempo depois, chegou a polícia. Entraram e pediram-me os meus dados pessoais: o meu número de identificação e há quanto tempo estava em Portugal, a minha morada e o meu número de telefone. Respondi com tranquilidade e forneci a informação solicitada. Um dos polícias perguntou-me se eu compreendia a gravidade da situação e até onde isto poderia chegar. Respondi com firmeza que sim, que por isso mesmo, queria que tudo chegasse é verdade.

Os meus colegas voltaram a escrever-me a perguntar se a polícia tinha vindo por mim e confirmei que sim.

Quando tenter levantar-me da cadeira, um dos polícias disse-me que não, que devia permanecer ali. Depois, a ...saiu com os polícias e falou com eles do lado de fora. Não sei o que conversaram, pois não estava presente nesse momento, mas estiveram a falar durante algum tempo.

Convém recordar que, quando a polícia me pediu os dados, em nenhum momento me foi entregue um documento relativo a todo o ocorrido.

Pouco tempo depois, a ...voltou a entrar e disse-me que tinha de aguardar a chegada do advogado da empresa.

Naquele momento, já fazia horas que estava ali e encontrava-me emocionalmente exausta. Decidi levantar-me para aquecer a minha refeição, pois ainda estava dentro do meu horário laboral.

Embora a minha pause estivesse marcada para as 19h, devido a tudo o que tinha acontecido não tinha conseguido fazê-la antes, assim aqueci a minha comida e regresssei à sala, onde comecei a falar com o meu namorado via

Depois de algum tempo, chegou o advogado da empresa. Na sala encontravam-se ele, a ...e o irmão dela. Voltaram a fazer-me perguntas e o advogado insistiu em saber se eu compreendia todas as implicações que isto poderia ter. A ...dizia-me que não queria chegar a termos legais extremos. O advogado perguntou-me se sabia o que se estava a passar. Respondi que sim, que sabia que me estavam a acusar, mas não disse mais nada.

O advogado olhou-me e perguntou se alguém já me tinha aconselhado a não falar. Respondi que sim. Então, o advogado disse: "Bem, se é assim, não há mais nada a dizer." Levantou-se e saiu juntamente com a ...e o seu irmão.

Após isso, continuei na sala.

Mais tarde, telefonei ao meu namorado para perguntar se devia continuar a trabalhar; ao que ele respondeu que sim, que se não me fornecessem uma carta por escrito especificando o motivo pelo qual não queriam que eu continuasse a trabalhar então deveria cumprir o meu horário normal. Seguindo o seu conselho, troquei de roupa e coloquei o uniforme do restaurante. Regressei à sala e preparei-me para retomar o trabalho.

Quando a ..., que se encontrava do lado de fora do restaurante, se apercebeu de que eu estava a trabalhar, voltou a entrar e disse-me que não queria que eu continuasse a trabalhar.

Segundo o conselho do meu namorado, respondi-lhe que então deveria entregar-me uma carta por escrito a especificar que não desejava que eu continuasse a trabalhar.

Ela mostrou-se surpresa com a minha resposta e disse:

"Ah, então o teu único trabalho hoje será estar na outra sala."

Não tendo outra opção, passei o resto do dia sentada na outra sala, à espera do final do meu horário laboral para poder sair.

No dia seguinte, a 29 de janeiro, preparava-me para ir trabalhar como de costume. Normalmente entrava às 17h, mas às 16h17 recebi um e-mail notificando-me que, a partir desse momento, entrava em período de férias.

Imediatamente respondi, manifestando que não pretendia tirar férias, mas insistiam que eu as tirasse. Apesar de as férias iniciais estarem previstas a terminar a 23 de fevereiro, a 21 de fevereiro recebi outro e-mail informando-me que me eram atribuídos mais 10 dias de férias, o que significava que regressaria ao trabalho apenas a 7 de março.

Não concordava com essa decisão e enviei vários e-mails expressando a minha insatisfação, afirmando que pretendia regressar ao trabalho a 23 de fevereiro. No entanto, a 22 de fevereiro recebi um novo e-mail com uma carta de suspensão por 30 dias.

Na carta indicava-se que a suspensão começava a 23 de fevereiro e se estenderia por 30 dias consecutivas.

De tudo o exposto, ficou evidente o seguinte:

1. As práticas administrativas implementadas no restaurante geram erros e confusão no controlo dos movimentos financeiros, devido ao facto de a aplicação utilizada não um rastreio claro e preciso. Esta falta

de transparência no sistema contabilístico não só impede uma verificação adequada. Como também dá margem a interpretação erróneas que podem conduzir a acusações infundadas.

2. Como consequência do exposto, é impossível sustentar que tenha existido qualquer subtração de dinheiro da minha parte. Não há qualquer prova que respalde essa acusação, o que demonstra que nos deparamos com uma tentativa de perseguição laboral contra mim, motivada pelo meu estado de gravidez, com o claro propósito de justificar um despedimento por justa cause.

Por conseguinte, solicito o imediato levantamento da "Nota de Culpa" apresentada contra mim e a restituição da minha honra e meu bom nome. Não permitirei que uma false acusação manche a minha trajetória profissional, nem que se recorra a artifícios para vulnerabilizar os meus direitos enquanto trabalhadora. (...)"

1.7. A trabalhadora requereu a inquirição de uma testemunha.

1.8. Do expediente constam três autos de declarações de testemunhas inquiridas.

1.9. Foi elaborado relatório final do processo disciplinar com proposta de decisão, com data de 7 de maio de 2025:

"(...)A entidade empregadora, tomou conhecimento através do audição de testemunhas e por meio documental de um conjunto de praticas e comportamentos lesivos dos seus interesses e do regular exercício da actividade profissional perpetrados pela colaboradora/arguida, ... , razão pela qual, mandou instaurar procedimento disciplinar é trabalhadora, cujos factos constantes da nota de culpa, os quais tipificam ilícitos disciplinares pela sua extrema gravidade e reiteração, outra sanção disciplinar não poderia ser adoptada que não fosse a decisão do seu despedimento com justo cause.

I - Contrato de Trabalho

1 - No dia 31 de Outubro de 2023, a arguida,, foi admitida pela entidade empregadora, mediante a celebração de um contrato individual de trabalho, com termo concerto, para, sob a autoridade e direcção desta, exercer as funções inerentes a categoria profissional de empregado de 2ª, em conformidade com o contrato colectivo, entre a associação de hotelaria, restauração e similares de Portugal- AHRESP e a FESAHT.

2 - Mediante a retribuição mensal de €820,00, (oitocentos e vinte euros), acrescido de subsidio de Alimentação por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

3 - A arguida tem como local de trabalho, o estabelecimento comercial, denominado, sito na

II - Nota de Culpa

1º

Na nota de culpa, são referidas e identificadas as circunstâncias, de modo, tempo e lugar das infrações cometidas, sendo a trabalhadora acusada dos factos constantes e que se traduzem nos seguintes ilícitos disciplinares.

2º

Com interesse para o presente procedimento, releva da nota de culpa o seguinte:

A- DOS FACTOS

1-A sociedade ..., doravante designada por empregadora, que tem como objecto social, além do mais, a restauração e take away.

2- No exercício de tal atividade, a empregadora explora um restaurante, denominado, ..., site na ... , em ...

3- A referida sociedade tem como sócios e gerentes, ... , ...e

4 - A sócia e gerente da empregadora - ... - é quem com carater regular e permanente gere o referido restaurante.

5 - A Trabalhadora, ora arguida, for contratada, em 31 de Outubro de 2023, com a categoria de empregada de mesa de 2ª, desempenhando as funções de chefe de sala e responsável pela caixa registadora.

6 - Sucede que, de algum tempo a esta parte, a empregadora detectou determinados comportamentos e incoerências, por parte da trabalhadora, que colocam em causa a continuação da relação laboral,

7 - No dia 15 de Dezembro 2024 (domingo), uma cliente do restaurante, após concluir o jantar solicitou, à trabalhadora, a apresentação, do livro de reclamações, no qual escreveu o seguinte; "Durante o pagamento houve um problema, o grupo que veio jantar realizou o pagamento, mas quando todos os elementos pagaram, houve um

erro no sistema onde dizia que faltava o pagamento de um prato. O problema consiste na recusa da funcionária e da dona de aceitar que o pagamento foi feito na totalidade. Pagamos todos em multibanco exceto 1 em dinheiro, e a soma dos recibos de multibanco mais o prato pago em dinheiro do o valor total do recibo. Falou-se com a gerente que, para além de assumir sempre que o problema, foi do cliente que não pagou, embora tenhamos provado por múltiplas razões que as contas batiam certo, mostrou-se desagradável e insistente que iria verificar internamente o problema. Para além disso, logo no início, detetou-se um prato cobrado que não chegou é mesa, pelo que possivelmente verificou-se o mesmo, sem a empregada ...assumir, conforme doc. n.º 1 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

8 - Esse pedido do livro de reclamações, resultou do facto, da trabalhadora arguida insistir com a cliente de que faltava o pagamento de um prato, ao que a cliente afirmou que o pagamento, já tinha sido efectuado na totalidade, por multibanco, e um prato em dinheiro, comprovando com a soma dos recibos de pagamento de multibanco e o prato pago em dinheiro, que perfaziam o total do recibo/conta.

9 - Sendo que, a trabalhadora, não assumiu o pagamento total.

10 - Tal situação gerou um conflito entre a cliente do restaurante e a trabalhadora, que culminou com a cliente a solicitar à trabalhadora a presença da Gerente, e uma vez que esta não se encontrava no local, solicitou que a contactasse telefonicamente, para apresentar o seu descontentamento.

11 - Nessa sequência, a trabalhadora entrou em contacto telefónico com a sócia gerente (Sra. ...), que falou directamente com a cliente, tendo solicitado o seu contacto telefónico, para que, depois de averiguar toda a situação, a contactasse, pedindo desde logo desculpa pelo incomodo causado.

12 - No dia seguinte, a gerente (...), confrontou a trabalhadora a cerca sucedido na noite anterior, questionando-a se na caixa registadora, haveria dinheiro a mais, aquando do fecho da mesma, pois se a cliente tivesse pago, terra de existir em caixa o valor do pagamento do prato liquidado em dinheiro.

13 - Tendo a trabalhadora respondido que não, e que o valor em caixa estava correto.

14 - Neste mesmo dia, a sócia gerente verificou os pagamentos/recebimentos da noite anterior, e constatou que existiam alguns talões de multibanco, onde um deles, no valor de 20,00€, correspondia a uma fatura de 17,00€.

15 - Confrontada a trabalhadora/arguida com tal facto, a mesma responder: "ah Sim, esqueci de registar uma água, afinal tinha 3 ou 4 euros a mais".

16 - Tendo assim, a sócia gerente da empresa (...) verificado que a trabalhadora, havia fechado a conta da referida cliente, pelo valor de 17,00€, e cobra €20,00 à cliente a qual pagou em multibanco.

17 - Dois dias após o sucedido, e ainda no intuito de esclarecer toda a situação, a sócia gerente (...), depois de conferidos dados bancários, para verificar se a cliente tinha pago ou não, constatou que a cliente tina efetivamente pago a totalidade da conta.

18 - A sócia gerente (...) informou a trabalhadora/arguida, que, havia verificado que existia um pagamento no valor de 20,00 €, pelo que na caixa registadora tinha de estar pelo menos mais 17,00 € e ainda mais 3,00 € referente à água, ou seja o total de mais 20,00 €.

19- Confrontada com esta informação a trabalhadora arguida disse, expressamente: " Que não".

20 - Ora, a resposta dada pela trabalhadora/arguida, não é coincidente com os pagamentos feitos em multibanco, pelo que, terá sempre de estar a mais na caixa registadora o montante de 20,00€.

21 - É prática corrente e diária do restaurante, que, aquando do fecho de caixa, é retirado, no final de cada dia, um documento com os totais faturados.

22 - No final do dia, é retirado o registo informático, onde consta o número de bebidas e comidas que foram servidas nesse dia.

23 - Por norma, este restaurante, tem um rácio, de pelo menos, para 1 prato servido ser consumido 1.3 de bebidas, ou seja, o volume de bebidas é sempre muito superior aos pratos consumidos.

24 - Após o sucedido, a sócia gerente (...), verificou toda a documentação referente à faturação do restaurante, e constatou que, ao contrário do que era usual e comum, existiam valores muito aproximados entre os pratos servidos, e as bebidas consumidas. Conforme doc. n.º 2 que se junta e se dá Como integralmente reproduzido.

25 - Do referido documento, resulta que, no período entre o dia 2 a 19 de Janeiro de 2025, período em que a trabalhadora exercia as suas funções, o número de pratos servidos foi de 524, e o número de bebidas foi de 586. Vide doc. n.º 2.

26 - O que é manifestamente inferior à média da rácio entre os pratos e as bebidas consumidos.

27 - Por sua vez, no período entre 12 de Janeiro a 22 de Fevereiro de 2025, atendendo a que a trabalhadora, decide 28 de Janeiro de 2025, não exerceu mais funções, o número de comidas for de 1.061, e o valor de bebidas 1.324, ou seja, exponencialmente mais elevado, neste período o valor de registo das bebidas em relação aos pratos aumentou 10%.

28 -Verificando-se assim que eram registadas, proporcionalmente ao usual, menos bebidas do que pratos servidos, o que nunca acontecia, principalmente nos dias de maior movimento.

29 - Perante esta incongruência de registos, a sócia gerente ficou em alerta, não obstante saber que o consumo dos clientes tinha diminuído, devida à situação económica em que o país se encontra, que é publica e notória, mas mesmo assim, em dias movimentados nunca o restaurante registou pedidos de bebidas aproximados aos pedidos do número de pratos.

30 - O restaurante, detém a trabalhar 8 colaboradores, sendo que somente os trabalhadores que exercem funções de sala é que tem acesso a sua área própria de trabalho e código de acesso de registo no computador.

31 - Sendo que, apesar de outros colaboradores, nomeadamente o Sr., poder processar a emissão de consulta de mesas, e recebe pagamentos dos clientes, apenas a Trabalhadora/arguida, é que procedia ao processamento de fecho das contas finais diárias, emissão de facturas, sendo a trabalhadora a única que tinha acesso à caixa registadora.

32 - Era também função da trabalhadora/arguida, a contagem das gorjetas e a sua divisão pelos restantes colaboradores.

33 - Perante todos estes vários alertas, a sócia gerente viu-se obrigada a rever as contas finais de vários dias.

34 - Nessa pesquisa, a sócia gerente descobriu que, nos valores apresentados em consulta de mesa ao cliente, existiam frequentemente, discrepâncias entre as consultas de conta de mesa apresentada e os valores finais faturados.

35 - Verificando que a trabalhadora adoptava diversos comportamentos desviantes, subtraindo artigos da factura final, a qual, não era apresentada ao cliente, ou seja, os valores pagos pelo cliente, eram diferentes dos valores facturados em caixa

36 - Eram apresentados aos clientes, um valor a cobrar baseado no consumo inserido naquela mesa, e após pagamento, a trabalhadora, retirava da factura, determinados bens consumidos, faturando a mesa com outro valor, ou seja, o cliente pagava sobre o valor da consulta de conta de mesa apresentada, e na fatura final da mesma mesa, era descrito um valor inferior ao recebido.

37 - Ficando, assim, em caixa, um valor superior (correspondente ao valor da consulta de mesa colorado aos clientes), ao faturado pela arguida.

38 - Pelo menos desde Janeiro de 2025, foram detectadas situações idênticas, e que configuram infrações disciplinares praticadas pela trabalhadora/arguida.

Assim,

39 - No dia 17 de Janeiro de 2025, a trabalhadora/arguida, após o pedido da conta por parte dos clientes, efectua a consulta da mesa 9, na caixa registadora, de onde retira o talão, no montante de 70,00 €, cujo valor foi pago por multibanco. No entanto a fatura emitida, de fecho definitivo de mesa, apresenta apenas um valor de 58,00€.

40 - Onde resulta, que a trabalhadora/ arguida cobra ao cliente a quantia total de 70,00 €, mas encerrou a conta da mesa apenas com o valor de 58,00 €. O valor de 12,00 €, resultante da diferença, ficou em caixa, não tendo sido contemplado na fatura da mesa 9. Conforme doc. n.º 3 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

41 - Tendo a entidade empregadora detetado que uma bebida cocktail foi cobrada ao cliente, mas que não foi faturada, pela arguida.

42- Mais, tendo a entidade empregadora verificado que tal bebida, foi, por iniciativa da trabalhadora/arguida, retirada da conta da mesa 9 e transferida para a conta da mesa 6.

43 - Tendo esta bebida sido cobrada na mesa 6.

44 - Da consulta do consumo da mesa 6, consta o valor de 54,00€ e faturado o mesmo valor, por parte da arguida, numa mesa em que não tinha sido consumido inicialmente.

45 - O pagamento da mesa 6 foi feito no valor total de 54,00 € via multibanco, no entanto na consulta de mesa estava faturado, entre outros produtos consumidos, uma margarita ...no valor de 12,00€. Conforme doc. n.º 4 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

46 - No entanto, a fatura da mesa 6, foi emitida pela trabalhadora/arguida, com um valor de 54,00€, nesta, surge identificada uma outra bebida Vide doc. n.º 4.

47 - O que significa que há uma diferença na identificação dos bens pedidos e registados, ou seja, entrou uma grande Maracujé, na consulta de mesa, e saiu a margarita de maracujá que, por sua vez, foi transferida para mesa 12. Vide doc. n.º 4.

48 - Tal operação serviu para fechar um produto que se vende menos - a ...-, e enviar o outro, para uma mesa que tinha efectuado o pedido, e para mais tarde registar.

49 - Na mesa 1, for feita pela trabalhadora arguida, uma consulta de mesa, no valor de 117,50€, cujo pagamento foi efectuado por multibanco, tendo apenas sido faturado pela trabalhadora o valor de 105,50€, existindo assim uma diferença de 11,50€. Conforme doc. n.º 5 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

50 - No entanto, na fatura de registo final de fecho de mesa, não estava inserido o consume de uma bebida - Grande Maracuja - mas que consta na consulta de mesa, bebida essa, que por sua vez, for transferida para a mesa 10, sendo que, na mesa 10 a mesma bebida - Grande Maracuja - é cobrada de novo.

51 - A trabalhadora/arguida, depois de pedida a conta pelos clientes da mesa 10, efectua na caixa registadora a consulta do consumo da mesa, no valor de 101,50€, cujo valor for pago em multibanco, no entanto, na fatura de fecho de mesa, consta o valor de 105,00€, O que significa que há uma diferença de 3,50€ que foi registada a mais. Conforme doc. n.º 6 que se junta e se dá como integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.

52 Sendo que, esse valor a mais facturado advém da troca da Grande Maracujá, que consta da respectiva factura e cujo valor é €12,00, por uma Lima Clássica, que consta da consulta de mesa e que tem um custo de €8,50, daí a diferença positiva de €3,50. Conforme doc. n.º 6 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

53 - Após o pedido de conta da mesa 12, a trabalhadora tirou a consulta de mesa no valor de 480,50€, cujo pagamento for efectuado.

54 - Mas na fatura do registo final de fecho de mesa, consta o valor de 475,50€, o que significa que há uma diferença de 5,00€ e, que for cobrada ao cliente e não foi facturada.

55 - Na apresentação da conta aos clientes, consta, além do mais, uma margarita de maracujá, que vem de uma transferência da mesa 6, e uma Margarita Lima clássica transferida da mesa 10.

56 - Tendo sido retirados antes do fecho final da conta da mesa, duas Margaritas Lima clássica, que foram transferidos para a mesa 1.

57- Após o pedido de conta da mesa 5, a trabalhadora/arguida, tirou a consulta de mesa no valor de 199,00€, cujo pagamento total, foi efectuado por multibanco. No entanto, na fatura, consta apenas o valor de 187,00€.

58 - O que significa que ficou em caixa uma diferença de 12,00€, que não consta na factura. Conforme doc. n.º 7 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

59 - Tendo sido omitido nesta fatura de registo final de fecho de mesa, o consume de uma Grande Lima, que consta da consulta de mesa e que por sua vez, tinha sido transferida para a mesa 1. Vide doc. n.º 7.

60 - Na mesa 1, foi apresentada, aos clientes, a consulta de conta no valor de 168,00€, cujo valor for pago na totalidade, tendo sido englobado no fecho final de mesa, o mesmo valor, no entanto e como neste caso tanto a consulta de mesa como a fatura do registo de fecho final de conta, incluíam itens já registados e cobrados anteriormente noutras mesas, não existiram diferenças de valores. Conforme doc. no 8 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

61 - Tendo a trabalhadora arguida, utilizado a mesa 1 para fechar e cobrar em duplicado os bens já engobados no fecho final de outras mesas. Vide docs. n.ºs. 3 a 8.

62 - No dia 18 de Janeiro 2025, pelas 00h e 05m boras, foi efectuado um pagamento por multibanco que não apresenta registo/fatura correspondente no computador/caixa registadora. Conforme doc. n.º 9 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

63 - Esse pagamento, resultou de um pedido efectuado pelas 00h00m, de três bebidas, por parte de um cliente, tendo a trabalhadora/arguida comunicado ao seu colega ..., que, como o restaurante ia fechar em breve, tal pedido tinha de ser takeaway. O colaborador ..., preparou as três bebidas e entregou-as ao cliente. A trabalhadora/arguida, cobra o valor de 25,50 €, pago em multibanco, mas tal venda entre em caixa, mas sem que tenha sido efectuado qualquer registo informático e conseqüente factura. Vide doc. n.º 9.

64 - Tendo assim ficado em caixa um excedente no valor de €25,50, sem qualquer registo informático.

65 - Sendo que, pela pesquisa efetuada pela entidade empregadora, só nesse die, existia pelo menos o montante de 73,00€, registados ao longo do dia, mais os 25,50€ cobrados a cliente em Multibanco para as bebidas, que não foram registados no sistema informático.

66 - Neste mesmo dia, depois do pedido da conta da mesa 6, a trabalhadora/arguida, emitiu o talão da consulta de mesa no valor de 64,00€, valor este pago pelos clientes por multibanco. No entanto, apenas foi faturado, no fecho final de conta da mesa, o valor de 52,00€. O que significa que há uma diferença de 12,00€ que foi cobrada e não foi contabilizada pela trabalhadora/arguida da factura da mesa. Conforme doc. n.º 10 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

- 67 - O bem consumido e cobrado, foi uma Grande Manga no valor de €12.00, que não foi registada no fecho final de conta. Vide doc. n° 10.
- 68 - Confrontada a trabalhadora, com esta discrepância, a mesma disse à gerente da empresa que o registo foi cancelado/anulado, pela própria, por ter havido erro de registo.
- 69 - Relativamente à mesa 8, depois de pedida a conta pelos clientes, a arguida emitiu o talão de consulta de mesa no valor de 183,00€, tendo este valor sido pago na totalidade. No entanto, na fatura, apenas consta, como registado, o valor de apenas de 171,00€. Conforme doc. n° 11 que se junta e se do como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- 70 - Onde resulta, que há uma diferença de 12,00€, entre o talão da consulta de mesa e a factura emitida. Constando na primeira a cobrança de 2 bebidas Grande Morango e na factura apenas uma bebida Grande Morango. Vide doc. n° 11.
- 71 - O bem consumido, e não registado, é uma bebida Grande Morango.
- 72 - Posteriormente, confrontada a trabalhadora/arguida, com essa falta de registo, a mesma confirmou que for cancelada por ter existido um erro.
- 73 - Depois de pedida a conta da mesa 14, a arguida, emitiu o talão de consulta de mesa no valor de 264.00€, cujo valor foi pago na totalidade pelos clientes. Tendo sido emitida pela arguida a respectiva factura apenas no valor de €198,00, não constando nesta a descrição de 2 Grandes Maracujá. Conforme doc. n° 12 que se junta e se do como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- 74 - No entanto, na fatura da conta, a entidade empregadora verificou, que os talões emitidos foram repartidos, um com o valor de apenas 198,00€, correspondentes à factura emitida, e o outro no valor de 42,00€, facturado na mesa 15, o que totalize um valor total de €240,00, existindo assim, uma diferença de 24,00€ que não foi faturada pela trabalhadora/arguida. Vide doc. n° 12.
- 75- Os produtos que não foram registados, são 2 Margaritas grandes Maracujá, uma que foi cancelada/anulada, tendo a arguida mencionado que tinha sido um erro, e a outra que for transferida, para consume da mesa 40.
- 76 - Foi pedida a conta da mesa Takeaway 40, e for colocado de novo o valor de 12,00€, resultante da transferência da bebida da mesa 14, que já tinha sido cobrada anteriormente. Conforme doc. n° 13 que se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- 77 - Na mesa 15, foi efectuada a consulta da conta da mesa no valor de 30,00€, paga em dinheiro, directamente é trabalhadora, através de uma nota de 50,00€, tendo a trabalhadora retornado o troco no valor de 20,00€.
- 78 - A entidade empregadora, verificou que a trabalhadora/arguida, não efectuou a fatura de fecho final desta mesa, tendo retido €30,00, do valor pago pelo cliente, ou seja, como o pagamento foi em dinheiro e o cliente não solicitou a emissão de factura, a arguida não procedeu a emissão da factura simplificada. Conforme doc. n° 14 que se junta e se do Como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- 79 - Os pedidos de consumo esta mesa, são dois: um Chilli com carne, e uma Grande de Morango. Vide doc. n° 14,
- 80 - A trabalhadora arguida, transferiu a bebida Grande Morango, para a mesa Takeaway 40, e foi cobrado nessa mesa. Vide doc. n° 13.
- 81 - Por sua vez, a Grande de Morango for transferida para mesa 26. Conforme doc. n° 15 que se junta e se do Como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- 82- A trabalhadora/arguida, após confrontada com esta situação, pela entidade empregadora, negou numa fase inicial o que tinha feito, para logo de seguida ter confessado que afinal tinha feito isso, mais confirmando, que apenas o fez esta vez, porque queria tirar dinheiro para as gorjetas.
- 83 - For pedida a conta da mesa Takeaway 40, e for cobrado de novo o valor de 12,00€, resultante da transferência da bebida da mesa 14, que já tinha sido cobrado anteriormente. Vide docs. n°s. 12 e 13.
- 84 - No que respeita a mesa 26, a trabalhadora/arguida, fez a consulta de mesa com um consumo total de 127,00€, tendo sido o pagamento efectuado no valor total. Vide doc. n° 15.
- 85 - No entanto, na factura da mesa 26, verificou-se que estava registada uma bebida Grande Morango tendo sido esta, transferida do mesa 15. Vide docs. n°s. 14 e 15.
- 86 - Onde resulta, que a arguida cobrou uma bebida - Grande Morango, por duas vezes, e cujo valor não foi entregue à entidade empregadora.
- 87 - A trabalhadora/arguida, pelas 00h e 20m, após ter efectuado o fecho total da caixa, e respectivo fecho do dia e após o encerramento do restaurante, dirigiu-se novamente à caixa registadora e retirou o dinheiro que existia a mais, cobrado aos clientes, não tendo o mesmo sido registado na conta final de encerramento da mesa.
- 88 - No die 19 de Janeiro de2025, cerca das00H43, a entidade empregadora, verificou pelo visionamento das imagens, direccionadas unicamente, para a caixa registadora, que a trabalhadora/arguida, tinha feito a caixa de

fecho do dia, tendo esta de seguida comunicado aos demais trabalhadores que se podiam ir embora, sendo que, por norma saem todos ao mesmo tempo.

89 - Passado cerca de 10 minutos, a trabalhadora/arguida, levantou-se, dirigiu-se à caixa registadora, abrindo-a e retire da mesma uma quantidade de dinheiro.

90 - Quando a entidade empregadora, confrontou a trabalhadora/arguida, questionando-a sobre o motivo de ir novamente à caixa registadora, uma vez que já tinha fechado o dia, esta respondeu que tinha ido colocar na caixa o Saco de gorjetas.

91- Perante tal resposta, por parte da trabalhadora/arguida, a entidade empregadora questionou o colaborador ..., que afirmou somente recebeu gorjetas no fim do mês de Janeiro, e que estas são pagas apenas a quem trabalha em full time. São pagas a todos inclusive ao pessoal da cozinha excepto os da copa. Sendo que, é a ...que precede a divisão e as distribui pela equipa.

92- Quando questionado pela entidade empregadora sobre o recebimento de gorjetas, o trabalhador ..., afirmou que as gorjetas são pagas no dia 1 de cada mês, sendo que ele deveria receber no dia 1 de Dezembro.

93- A pratica corrente no restaurante, no que respeita à distribuição de gorjetas, é que, as mesmas só durante o mês de entrada é que não são distribuídas entre os novos colaboradores

94- Assim como, também é regra de funcionamento do restaurante que o funcionário do bar, somente prepare as bebidas quando recebe um talão com o pedido relativo ao registo do artigo no sistema, o que com a trabalhadora/arguida, nem sempre acontecia, facilitando o desvio sem registar de bebidas.

95- No entanto o trabalhador ..., que já trabalhava há algum tempo no restaurante, questionou a trabalhadora/arguida pela distribuição das gorjetas, tendo esta respondido, que se tinha esquecido de as distribuir.

96 - Seguidamente, a trabalhadora/arguida, dirigiu-se de imediato ao local onde eventualmente tem as gorjetas, de onde retirou 20,20€ e lhe entregou, sem explicar o motivo de tal atraso, e o porquê daquele preciso valor entregue.

97 - No dia da queixa, ou seja, dia 29/01/2025, e após a entidade empregadora, elencar todas estas situações, confrontou a trabalhadora/arguida com as mesmas, tendo seguidamente contactado a P.S.P., para se dirigir às instalações do restaurante, tendo elaborado o auto de participação.

98 - No dia seguinte, a entidade empregadora, formalizou a queixa crime contra a arguida, por pratica de crimes contra a propriedade, a que foi atribuído o NUIPC: ..., que se encontra pendente em inquérito criminal. – Conforme Doc. n.º 16 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

99 - A entidade empregadora, nomeadamente a sócia gerente, ... comunicou à trabalhadora/arguida, que os talões de consulta de mesa e as facturas finais, tinham necessariamente de ser iguais.

100 - Mais informou a trabalhadora/arguida, que os pedidos de consumo, bebida ou comida, tinham obrigatoriamente que ser registados, tendo essas ordens, além de outras inerentes é boa imagem e funcionamento do Restaurante, transmitidas aquando da formação que é ministrada.

101 - O contrato de trabalho presume a existência de uma relação obrigacional complexa pelo que, paralelamente ao dever principal, surgem deveres secundários e acessórios.

102 - Sendo o dever principal o exercício da atividade, os deveres secundários relacionam-se com a prestação dessa mesma atividade, encontrando-se elencados no nº1 do artigo 128º do Código do Trabalho.

103 - A prestação de trabalho, insere-se no princípio da boa fé, nos termos do artigo 126º do Código do Trabalho, pelo que, uma trabalhadora, deve desenvolver a sua atividade em estreita colaboração com as suas chefias e com a empregadora.

104 - A Entidade empregadora, não pode deixar de ficar perplexa com a postura da Trabalhadora/Arguida, que sem autorização fez sua a quantia, no mínimo no valor de € 179,00, e com toda a certeza será muito superior, pois que após a conclusão do procedimento criminal prevê-se que o mesmo chegue a alguns milhares de euros, pertencentes a empresa e cujo valor ainda não se determinou, cobrando-as aos clientes da entidade empregadora, sem nunca as ter devolvido.

105 - A factualidade descrita é claramente demonstrativa de que e por diversas ocasiões, foram continuadas e ilegitimamente desconsideradas pela trabalhadora/arguida, as ordens dados pelos responsáveis e seus superiores hierárquicos, nomeadamente a sócia gerente, ..., violando assim um dos princípios fundamentais da relação laboral, que é a da subordinação jurídica assente na prestação de serviços sob a autoridade e direcção da empregadora.

106 - Nas palavras da lei, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

107 - A atitude da Arguida, para além de prejudicar a empresa monetariamente, leva ao mimetismo dos restantes funcionários, colocando em cause o seu regular funcionamento, e a autoridade exercida pela entidade empregadora, através do canal hierárquico, que obviamente, todo ele é colocado em causa.

108 - A ocorrência de conflitos e desconfiança na presença de colegas de trabalho e clientes, afeta irremediavelmente a imagem e o bom nome da Arguente, conotando-a como uma empresa onde reina a desorganização e a falta de transparência, como o descrito nos artigos, 7 a 19 desta Nota de Culpa.

109 - Além de tudo o mais, a trabalhadora/arguida, não cumpriu as ordens dadas pela entidade empregadora, prejudicando-a monetariamente e na sua imagem comercial.

110- As práticas descritas afetam negativamente e irreparavelmente o elo de confiança em que se baseia a relação jurídico-laboral, tornando insustentável e inexigível a manutenção da relação laboral. (...)"

B-DO DIREITO (...)"

1.15. Além dos mencionados, e com relevância para a presente apreciação, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos.

Cumpre apreciar

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no pressuposto de que compete à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março - diploma que aprovou a sua Lei Orgânica, na sua atual redação - “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. Neste sentido, um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

2.4. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o **despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa**

em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. Em expressa correlação com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.6. E a legislação infra constitucional determina também, no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que **o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa**. Razão pela qual a entidade empregadora, sempre que pretenda, por esta via, promover o despedimento de trabalhadores/as especialmente protegidos/as, deverá, segundo as regras de repartição do ónus da prova, comprovar de forma inequívoca que o despedimento é feito com justa causa, designadamente para ilidir a referida presunção legal.

2.7. Importa salientar ainda que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “(...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

2.8. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, é a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora que delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, pelo que a análise dos factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

2.9. Reforçamos assim que de acordo com o artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que, também a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, poderá ser ilidida

mediante apresentação de prova concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.

2.10. 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.**

2.11. 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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.12. A trabalhadora visada neste procedimento, segundo informa a entidade empregadora, encontra-se grávida, pelo que, nessa medida, é uma trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho.

2.13. A trabalhadora vem acusada de, de forma culposa e reiterada no tempo, ter desobedecido às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, ter manifestado desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou pasta de trabalho a que está afeta; e ter lesado interesses patrimoniais sérios da empresa, tudo nos termos do artigo 351º, nº 1 alíneas a), d) e e) do Código do Trabalho

2.14. Essencialmente vem acusada de, com culpa, ter registado em caixa valores diferentes daqueles que eram efetivamente faturados aos clientes, agindo de forma deliberada, bem sabendo que os seus actos eram desconformes com as indicações que lhe foram dadas pela entidade empregadora, colocando a entidade empregadora numa posição contabilística delicada, com um registo de consumo inferior ao constante na consulta da mesa existindo assim *uma disparidade em relação ao consumo final, na medida em que, os valores reais não foram facturados na sua totalidade e como tal não são devidamente tributados.*

2.15. Mais vem acusada de ter causado prejuízos à entidade empregadora, uma vez que se apoderava de valores pertencentes à empresa, violando culposamente os mais elementares deveres como trabalhadora, tornando imediata e absolutamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.16. Notificada para o efeito, a trabalhadora vem requerer o arquivamento do processo disciplinar, negando categoricamente que lhe são imputados, para os quais oferece a sua versão não coincidente, naturalmente, com as conclusões da entidade empregadora.

2.16. Presumindo-se ilícito o despedimento por facto imputável a trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, o que se reclama desta Comissão, nesta fase, é que apure se indiciariamente existem factos e provas que de forma concludente permitam assegurar que o despedimento em causa é justificado, afastando, por essa via, quaisquer indícios de práticas discriminatórias que possam estar na base da intenção de despedimento.

2.17. Assim, conjugando a nota de culpa com a resposta à mesma por parte da trabalhadora, bem como a prova que lhes está subjacente, designadamente os documentos que instruem o processo disciplinar e o depoimento da testemunha inquirida, entendemos que **não se mostra cabalmente demonstrada a culpa da trabalhadora, a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho e naturalmente o nexos de causalidade entre o comportamento culposos e esta impossibilidade.**

2.18. E concomitantemente entendemos também que **não resulta ilidida a presunção do artigo 63º, nº 2 do Código Trabalho.**

2.19. Com efeito, não resulta demonstrado que tenham sido dadas ordens à trabalhadora diversas daquelas que resultam do expediente ou procedimento de facturação que a mesma descreve com exatidão na resposta à nota de culpa. De resto, não resulta demonstrado que as divergências de facturação, por referência aos registos de consumo, tenham beneficiado diretamente a trabalhadora, uma vez que a esmagadora maioria dos pagamentos **foi realizado através de multibanco** para a conta da empresa a ela associada, não sendo crível que a trabalhadora tenha deliberadamente usado este expediente para prejudicar a entidade patronal, ou mesmo que este expediente não tenha sido instruído à trabalhadora.

2.20. Por seu turno, também resulta demonstrado, conjugada a prova produzida que a trabalhadora tenha feito suas quaisquer quantias, para além do uso que faz do excesso de valores em caixa para repartição de gorjetas. A este propósito não fica igualmente provado que tenham sido dadas ordens à trabalhadora para repartição de gorjetas pelo trabalhador recentemente contratado, uma vez que segundo apuramos existem vários tipos de contratação, existindo alguns trabalhadores/as que não têm a sua posição contratualmente formalizada com a empresa, e aos quais não são devidas gorjetas,

circunstância que nos levanta dúvidas quanto à possível contratação de trabalhadores que não seja por contrato de trabalho.

2.21. Ora, convocadas as normas legais respeitantes a esta matéria, por referência ao despedimento com justa causa de trabalhadora especialmente protegida, e em particular com a presunção estabelecida no artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade/maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.22. E este dever de comprovação dos factos, com a específica finalidade de ilidir aquela presunção, passa pela produção de prova obtida no processo disciplinar que, neste caso, não se mostra concretizada. Designadamente, a prova de que a relação laboral se encontra de facto comprometida pelos factos imputados à trabalhadora arguida.

2.23. De resto, como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa do trabalhador e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.24. É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

2.25. A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se a uma ideia de inexigibilidade da manutenção do contrato por parte do empregador, e deve traduzir uma impossibilidade prática, no sentido de que deve relacionar-se com o caso em concreto, e deve ainda ser imediata, no sentido de comprometer, desde logo, o futuro do vínculo.

2.26. Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante

um balanço in concreto dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

2.27. A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

2.28. De tal forma que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de ... de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt).

2.29. Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in www.dgsi.pt, “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

2.30. Sendo que, na referida ponderação, não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infractor, conforme dispõe o nº 1 do art.º 330º do Código do Trabalho.

2.31. Citando novamente o Prof. Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), reforçamos ainda que “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”

2.32. É nosso entendimento, por isso, que, no caso em apreço, não foi apresentada prova bastante e sólida de que condutas imputadas à trabalhadora arguida constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.33. Registamos ainda que a ausência de registo de sanções disciplinares da trabalhadora será sempre uma circunstância de que depõe a seu favor, pelo que a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não considera a relevância deste facto na “culpa” estará sempre afastada de qualquer juízo de proporcionalidade.

2.34. Concluimos, por isso, que, no caso concreto, em nosso entendimento, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional.

2.35. E, por isso, entendemos também que a fundamentação da entidade empregadora não nos permite indiciariamente afastar com razoável segurança que o pretendido despedimento possa ser motivado por práticas discriminatórias, designadamente relacionadas com a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, a CITE **se opõe ao despedimento com justa causa** da trabalhadora grávida ... promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 4 DE JUNHO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE

PORTUGAL (CCP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.