

PARECER N.º 60/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 de fevereiro

Processo n.º CITE-D/5077/2022

I – OBJETO

1.1. Em 20.12.2022, a CITE recebeu do mandatário da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. Por carta datada de 25.11.2022, foi a trabalhadora notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“Exma. Senhora:

Serve a presente para lhe comunicar, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353.º do Código do Trabalho, que é intenção desta empresa proceder ao seu despedimento com justa causa, pelos factos referidos na nota de culpa que se anexa.

Informamos que dispõe de um prazo de dez dias úteis para responder à nota de culpa e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Mais se informa que foram nomeados instrutores do presente processo disciplinar os Srs. Drs. (...), devendo a resposta à nota de culpa, caso exista, ser remetida ao cuidado dos mesmos, para:

*

NOTA DE CULPA

Contra a trabalhadora ..., residente na (...), adiante designada por arguida, é deduzida a presente nota de culpa.

DOS FACTOS

1. *A arguida foi admitida ao serviço da (...), adiante designada por arguente, em 4 de dezembro de 2012, exercendo atualmente as funções correspondentes à categoria profissional de ..., no ...*
2. *A arguida é a responsável pelo referido departamento, sendo a superiora hierárquica de vários trabalhadores.*
3. *A arguente tem conhecimento de que a arguida exerce, a título pessoal, uma atividade profissional secundária, no setor da gestão e organização de eventos.*
4. *Sucedem que, durante o seu horário de trabalho e no seu local de trabalho, a arguida frequentemente atende chamadas relacionadas com a sua atividade profissional secundária.*
5. *Efetivamente, no gabinete open space do Departamento de ..., onde a arguida e os restantes colegas do referido departamento exercem habitualmente as suas funções, e durante o horário de trabalho acima discriminado,*
6. *A arguida atende chamadas dos seus clientes pessoais, em frente aos restantes colegas, o que faz, pelo menos, desde o mês de setembro de 2022.*
7. *Os colegas da arguida conseguem perceber o teor das chamadas porque, as mais das vezes, a arguida inicia aquelas conversas ainda dentro do gabinete,*
8. *e ouvem-na dizer, concretamente, entre outras coisas, “para quando quer marcar e quantos pessoas são?”, “é um casamento? quantas pessoas?”, “tenho vários tipos de menus”, “a quinta faz parte da família”, “tem piscina, tem relvado” e “podem ligar a qualquer hora, sem problema”.*
9. *Depois de a arguida iniciar as chamadas dentro do gabinete do Departamento de ..., a mesma ausenta-se para se dirigir às cabines insonorizadas, onde passa largos períodos de tempo,*
10. *para tratar dos assuntos relacionados com a sua atividade profissional secundária.*
11. *Após terminar as chamadas telefónicas com os clientes do seu negócio pessoal, a arguida regressa ao gabinete, comentando com os colegas o teor das suas conversas,*
12. *referindo, entre outras coisas, que os seus clientes “não percebem os custos envolvidos” ou “não querem este preço”.*

13. A arguida, habitualmente, transporta consigo um computador pessoal — isto é, um computador distinto daquele que lhe foi atribuído pela arguente como instrumento de trabalho — para as instalações da arguente.

14. No seu local e horário de trabalho, a arguida manuseia frequentemente esse computador pessoal.

15. Apresentando, diariamente, dois computadores na sua secretária — um computador profissional, atribuído pela arguente, e um computador pessoal.

16. A arguida já disse expressamente a trabalhadores da arguente, nomeadamente à trabalhadora M..., que trazia o seu computador pessoal porque há clientes (da sua atividade profissional secundária) que lhe ligam e tem de responder a coisas que não podem esperar.

17. Acresce que a arguida abordou já várias vezes a Diretora do Departamento de ... da arguente, a trabalhadora ..., com comprovada experiência nas áreas de ..., a fim de lhe fornecer contactos de fornecedores que utiliza na sua atividade profissional secundária.

18. Nomeadamente, em contexto de organização do ... da arguente, que está a cargo da trabalhadora ..., a arguida deu àquela trabalhadora vários contactos de fornecedores, alegando que lhe arranjava os “melhores preços”.

19. No mesmo contexto, e por outro lado, a arguida solicitou à trabalhadora ..., que lhe passasse os seus próprios contactos profissionais nas áreas de

20. No dia 20 de outubro de 2022, a arguida entregou, por sua iniciativa, uma “pen” à trabalhadora ..., pedindo-lhe que esta lá colocasse os seus contactos profissionais nas áreas de ..., tendo acrescentado que lhe pediu para colocar na “pen” porque, naquele dia, se tinha “esquecido do computador ...”.

21. No decorrer da semana de 20 de outubro de 2022, a arguida abordou a trabalhadora ..., tendo-lhe dito que a sua vida estaria “facilitada” se esta última usasse os “fornecedores ...” para os serviços de catering dos eventos organizados pela trabalhadora

22. A arguida disse também, na presença de vários colegas, que só se mantinha vinculada à arguente enquanto o seu negócio pessoal não se consolidasse,

23. tendo afirmado, no início do mês de junho de 2022, expressamente, “só estou aqui enquanto a minha ... não der dinheiro porque, quando der, eu vou-me embora”,

24. *Todos os factos acima referidos aconteceram no local de trabalho e durante o horário de trabalho da arguida.*
25. *A arguida, na qualidade de responsável pelo Departamento de ..., impõe um ambiente hostil e autoritário no referido departamento,*
26. *utilizando diariamente linguagem imprópria e agressiva na presença de e para com os colegas.*
27. *Em concreto, a arguida grita, em tom exaltado e intimidatório, com vários trabalhadores da arguente.*
28. *Nomeadamente no que se refere à trabalhadora ..., que reporta diretamente à arguida, esta chama habitualmente aquela de "...", apesar de aquela trabalhadora já ter pedido expressamente à arguida para não fazer,*
29. *falando-lhe em tom muito alto e agressivo,*
30. *utilizando linguagem obscena, dizendo muitas vezes "foda-se" e "caralho",*
31. *tendo inclusive dito à trabalhadora ... e outras colegas do Departamento de ..., no dia 1 de abril de 2022, data em que regressou de licença de maternidade, "meninas, se vocês tiverem algum problema, reportem-me porque eu não tenho problema nenhum em mandar as pessoas à merda aqui na empresa".*
32. *É tão recorrente a arguida gritar com as colegas do Departamento de ..., que a trabalhadora ... sente tensão no ambiente de trabalho, pelo facto de nunca saberem o que é que a arguida lhes vai dizer.*
33. *Já no que se refere aos trabalhadores do Departamento de ..., também no dia 1 de abril de 2022, a arguida proibiu-os de falarem diretamente com as restantes trabalhadoras do Departamento de ...,*
34. *e impôs que se dirigissem, sempre, primeiro à arguida.*
35. *Nos meses de maio e junho de 2022, a arguida repetiu esta proibição.*
36. *É do conhecimento de vários trabalhadores que a arguida trata e refere-se ao trabalhador ..., do Departamento de ..., como "burro",*

37. tendo já gritado com a trabalhadora ..., a quem disse expressamente “eu já te disse milhões de vezes para não falares com o ... porque ele não sabe nada!”.

38. A trabalhadora ... raramente se sente bem quando tem de se dirigir ao Departamento de ...,

39. uma vez que é costume a arguida dirigir-se a ela em tom muito agressivo, dizendo-lhe “só trabalhamos para vocês” e “não vens mais para aqui, depois as coisas não ficam corretas”.

40. Concretamente, na manhã do dia 8 de novembro de 2022, a trabalhadora ... verificou a existência de um erro do Departamento de ..., tendo-se dirigido às colegas desse departamento, e à arguida, para pedir a respetiva correção,

41. ao que a arguida lhe respondeu, em tom muito agressivo, “as minhas meninas não vão parar o seu trabalho só para te ajudar, estás sempre a vir aqui”.

42. No referido dia 8 de novembro de 2022, em consequência da forma como foi tratada pela arguida, a trabalhadora ... saiu do gabinete do Departamento de ... a chorar, tendo, ainda nesse dia, depois reportado várias queixas sobre a arguida ao Departamento de Recursos Humanos.

43. Desde o mês de junho de 2022, a arguida dirige-se regularmente à trabalhadora ... e ao trabalhador ..., ambos do Departamento de ..., dizendo-lhes, concretamente, “vocês são demasiado novos para terem inteligência” e “os cachopos vêm para aqui e acham que sabem tudo”.

44. Acresce que, entre finais de maio e inícios de junho de 2022, a arguida entrou no gabinete do Departamento de ... e começou, sem mais, a berrar com o trabalhador

45. A situação extremou-se de tal forma que a Responsável pelo Departamento de ... interveio, dizendo à arguida para não voltar a fazê-lo.

46. De facto, trabalhadores de outros departamentos da arguente sentem o ambiente de tensão que a arguida impõe no gabinete do Departamento de

47. Na verdade, a própria Diretora de ... da arguente, ..., escolhe dirigir-se ao gabinete do Departamento de ... quando a arguida não lá está.

48. Desde maio de 2022, três pessoas do Departamento de ... já apresentaram demissão.

49. A ex-trabalhadoras ... e ... reportaram ao Departamento de Recursos Humanos, em contexto de entrevista de saída — procedimento implementado na arguente para averiguar os concretos motivos

de saída dos trabalhadores e que teve lugar, respetivamente, nos dias 15 de junho de 2022 e 24 de maio de 2022 —, que notaram uma grande diferença no Departamento de ... desde que a arguida regressou de licença de maternidade,

50. uma vez que a mesma, aquando desse regresso, disse que agora “tudo funcionava” como a mesma “dizia”, mudando rotinas e procedimentos.

51. Em concreto, a ex-trabalhadora ..., naquela entrevista de saída do dia 22 de junho de 2022, referiu discordar da forma de tratamento e de falar que a arguida utilizava com os restantes colegas, tendo dado especial enfoque à forma muito agressiva como a arguida tratava a trabalhadora

52. No dia 9 de novembro de 2022, o ex-trabalhador ... confidenciou aos Recursos Humanos que estava “farto” da arguida, por não se conseguir adaptar à forma de estar e liderar da arguida,

53. considerando que a mesma é uma pessoa insegura e que acaba por querer chamar a atenção de toda a gente,

54. e referindo que havia várias colegas do Departamento de ... que ficavam desagradadas com as várias e constantes chamadas de atenção da arguida,

55. acrescentando que, depois, a arguida não sabia explicar a solução ou correção a fazer.

56. O regresso da arguida ao cargo de responsável pelo Departamento de ... tem sido associado a uma diminuição da produtividade deste departamento.

57. Efetivamente, a trabalhadora ... afirma que, desde o regresso da arguida de licença de maternidade, sentiu notoriamente que o Departamento de ... regrediu em grande escala, sentindo diferença pela negativa a nível de produtividade.

58. Acrescentou ainda que é evidente o acréscimo de tensão que se sente no ambiente do gabinete daquele departamento.

59. Também o ex-trabalhador ... notou que existem falhas de funcionamento e de gestão no Departamento de ..., referindo que nunca se fez uma análise básica de controlo de gastos naquele departamento.

60. De facto, os colegas sentem que a arguida não tem atenção nem produtividade na distribuição do trabalho, descrevendo-a como uma pessoa menos focada e desalinhada com a estratégia da arguente.

61. De tal forma que a trabalhadora ..., que assumiu o cargo da arguida no decorrer da sua licença de maternidade, tem mantido conversas com a arguida com vista a melhor organizar a equipa e o trabalho do Departamento de

62. Sem prejuízo do decréscimo da produtividade do Departamento de ... identificado pelos trabalhadores da arguente, a arguida comunicou aos Recursos Humanos a necessidade de serem admitidas mais duas pessoas para aquele departamento, tendo pedido que iniciassem os respetivos processos de recrutamento.

63. A trabalhadora ... e o ex-trabalhador ..., em finais de outubro de 2022, afirmaram não ser necessário nem mais uma pessoa para integrar o Departamento de

64. Uma vez que, se assim fosse, a responsável pelo referido departamento não “perdia tempo, todos os dias, a fazer telefonemas para a própria empresa, a conversar sobre assuntos triviais e a tomara pequeno-almoço” no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

65. Conforme acima referiu, é costume a arguida utilizar linguagem imprópria e obscena para com os colegas,

66. utilizando frequentemente as palavras “merda”, “caralho” e “foda-se”, como acima se referiu,

67. falando de temas inapropriados para o contexto profissional, no local de trabalho e durante o horário de trabalho, como sejam “o cocó do filho”,

68. e assim perturbando, constantemente, a concentração dos colegas que consigo partilham o gabinete.

69. Em dia que não se consegue precisar, da semana de 19 a 23 de setembro de 2022, após o regresso de licença de matrimónio do ex-trabalhador ..., a arguida dirigiu-se ao mesmo, na presença de vários outros trabalhadores da arguente, questionando “caralho, vocês não me digam que alua de mel para vocês não é foder?”,

70. deixando as restantes colegas, nomeadamente as trabalhadoras ..., ... e ..., desconfortáveis.

71. Além disso, a arguida refere-se à arguente e seus administradores em tom altamente depreciativo.

72. Concretamente, a arguida já disse à trabalhadora ..., em data que não se consegue precisar, por ser um comportamento recorrente da arguida, mas que terá ocorrido no final do mês de outubro de

2022, no gabinete do Departamento de ..., referindo-se a dois administradores da arguente, “o ... não é visionário”, “com o ... posso eu bem”, “a ... não percebe nada de nada, nem tem tempo para o filho”,

73. referindo-se à arguente, genericamente, “aqui ninguém sabe nada, os melhores negócios de equipamentos aconteceram só quando eu estava cá”.

74. A arguida fala mal da arguente, nos termos acima descritos, recorrentemente e, em concreto, também o fez, reiteradamente, durante a semana de 7 a 11 de novembro de 2022.

75. Adicionalmente, a arguida partilhou conversas privadas entre si e a Diretora Financeira da arguente, ...

76. De facto, no dia 3 de outubro de 2022, depois de o contrato a termo da trabalhadora ... ter sido renovado, a arguida disse-lhe “..., vamos ali à cabine falar, já soube que te renovaram o contrato”.

77. A arguida levou consigo, para a cabine, um computador, tendo dito à trabalhadora ... “vou-te mostrar uma coisa confidencial” e exibido um email enviado pela ..., sobre a renovação do contrato daquela.

78. E disse-lhe ainda que a ... achava que a trabalhadora ... “não era boa espada”.

79. A arguida comentou ainda com a trabalhadora ..., referindo-se à arguente, “sabes o que eles querem na empresa, é mandarem-me embora, mas para isso ainda têm de fazer muito”.

80. A arguida age altivamente com os restantes trabalhadores da arguente.

81. A trabalhadora ..., não reportou antes as suas queixas relativamente à arguida aos Recursos Humanos, por temer represálias por parte da mesma.

82. A trabalhadora ..., acabou por reportar os factos que acima se mencionam e lhe são referentes no dia 9 de novembro de 2022 pelo facto de, nesse dia, a arguida ter perturbado a concentração daquela trabalhadora de tal forma, com risos em tom alto sobre assuntos não relacionados com o trabalho.

83. De igual modo, a trabalhadora ... referiu que sentiu que tinha de “ter cuidado” com a arguida e se sentia constrangida a comportar-se de forma a demonstrar que a arguida é que “sabe mais”.

INSERÇÃO NORMATIVA DOS FACTOS

É forçoso concluir que a arguida:

- *exerce uma atividade profissional secundária, de organização e gestão de eventos, de forma reiterada, no seu local de trabalho e durante o horário de trabalho a cujo cumprimento está adstrita por via do contrato de trabalho celebrado entre si e a arguente, - atendendo frequentemente chamadas de clientes do seu negócio pessoal no local e horário de trabalho,*
- *descurando assim as funções profissionais para as quais foi contratada pela arguente.*

Ora, ao exercer de forma manifesta e continuada uma atividade profissional secundária no seu local de trabalho e durante o seu local de trabalho, a arguida violou os seus deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução do trabalho e de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, todos previstos, respetivamente, nas alíneas c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

Com tal conduta, violou, também, de forma grosseira, por revelar uma elevada e grave desconsideração pelos interesses da arguente, o dever de guardar lealdade ao empregador, tal como previsto pela alínea f) do n. 1 do artigo 128 do Código do Trabalho.

Por sua vez, resulta também evidente que:

- *recorrentemente, a arguida utiliza linguagem obscena e agressiva no local de trabalho e durante o horário de trabalho,*
- *assim se dirigindo para com os seus colegas de trabalho, intimidando-os, insultando-os e falando-lhes em tom agressivo.*
- *por outro lado, e também de forma reiterada, a arguida utiliza essa linguagem imprópria para se referir aos administradores da arguente e à própria arguente.*

O comportamento da arguida, traduzindo-se aqui na utilização contínua, reiterada e habitual, por parte da arguida, de linguagem obscena, agressiva e imprópria para com os colegas de trabalho, para com a administração e sobre a própria arguente, agravada pelo facto de ter uma posição de superioridade hierárquica, faz a arguida incorrer em expressa violação do dever profissional de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho com urbanidade e probidade, previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 128 do Código do Trabalho.

Os factos praticados pela arguida são objetivamente graves e culposos, consubstanciando a prática de infrações disciplinares revestidas de extrema censurabilidade. Na verdade, os comportamentos da arguida acima referidos, pela sua gravidade e consequências, bem como pelo facto de serem reiterados, consubstanciam justa causa de despedimento, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas c), d), e) e m) do n.º 2 do artigo 351 do Código do Trabalho:

- *Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;*
- *Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;*
- *Potencial lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;*
- *Reduções anormais de produtividade.*

Os comportamentos da arguida consubstanciaram assim a prática das infrações disciplinares atrás referidas, as quais se revestem de extrema censurabilidade, e originaram a quebra irremediável da relação de confiança indispensável à manutenção do vínculo laboral, assim tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

EM CONCLUSÃO: os factos acima descritos, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, consubstanciando justa causa de despedimento, nos termos previstos, nomeadamente, nas já referidas alíneas c), d), e) e m) do n.º 2 do artigo 351 do Código do Trabalho, que a arguente pretende aplicar.”

1.3. A trabalhadora apresentou resposta à Nota de Culpa nos seguintes termos:

“(…) ..., vem apresentar RESPOSTA À NOTA DE CULPA no processo disciplinar com intenção de despedimento, instaurado pela empresa (...), nos seguintes termos e fundamentos:

QUESTÃO PRÉVIA DA INVALIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

1.º

Foi a trabalhadora/arguida, notificada do processo disciplinar com intenção de despedimento nos termos seguintes: “(...) informamos que dispõe de um prazo de dez dias úteis para responder à nota de culpa e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes par o esclarecimento da verdade. (...)”

2.º

Na referida notificação, não há alusão, ou referência, ao direito de consulta do processo por parte da trabalhadora, consubstanciando assim, uma violação do direito de consulta,

Isto porque,

3.º

o direito a consultar o processo, é um direito preparatório de defesa do trabalhador e não uma mera “faculdade”.

4.º

Este direito, impõe que, a entidade patronal coloque o procedimento disciplinar à disposição do trabalhador, para consulta,

5.º

devendo para tal, indicar o local e horário no qual o trabalhador (ou alguém mandatado por ele) possa consultar.

6.º

Ao omitir esse direito, a entidade patronal, prejudicou a defesa da trabalhadora/arguida,

7.º

pois do articulado assente, o processo pode ter matéria relevante além da que foi notificada à trabalhadora/arguida.

8.º

Pelo que todo o procedimento disciplinar é inválido, o que aqui se invoca com todos os efeitos e consequência legais.

Sem prescindir, da invalidade invocada, sempre se dirá:

9.º

Com excepção do vertido nos art.º 1.º, 2.º da Nota de Culpa, tudo o mais se impugna por não corresponder à verdade.

10.º

A trabalhadora/arguida ... foi admitida em Março de 2012, sendo a funcionária n.º 5 da (...).

11.º

Desde o primeiro dia, dedicou toda a sua atenção e saber, exercendo sempre as suas funções com todo o empenho e zelo.

12.º

O foco da trabalhadora/arguida, é desde sempre, o de honrar e projectar a melhor imagem da entidade patronal, a todos, nomeadamente aos Outros colaboradores, clientes e fornecedores.

13.º

A trabalhadora/arguida, nunca fez tabu da sua actividade secundária,

14.º

pelo que, não consegue vislumbrar o alcance do artigo 3.º da nota de culpa.

15.º

Razão pela qual, repudia, por ser falso, o vertido no art.º 4.º, no qual a arguente alega que “(...) a arguida frequentemente atende chamadas relacionadas com a sua actividade profissional secundária”,

16.º

até porque, sempre que atende chamadas, do foro pessoal, ou relacionadas com a sua actividade secundária, a trabalhadora/arguida, compensa sempre o horário, não ficando a arguente prejudicada.

17.º

Os colegas da trabalhadora/arguida, não percebiam, o teor de nenhuma conversa, muito menos o descrito no artigo 8.º que não passa de uma efabulação.

18.º

É falso, que a trabalhadora/arguida, estivesse largos períodos de tempo nas cabines insonorizadas ao telefone, como vertido no art.º 9.º,

19.º

assim como é totalmente falso, qualquer comentário ou conversas tal como vem vertido nos art.ºs 10.º, 11.º e 12.º.

20.º

O vertido nos art.ºs 13.º, 14.º e 15.º, é mais uma invenção da arguente, pois, a trabalhadora/arguida, não levava diariamente o seu computador pessoal, e sempre que o usava era na sua pausa, e só nesses momentos.

21.º

É falso o vertido no art.º 16.º, nomeadamente, qualquer conversa no sentido da trabalhadora/arguida dar explicações à ex-colega ..., sobre o que quer que seja, muito menos os motivos pelos quais levava o seu computador.

22.º

Ao contrário do vertido no art.º 17.º, quem abordou a trabalhadora/arguida foi a ex colega ..., que de forma simpática se ofereceu, no sentido de facultar contactos de fornecedores. . . e não o inverso!!

23.º

Assim como, foi a ex colega ..., quem solicitou à trabalhadora/arguida contactos para organizar o ... da arguente, e não o contrário, como maliciosamente, vem descrito no art.º 18.º,

24.º

tendo a trabalhadora/arguida, facultado alguns contactos e nada mais, imbuída do espírito de cooperação e colaboração!!

25.º

O vertido nos artigos 19.º, 20.º, não passa de mais uma forma, insidiosa de deturpar os fatos, pois, foi a ex- colega ..., que se ofereceu, e quem pediu a “pen”, não tendo contudo passado para a trabalhadora/arguida nenhuma informação, pois nunca entregou a “pen”!!

26.º

O vertido no art.º 21.º da nota de culpa, é mais uma invenção da arguente, uma vez que a trabalhadora, NUNCA disse nada do que aí vem vertido, uma vez que não tem qualquer nexos.

27.º

Quanto ao vertido no art.º 22.º, a trabalhadora/arguida, nunca escondeu os seus projectos ou anseios, sem com isso, comprometer a sua lealdade para com arguente como desde o primeiro dia que iniciou o seu vínculo profissional com esta.

28.º

É falso o vertido no art.º 23.º, NUNCA a trabalhadora/arguida, no início do mês de junho de 2022, afirmou algo do género.

Quanto ao ambiente de trabalho:

29.º

É falso que a trabalhadora/arguida na qualidade de responsável pelo Departamento de ... imponha um ambiente hostil e autoritário, como vem vertido no art.º 25.º,

30.º

assim como também é falso que a trabalhadora/arguida utilize “diariamente”» linguagem imprópria e agressiva na presença e para com os colegas como vem descrito no artigo 26.º,

31.º

ou que “(...) grita, em tom exaltado e intimidatório (...)”, como se descreve de forma repetitiva no art.º 27.º, na tentativa desesperada de diabolizar a pessoa da trabalhadora/arguida.

32.º

O vertido no art.º 28.º, é mais uma tentativa de distorcer a realidade, apelando à vitimização da colega ..., isto porque

33.º

é verdade, que a trabalhadora/arguida» chamava “...”, à colega ..., sendo também verdade que esta, nunca manifestou qualquer desagrado,

34.º

que, só foi verbalizado na semana anterior à trabalhadora/arguida ser notificada do presente processo disciplinar!!! Coincidências!!!

35.º

Assim que a ..., manifestou o seu “desconforto” a trabalhadora/arguida, prontamente, pediu desculpa, pois nunca percebeu ou sentiu que esta não gostava!! E o assunto ficou sanado (pensava a trabalhadora/arguida)!!

36.º

O vertido nos artigos 29.º, 30.º e 31.º e 32.º, é redondamente falso, pois a trabalhadora/arguida, fala e expressa-se exactamente da mesma maneira que há 10 anos, altura em que ingressou no quadro da arguente... é a mesma pessoa, com a mesma dinâmica e empenho,

37.º

que estranhamente, passou a perturbar “quase” todas as pessoas e gerar temor, o que é mais estranho, quando essas mesmas pessoas, nomeadamente a colega ..., sempre que lê um email que não é do seu agrado, solta um forte e sonoro “...” Isto de forma recorrente!

38.º

Pasme-se, apesar, de algumas vezes não ser agradável, o tom e a intensidade com que é GRITADO, a trabalhadora/arguida, foi sempre relativizando esse “hábito diário” e consecutivo da sua “subordinada” ..., para não criar tensão!

39.º

Contudo, segundo o vertido no art.º 32.º, acabou, ao que parece por criar imensa tensão à colega ...

Quanto aos trabalhadores do departamento da ...:

40.º

Quanto ao vertido no art.º 33.º, a trabalhadora/arguida, não “proibiu” os trabalhadores da ..., de falarem directamente com as restantes trabalhadores do Departamento de ...,

41.º

a verdade, é que a sua equipa, queixou-se à trabalhadora/arguida, que a entrada do pessoal da ... perturbava o trabalho deles. Foi isto!

42.º

Em momento algum, houve uma proibição, antes um pedido para falarem com a trabalhadora/arguida directamente, ao invés de entrarem no departamento e interromperem o trabalho dos colegas!

43.º

Nunca, em momento algum, a trabalhadora/arguida se referiu ao colega ... como “burro”,

44.º

e tal é falso, pois, se fosse verdade, o ..., não enviaria e-mail pelo seu aniversário a convidar a trabalhadora/arguida para almoçar, ao qual esta acedeu e foi ao almoço com todo o gosto.

45.º

Mais uma vez o vertido no art.º 37.º está descontextualizado, pois, a trabalhadora/arguida, disse ao ..., para não comunicar directamente com os fornecedores. Somente isto! Tendo até se desculpado pela forma mais assertiva, pois já o havia avisado três vezes.

46.º

É uma mentira deslavada o vertido nos artigos 38.º, 39.º 40.º 41.º e 42.º da nota de culpa.

47.º

A trabalhadora/arguida, não se dirigiu à, em tom muito agressivo, a única expressão que lhe dirigiu assim que esta entro no departamento, foi “..., desculpa, mas hoje não, envia o email”!!!

48.º

Isto porque, já havia pedido, para não haver as interrupções que estavam a tornar-se sucessivas e estavam a afetar o trabalho da equipa!

49.º

Sendo falso que a ..., tenha saído em lágrimas como vem vertido no art.º 42.º da nota de culpa e tenha ido reportar as suas queixas aos recursos Humanos!

50.º

A trabalhadora/arguida, nunca se dirigiu aos trabalhadores ... e ..., nos termos vertidos no art.º 43.º!

51.º

É falso o vertido nos art.ºs 44.º, 45.º e 46.º

52.º

Quanto ao vertido no art.º 47.º é falso, porque nunca aconteceu, e porque a ... já não trabalha para a arguente.

53.º

O vertido nos artigos 48.º e 49.º, são uma fantasia, pois, a ..., apresentou demissão, antes da trabalhadora/arguida regressar da licença de maternidade e a ..., saiu em Abril de 2022, para trabalhar na sua área profissional e a ganhar mais!

54.º

Na verdade, quando a trabalhadora/arguida regressou da licença de maternidade, o Departamento de ..., era “uma casa a arder”, como a arguente bem sabe, e na verdade era necessário alterar procedimentos, para bem da produtividade e imagem perante os fornecedores.

55.º

Tudo o que vem vertido nos art.ºs 51.º, 52.º, 53.º, 54.º, 55.º, 56.º, 57.º, 58.º, 59.º, 60.º, 61.º, 62.º, 63.º, 64.º, 65.º, 66.º, 67.º, 68.º, 69.º 70.º é especulativo sem qualquer fundo de verdade.

56.º

O vertido nos art.º 71.º e 72.º, é mais um exemplo da fantasia que caracteriza este processo disciplinar, que não tem uma ponta de verdade e assenta nesta narrativa do diz que disse, à trabalhadora ...,

57.º

não concretizando rigorosamente nada, ficcionando uma realidade que convém à arguente,

58.º

sempre de forma genérica e circunstancial, como o vertido nos art.ºs 73.º e 74.º da nota de culpa, quase como uma peça de alfaiataria, “feito à medida”...

59.º

A arguente, chega ao ponto de desvirtuar os fatos, pois é falso o vertido no art.º 75.º, na medida em que a trabalhadora/arguida, nunca partilhou conversas privadas.

60.º

O que aconteceu, ao contrário do que vem vertido no artigo 76.º, a trabalhadora/arguida, disse o seguinte “..., vamos ali ter uma conversa. Já soube que te renovaram o contrato por seis meses”,

61.º

e nessa conversa, a trabalhadora/arguida, mostrou o email, que ela (arguida) enviou à Chefe ..., e não, o que mais uma vez, está subvertido no art.º 77.º da nota de culpa!!

62.º

O vertido nos artigos 78.º, 79.º, 80.º, 81.º, 82.º, e 83.º, são mais seis artigos nos quais a arguente dá largas à sua narrativa de ficção!

63.º

Pelo que, a trabalhadora/arguida, não violou o disposto no art.º 128.º n.º 1 alin. c) e) e h) do Código de Trabalho, pois sempre,

64.º

desempenhou e desempenha, o seu trabalho com todo o zelo e diligência,

65.º

executando escrupulosamente todo o procedimento geral de compras — da necessidade à encomenda e entrega,

66.º

sem uma única falha apontada neste procedimento, quanto a falhas de envio de nota de encomenda e seguimento, recebimento de comunicação de data de entrega e/ou atrasos,

67.º

ou, qualquer falha na resolução de problemas depois da entregada encomenda, com facturação que não é igual à PO,

68.º

bem como problemas de qualidade do produto entregue, seja logo na entrega ou quando o produto/equipamento é usado e algo não está bem.

69.º

A trabalhadora/arguida, não violou nenhuma das alíneas) e) e h) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.

70.º

Tão pouco a falta de lealdade que permanece intacta até ao presente, pois é desta forma que a trabalhadora/arguida pauta a sua vida, com urbanidade e respeito pelos superiores hierárquicos e colegas de trabalho (e a arguente bem sabe), não violando as alíneas a) f) do art.º 128.º n.º 1 do Código do trabalho.

71.º

não se enquadrando na infração disciplinar prevista no art.º 351.º n.º 1 e n.º 2 alíneas c), d), e) e m) do Código de Trabalho, não sendo passível de despedimento por justa causa.

72.º

A entidade patronal, é que está a violar as regras de um código de boa conduta, nos termos do art.º 29.º do Código de Trabalho na esteira da Lei n.º 73/2017 de 16 de Agosto de 2017 que entrou em vigor a 1 de Outubro.

Nestes termos deve a presente Nota de Culpa ser considerada Invalida pela violação do Direito de consulta do Processo Disciplinar, sem prescindir e à cautela, considerar-se não provada e improcedente todo o articulado na Nota de culpa, não tendo a trabalhadora/arguida ... violado o preceituado no art.º 128.º n.º 1 al. a), e) e h) e do n.º 2 alíneas c), d) e m) do Código de Trabalho, tendo por consequência a não aplicação da sanção de despedimento por justa causa. (...)."

1.3. Do processo constam os seguintes documentos:

- Termo de abertura de processo prévio de inquérito;
- Participação disciplinar de 14.11.2022;
- Despacho de abertura de inquérito prévio de 15.11.2022;
- Emails de 15.11.2022, remetidos aos trabalhadores/as ..., ..., ..., ..., ... e ..., sob a epígrafe "Convocatória";
- Email de 4.08.2021 sob o assunto "Pedido de licença de maternidade";
- Informação da segurança social sobre detalhe do pedido de subsídios parentais referentes à trabalhadora ...;
- Mapa de férias da trabalhadora ...;
- Auto de declarações prestadas em 16.11.2022, por ...;
- Auto de declarações prestadas em 16.11.2022, por ...;
- Auto de declarações prestadas em 16.11.2022, por ...;

- Auto de declarações prestadas em 16.11.2022, por ...;
- Auto de declarações prestadas em 16.11.2022, por ...;
- Auto de declarações prestadas em 16.11.2022, por ...;
- Relatório de Processo Prévio de Inquérito;
- Termo de Encerramento de processo prévio de inquérito e de abertura de processo disciplinar
- Reconhecimento de assinatura presencial;
- Procuração forense.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do no n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe 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 aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo 1do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens

e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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. O n.º 1 do artigo 10.º 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, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.6. 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.

2.7. Em sintonia 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.

2.8. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental. Afirma aquele preceito que o

despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, presumindo-se feito sem justa causa, o despedimento por facto imputável de trabalhador/a que se encontre numa das situações referidas.

2.9. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento”, (...) 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.

2.10. O procedimento para despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.11. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.12. 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. 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).

2.13. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): “O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento

culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...). É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*
- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.*

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter

das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580):
“Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho* (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o

comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposos do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.14. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu carácter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.

2.15. Desta forma, e por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe “Competências próprias e de assessoria”, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.16. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada, em suma, de exercer uma atividade profissional secundária, de organização e gestão de eventos, de forma reiterada, no seu local de trabalho e durante o horário de trabalho, descurando as funções profissionais para as quais foi contratada. Alega a empregadora que, com este comportamento a trabalhadora violou os seus deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução do trabalho, de guardar lealdade ao empregador e de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, todos previstos, respetivamente, nas alíneas c), e), f) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

2.17. De igual modo, entende o empregador que a trabalhadora na qualidade de responsável pelo departamento de ..., impõe um ambiente hostil e autoritário no referido departamento, utilizando linguagem obscena e agressiva no local de trabalho e durante o horário de trabalho, assim se dirigindo a colegas de trabalho, intimidando-os, insultando-os e falando-lhes em tom agressivo. Por outro lado, a trabalhadora utiliza essa linguagem imprópria para se referir aos administradores da empregadora e à própria empregadora, violando o dever de respeitar e tratar o empregador, superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, com urbanidade e probidade, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

2.18. Por fim, entende a empregadora que estes/as comportamentos reiterados, por se tratarem de factos objectivamente graves e culposos, revestidos de extrema censurabilidade, são passíveis de despedimento por justa causa, nos termos previstos nas alíneas c), d) e m) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, por configurarem na provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa; desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto; potencial lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; e reduções anormais de produtividade.

2.19. Por sua vez, a trabalhadora apresenta resposta à nota de culpa invocando a invalidade da mesma, por violação do direito de consulta do processo disciplinar e negando que tenha violado os deveres a que se encontra obrigada.

2.20. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, 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, ao pretenderem

sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.21. Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo, bem como os factos aduzidos pela trabalhadora em resposta à nota de culpa, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexó causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora 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.

2.22. Com efeito, e relativamente à violação dos deveres da trabalhadora em virtude do desempenho de uma atividade profissional secundária, as acusações realizadas pela empregadora na nota de culpa mostram-se sustentadas essencialmente pelo depoimento das testemunhas ouvidas em sede de processo prévio de inquérito, mormente a testemunha ... e

2.23. Sucede que parte relevante dos factos relatados no depoimento da testemunha ... resultam de conhecimento indirecto, nomeadamente de que a trabalhadora passa largos períodos de tempo ao telefone nas cabines insonorizadas, alegadamente a tratar de assuntos da sua atividade secundária, referindo nomeadamente que tomou conhecimento disso pelas testemunhas ... e Porém, do depoimento da testemunha ... nada é referido sobre a duração das chamadas e no depoimento da testemunha ..., este apenas refere que a trabalhadora arguida atendia chamadas no local e horário de trabalho e que, na sua maioria saída do gabinete do Departamento.

2.24. Por sua vez, refere a trabalhadora que nunca escondeu da empresa que desempenhava uma atividade profissional secundária, mas que isso nunca prejudicou a sua atividade profissional, uma vez que compensava sempre o horário, quando tinha necessidade de atender chamadas do foro pessoal ou relacionadas com essa atividade secundária. Já a testemunha ... refere que a trabalhadora arguida atende chamadas mas nunca presenciou que essas chamadas lhe tomassem demasiado tempo. Também refere que nunca viu a trabalhadora arguida a atender chamadas a meio de reuniões.

2.25. A trabalhadora é ainda acusada de levar para a empresa o seu computador pessoal para durante o seu horário de trabalho, desempenhar funções no âmbito da sua atividade profissional secundário. Porém, a trabalhadora refere no artigo 20.º da resposta à nota de culpa que apenas utilizava o computador nas suas pausas, como parece resultar do depoimento da testemunha ... que menciona que já viu a trabalhadora arguida a trabalhar no seu computador pessoal durante a hora de almoço. Também a testemunha ... refere que “(...) certo dia ao regressar da hora de almoço, a trabalhadora ... lhe mostrou menus e perguntou o que o depoente achava (...)”. – Sublinhados nossos.

2.26. Com efeito, afigura-se-nos por demonstrar que a trabalhadora tenha desempenhado a sua atividade profissional secundária na empresa durante o seu horário de trabalho e de forma a prejudicar a entidade empregadora e a violar os seus deveres profissionais. Acresce que se desconhece se a atividade profissional desempenhada pela trabalhadora na empresa e a atividade profissional secundária são concorrentes e, por essa via, potencialmente prejudicam o empregador.

2.27. Quanto às acusações de que a trabalhadora arguida impõe um ambiente hostil e autoritário no referido departamento, utilizando linguagem obscena e agressiva no local de trabalho e durante o horário de trabalho, assim se dirigindo a colegas de trabalho, intimidando-os, insultando-os e falando-lhes em tom agressivo, as mesmas têm por fundamento o depoimento das testemunhas, em particular das testemunhas ..., ..., ... e

2.28. Porém, e sem prejuízo de eventual censura relativamente a alguns comportamentos da arguida pela forma como se poderá ter dirigido aos/às seus/suas colegas, afigura-se, por um lado, que não se mostra suficiente demonstrado que esses comportamentos se mostrem concretizados e provados neste processo disciplinar, por se tratarem de factos relatados de forma pouco circunstanciada e por outro, que sejam susceptíveis de insultar os seus colegas de trabalho, de insultar os administradores da empresa ou de insultar a própria empresa. O mesmo raciocínio quanto à possibilidade de esses alegados comportamentos terem provocado conflitos de forma reiterada e de serem susceptíveis de criar um ambiente hostil e intimidatório às pessoas que consigo trabalham.

2.29. Em particular, quanto às acusações de que a trabalhadora arguida utiliza de uma linguagem obscena e imprópria, afigura-se que as mesmas não se mostram totalmente concretizadas e circunstanciadas, fundamentando-se essencialmente na formulação genérica constante do depoimento da trabalhadora ..., de que “a trabalhadora ... usa linguagem obscena em contexto de

trabalho, dizendo muitas vezes “foda-se”, “caralho” (...), e que é refutado pela trabalhadora arguida e que se mostra totalmente insuficiente.

2.30. Também os factos vertidos nos artigos 65.º e 66.º da Nota de culpa se mostram por concretizar, uma vez que nem a testemunha ... nem a ... o aludem no seu depoimento. Na verdade, a testemunha ..., no seu depoimento, refere que nunca ouviu a trabalhadora ser malcriada e a testemunha ..., no seu depoimento, refere que nunca presenciou momentos em que a trabalhadora arguida tenha utilizado linguagem obscena.

2.31. Quanto ao vertido no artigo 28.º da nota de culpa relativamente à testemunha ..., verifica-se que a trabalhadora nos artigos 32.º a 35.º da resposta à nota de culpa refuta os factos apresentados pela empregadora, referindo que nunca tinha sentido que a testemunha ... não gostava que lhe chamasse “...” e que assim que tomou conhecimento que isso lhe criava desconforto, prontamente pediu desculpa.

2.32. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, apesar de o empregador o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro organizativo da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o/a trabalhador/a, os/as seus/suas companheiros/as, às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.33. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.

2.34. Assim sendo, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (lactante), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a mencionada presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante ... promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.