



PARECER N.º 55/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou 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 168 – DG/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 25.02.2011, a CITE recebeu da ... – Comunicação e Marketing, Lda., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ..., 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, que foi notificada, em 08.02.2011, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** Que “a trabalhadora arguida tem vindo a demonstrar uma desconsideração grave e reiterada pelo cumprimento das suas obrigações legais e obrigacionais, o qual se consubstancia no incumprimento do contrato de trabalho e das suas obrigações contratuais e legais baseado no comportamento ilícito e culposo da trabalhadora procedente do desrespeito de deveres acessórios de conduta, derivados da boa fé no cumprimento do contrato, designadamente, o dever que impende sobre a trabalhadora de guardar lealdade e obediência ao empregador”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.2.** Que, “resulta expressamente do vertido no art. 11.º do Contrato de Trabalho celebrado entre a ora Arguida e a entidade empregadora, que aquela “se obriga a não divulgar durante o período de vigência do contrato de trabalho e após o seu termo, quaisquer informações de qualquer natureza, sigilosa ou não, relativas à actividade da ora Arguente, nomeadamente informações referentes à sua organização, métodos de produção, negócios, trabalhos, clientes ou estratégias de negócios, de que tenha conhecimento pelo exercício da sua actividade profissional ou no decurso dessa actividade”.
- 1.2.3.** Que “se acrescenta no Parágrafo Segundo desse mesmo artigo ínsito no Contrato de Trabalho, que “fica expressamente proibida à ora Arguida a utilização em quaisquer circunstâncias de discos, *pens* ou qualquer outro meio que possam ser utilizados como suporte de cópia de documentos ou dados, sendo-lhe também expressamente proibido o envio por *e-mail* de quaisquer documentos ou dados”, resultando deste Parágrafo Segundo, em clara consonância com o vertido no art. 22.º n.º 2 do Código do Trabalho, um ponto de equilíbrio entre a tutela do direito à confidencialidade de que goza o trabalhador, por um lado, e a liberdade de gestão empresarial, no pólo oposto”.
- 1.2.4.** Que, “não obstante o contratualmente clausulado pelos outorgantes supra identificados, a Trabalhadora/Arguida procedeu ao reencaminhamento de forma ilícita e sistemática do correio electrónico – tanto o recebido como o expedido – do seu *e-mail* profissional “...” para um *e-mail* – que dadas as suas características, designadamente por incorporar o nome e apelido da Arguida, será pessoal da mesma e que, em qualquer caso, não pertence a quem quer que seja que se relacione com a Arguente, designadamente seja seu trabalhador, fornecedor, cliente ou colaborador, pelo que ao diante vai referenciado por *e-mail* pessoal – “...”, tendo para tal usado a opção Bcc, acrónimo respeitante à expressão em língua inglesa “Blind Carbon Copy” (doravante designado pelo acrónimo “Bcc:”), que consiste numa ferramenta



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

do programa informático de correio electrónico que permite o envio de uma mensagem através do mesmo para um endereço electrónico correspondente a uma caixa de correio de *e-mail*, sem que, contudo, aquele endereço seja revelado na própria mensagem e, por isso, permaneça ocultado aos demais eventuais também destinatários visíveis da mesma mensagem”.

- 1.2.5.** Que, se constata dos documentos juntos ao presente processo disciplinar, que em determinados dias dos meses de Novembro e Dezembro de 2010, “a Arguida reencaminhou em "Bcc:" para o seu próprio *e-mail* pessoal, cerca de 150 mensagens electrónicas que foram enviadas por diversas pessoas, nomeadamente, o sócio gerente da empresa, para o seu *e-mail* profissional, relativas a assuntos da actividade da sua entidade empregadora.
- 1.2.6.** Que “a Arguida realizou assim cerca de 150 intervenções ilícitas em pouco mais de três meses, utilizando os recursos informáticos e o correio electrónico disponibilizados pela Arguente e no horário de trabalho daquela”.
- 1.2.7.** Que “a Arguida bem sabe uma vez que, esta outorgou de forma livre, voluntária e consciente o Contrato de Trabalho – que, de harmonia com o vertido no artigo 11.º parágrafo terceiro do Contrato de Trabalho a Termo Certo (*ex vi*, do disposto no artigo 7.º do Aditamento ao Contrato de Trabalho), apenas pode usar os meios informáticos a que tem acesso, bem como quaisquer outros recursos da empresa, *maxime*, a internet, para fins exclusivamente profissionais e exclusivamente respeitantes à sua actividade ao serviço da Arguente”.
- 1.2.8.** Que, “foi contratualmente estabelecido, acordado entre a Arguida e a Arguente, expressamente e por escrito, que a violação das obrigações estabelecidas e assumidas nos artigos 11.º e 12.º do respectivo contrato de trabalho, e que se mantiveram vigentes com a celebração de aditamento ao mesmo, como deste resulta, – obrigação de sigilo, confidencialidade ou não



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

concorrência, portanto qualquer uma destas – implicava para a Arguida o pagamento à Arguente da quantia de € 20.000,00 (vinte mil euros) a título de cláusula penal, sem prejuízo da indemnização a que a Arguente tenha direito nos termos gerais de direito, pelo que inquestionavelmente a Arguida bem sabia que a sua conduta em causa não só não lhe era permitida, quer, também, que era merecedora de mais elevada censura e punição”.

1.2.9. Que “a propósito da admissibilidade em contratos de trabalho de cláusulas, idênticas à do artigo 11º Parágrafo Segundo do Contrato de Trabalho a Termo Certo, amestra o ilustre Prof. Júlio Gomes que, a maior parte da doutrina "aceita que o empregador tem o poder de regulamentar o uso do correio electrónico, que ele próprio disponibiliza, e não tem a obrigação de permitir a utilização para fins pessoais desse mesmo correio electrónico", perseverando o ilustre Professor que "Se essa autorização não existir [leia-se, autorização concedida pelo empregador ao trabalhador, para utilização dos meios informáticos para fins privados] e ressalvados os casos excepcionais, em que o trabalhador pode enviar mensagens de cariz pessoal, mas socialmente adequadas, qualquer utilização desses meios, para fins particulares, será ilícita e constituirá uma infracção disciplinar" (vide, Júlio Manuel Vieira Gomes, Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho, Vol. I, Coimbra; Coimbra Editora, 2007, pág. 369 e ss.)”.

1.2.10. Que “como resulta por de mais evidente do teor da presente Nota de Culpa, tais deveres profissionais, maxime, o dever de trabalhar, o dever de obediência (art. 128.º n.º 1 alínea e) do Código do Trabalho) e o dever de guardar lealdade ao empregador (art. 128.º n.º 1 alínea f) do Código do Trabalho), não foram, de todo, respeitados ou cumpridos pela Arguida, como era sua obrigação, tanto legal como convencional, sempre que – e não foram escassas vezes – reencaminhou, em “Bcc:”, do seu correio electrónico profissional *e-mails* de teor exclusivamente profissional para o seu *e-mail* pessoal, usando os meios informáticos disponibilizados pelo empregador,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

para fins não estritamente profissionais, nas datas e horas indicadas na Nota de Culpa, o que, diga-se, fez de forma reiterada e sistemática”.

- 1.2.11.** “Que do teor, das informações resultantes dos documentos juntos ao processo disciplinar, não resulta qualquer desrespeito relativamente ao direito à confidencialidade de que goza o trabalhador, porquanto, do disposto no n.º 1 do artigo 22.º do Código do Trabalho, apenas resulta vedado ao empregador intrusões ao conteúdo das mensagens de natureza não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte a partir ou no local de trabalho”.
- 1.2.12.** Que “conforme ensina o ilustre Prof. Júlio Gomes “O direito de reserva e confidencialidade é garantido ao trabalhador relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal que envie e receba, bem como relativamente ao acesso à informação de carácter não profissional que consulte” e, “relativamente a uma correcta distinção entre correio pessoal e profissional, refere o mesmo professor que “a empresa deve poder presumir que não é pessoal todo o correio que o trabalhador não tenha qualificado como tal”, (vide, Júlio Manuel Vieira Gomes, Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho, Vul. I, Coimbra; Coimbra Editora, 2007, pág. 383), recaindo, portanto, sobre o trabalhador uma obrigação de não qualificar informações profissionais como pessoais e vice-versa”.
- 1.2.13.** Que, “face ao doutrinado pelo ilustre Prof. Júlio Gomes e atento o "Assunto" mencionado em quase todos os *e-mails* referidos na Nota de Culpa e, bem assim, considerando o efectivo concreto conteúdo de todos os *e-mail* identificados, resulta com clarividência que, nenhuma razão por mais remota que fosse – há, para considerar qualquer um daqueles *e-mails* como não profissional e, por conseguinte, o controlo electrónico efectuado pela empresa foi plenamente legítimo, não consubstanciando, portanto, qualquer



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

devassa susceptível de atingir a personalidade da Arguida e sem postergação de qualquer dos direitos de que aquela seja titular”.

1.2.14. “Que a actuação empreendida pela Arguida coloca em cheque a imagem, o bom-nome da empresa onde aquela presta a sua actividade laboral e bem assim a própria mais-valia da Arguente face aos seus concorrentes, porquanto os *e-mails* em causa continham vasta informação de natureza confidencial respeitante quer a pretensões sigilosas de terceiros cliente da Arguente, quer à execução e prossecução da actividade comercial da mesma, pois que, designadamente, continham em muitos casos orçamentos e consultas de compras de que emergem propostas comerciais que se pretende mais favoráveis que as dos concorrentes, porquanto, consabidamente, sempre que uma mensagem electrónica é enviada de uma empresa – *rectius*, do correio electrónico criado e disponibilizado pela empresa –, o endereço electrónico que vai aflorar, quer aos olhos do destinatário da mensagem quer, igualmente, aos olhos daqueles que com ele se encontrem, é o da empresa, o que criará a aparência de que a mensagem imana da empresa”.

1.2.15. Que, “emerge desta actuação empreendida pela Arguida, na esfera do Arguente, uma legítima inevitável e irremediável incerteza e insegurança relativamente ao destino que a estes *e-mails* foi dado e possa ser ainda dado, visto que, uma vez alojados no endereço electrónico pessoal da Arguida ou, mesmo que seja esse o caso, de terceiro, por via da actuação da Arguida – não mais o Arguente tem possibilidade de exercer qualquer controlo sobre as mensagens enviadas ou recebidas naquela caixa de correio electrónica, nem garantir a confidencialidade do conteúdo das mesmas mensagens e a mais-valia, os conhecimentos e a informação sigilosa inerentes a tal conteúdo, designadamente face a outras empresas dela concorrentes, na prossecução dos negócios sociais”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.16.** Que, a Arguente nunca autorizou a Arguida – ou qualquer outro seu trabalhador a usar a Internet, *e-mail*, ou outro recurso informático, para fins que não fossem os profissionais”.
- 1.2.17.** Que “a este propósito, o Prof. Júlio Gomes refere que "o empregador tem, em princípio, a opção de autorizar, ou não, a utilização dos meios informáticos para fins privados, pelos seus trabalhadores. Se essa autorização não existir; e ressalvados os casos excepcionais, em que o trabalhador" pode enviar mensagens de cariz pessoal, mas socialmente adequadas, qualquer utilização desses meios, para fins particulares, será ilícita e constituirá uma infracção disciplinar. Caso o empregador não tenha autorizado, nem expressa nem tacitamente, a utilização privada da Internet, e não haja situações excepcionais, o trabalhador só a pode utilizar por razões de serviço, Neste caso, quaisquer utilizações privadas representam uma violação de um dever lateral de conduta. Um despedimento pode justificar-se pela duração da utilização privada proibida, pelos custos que ela representou, ou outras consequências graves, ou quando uma advertência prévia foi ineficaz. Também utilizações que em si mesmas seriam insignificantes podem ser juridicamente relevantes quando, todas somadas, ganham um peso significativo”, (vide, Júlio Manuel Vieira Gomes, Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho, Vol. I, Coimbra; Coimbra Editora, 2007, págs. 371 e 378)”.
- 1.2.18.** “Que a Arguida "arrumou" injustificadamente pastas que, não estão relacionadas, com Compras, sendo, inversamente, capas respeitantes a informações sobre vendas da empresa, correspondência, etc., portanto de natureza sigilosa, as quais não estavam ao dispor da Arguida e às quais a mesma não podia aceder, sendo que não é possível determinar em toda a respectiva extensão que elementos terá a Arguida consultado, de que informação se terá apropriado e que utilização fez, pretendia fazer ou fará daqueles”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.19.** Que, “atendendo até à urgência que a Arguida bem sabia haver relativamente à conclusão dos processos relativos a Orçamentos que lhe tinham sido confiados, a empresa concluí que aquela, ao ter executado tarefas que nada tinham a ver com as suas funções, e que, tão pouco, permitiam uma mais célere conclusão do trabalho que lhe estava confiado, então, não agiu com a diligência devida e imposta legalmente, tendo, contrariamente, adoptado um comportamento que apenas serviu para prejudicar a realização da prestação a que estava obrigada, podendo desta actuação, resultar a perda objectiva de interesse na prestação por parte do credor da mesma, com os inerentes prejuízos que daí podiam advir, como de facto sucede”.
- 1.2.20.** Que, “a Arguida, olvidando as normas de trato social que disciplinam a forma de estar e actuar em sociedade, tem vindo, constantemente, a efectuar inúmeros telefonemas para os telemóveis privados de funcionários da Arguente, incluindo em alguns casos na hora de trabalho destes, importunando-os com conversas manifestamente ofensivas da consideração devida ao Director Geral da Arguente, e, aliás, claramente subsumíveis no tipo legal de crime previsto e punido no artigo 180º do Código Penal”.
- 1.2.21.** “Que a arguida manteve contactos com empresas e agentes do sector em que a Arguente exerce a sua actividade, que demonstram a séria vontade da Arguida em não voltar a desempenhar a sua actividade ao serviço da Arguente, recorrendo a contactos da Arguente, sem qualquer pejo ou pudor”.
- 1.2.22.** Que “tais comportamentos supra descritos, revelam um total desinteresse pelo cumprimento das obrigações, legais e contratuais, a que a Trabalhadora/Arguida está vinculada, bem como um desrespeito e desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal e superiores hierárquicos, impossibilitando, por conseguinte, a manutenção do vínculo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

laborai, porquanto, a relação de confiança encontra-se irremediavelmente comprometida, constituindo fundamento para despedimento com justa causa, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, uma vez que, toda a actuação da Trabalhadora/Arguida consubstancia um comportamento culposo, porque deliberado, consciente e intencional e, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

- 1.2.23.** Que “a Trabalhadora/Arguida postergou, tanto os seus deveres emergentes do Contrato de Trabalho como os seus deveres legais, nomeadamente, os constantes do artigo 126.º, n.º 1 e n.º 2 do Código do Trabalho, do artigo 128.º, n.º 1, alíneas a), c), f), g) e h) do Código do Trabalho e integram perfeitamente o disposto no n.º 1 do artigo 351.º e nas alíneas a) e i) do n.º 2 do mesmo artigo do Código do Trabalho, pelo que, é intenção da empresa Arguente proceder ao despedimento da Arguida”.
- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, datada de 22.02.2011, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que “não correspondem à verdade os factos enunciados na nota de culpa, porquanto jamais evidenciou quaisquer desconsiderações, graves ou não, para com a ..., Lda., pois, sempre cumpriu com as suas obrigações legais e contratuais”.
- 1.3.2.** Que, “contrariamente ao que pretendem fazer crer, não tem revelado quaisquer informações – sejam estas de natureza sigilosa ou não – referentes à actividade desenvolvida pela entidade empregadora”.
- 1.3.3.** “Que procedeu, de facto, ao reencaminhamento de correio electrónico de natureza profissional para o *e-mail* pessoal para salvaguarda própria da sua



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pessoa, uma vez que tem vindo a ser alvo de um comportamento persecutório por parte da entidade patronal e que previsivelmente conduziria à instauração de um novo processo disciplinar, procedeu ao sobredito reencaminhamento a fim de preservar todas as informações referentes ao desempenho da sua actividade na empresa”.

- 1.3.4.** Que, “de forma algo estranha, foram apagados pela ..., Lda., diversos *e-mails* do seu correio electrónico profissional em relação aos quais já não lhe foi possível recuperar e que se afiguravam relevantes para deduzir a sua defesa no processo disciplinar anteriormente instaurado e cuja decisão final foi recentemente objecto de impugnação judicial”, pelo que “a fim de salvaguardar a sua defesa perante um eventual processo disciplinar, decidiu proceder ao reencaminhamento de alguns *e-mails*; porém jamais foram os mesmos utilizados para outro fim que não fosse o da sua própria protecção. O seu conteúdo não foi objecto de divulgação”.
- 1.3.5.** Que “é falso que tenha procurado esconder tal procedimento da minha entidade patronal ou do seu responsável, pois, todos os *e-mails* foram reenviados em “BBC”, mas a ..., Lda., dispõe de um servidor que faz um “backup” de todos os *e-mails* expedidos e recebidos, tendo acesso aos mesmos”.
- 1.3.6.** Que, “em momento algum lhe foi vedada, de forma tácita ou expressa, oral ou por escrito, a realização de qualquer tarefa na empresa, pois, pelo contrário, já lhe foram incumbidas, por diversas ocasiões, tarefas/funções que não se encontravam no leque das minhas atribuições, não tendo, apesar disso, recusado a sua realização”.
- 1.3.7.** Que, “não foi por sua iniciativa que resolveu “mexer”, arrumar” e “organizar” as capas mencionadas, contrariamente ao que se pretende fazer crer. Na verdade, foi a Sra. ... – uma vez que dispunha de algum tempo por estar a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

aguardar pela informação necessária a fim de solicitar os orçamentos para o processo de inauguração da Linha ... – que lhe pediu para procurar um dossier que ela própria não encontrava, o qual faz parte de um conjunto de 6 no seu total, com o título "Compras" e que diz respeito a compras, ou seja, directamente relacionados com as funções que recentemente lhe haviam sido atribuídas pela ..., Lda., os restantes dossiers que se encontram no mesmo local tinham os títulos orçamentos, vendas, trabalhos recusados, trabalhos efectuados, etc., ou seja, também estes relacionados com as suas funções”.

- 1.3.8.** Que, “encontrou, de facto, o dossier em causa e pela mesma lhe foi solicitado que o entregasse juntamente com os restantes cinco com o mesmo titulo”, e para prevenir situações futuras de perda de tempo, elaborarei um pequeno manuscrito com a sua exacta localização, enquanto arrumava todos os dossiers do arquivo da sala das maquetes. Deste modo, a Sra. ... já não necessitaria de despender tanto tempo à procura dos dossiers”.
- 1.3.9.** “Que procurou, desde sempre, realizar tarefas que beneficiassem a produtividade da ..., Lda.”, pois, no período compreendido entre 15-11-2010 e 23-12-2010, limpou e arrumou diversas coisas na empresa, como, por exemplo, a sala das maquetes, por forma a que o tempo em que se encontrava «parada» pudesse beneficiar os seus colegas”.
- 1.3.10.** Que, “o mencionado contacto telefónico estabelecido com o Sr. ... na segunda semana de Janeiro resumiu-se apenas ao seu agradecimento pelo auxílio e força que este lhe havia prestado antes do Natal”.
- 1.3.11.** Que “relativamente ao almoço ocorrido em Dezembro de 2010, é manifestamente falso que tenha referido que havia conversado com a Dra. ... acerca da situação que lhe estava a acontecer na empresa”, pois, “telefonou à Dra. ... para agradecer o presente de Natal que a mesma lhe havia enviado



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

para a ..., Lda., telefonema esse que ocorreu somente em Janeiro de 2011”, sendo “as declarações prestadas pelo Sr. ... falsas e desprovidas de qualquer fundamento”.

- 1.3.12.** Que “em momento algum contactou a empresa ... para falar com a Dra. ... a fim de expor a sua situação. A verdade é que, no decurso de um evento, acabei por encontrar ocasionalmente a mesma e por esta foi questionada sobre a sua “ausência” na ..., Lda., visto que o seu contacto era habitual à data em que lhe foram atribuídas novas funções em Setembro de 2010, após o regresso do gozo da sua licença de maternidade. No seguimento da sua questão, limitou-se a explicar a posição que actualmente ocupava na ..., sem nunca se ter referido à pessoa do sócio gerente da empresa”.
- 1.3.13.** Que, “a partir do momento em que foi suspensa da sua actividade, encetou alguns contactos, telefónicos e via *e-mail*, com vista a procurar alternativas de emprego”.
- 1.3.14.** Que “atendendo ao comportamento manifestamente persecutório de que tenho sido alvo desde Setembro de 2010 e que se traduz, entre outras coisas, na passagem do seu local de trabalho para a cave da empresa, na despromoção da sua categoria profissional, na eliminação dos *e-mails* do seu computador, na limitação das condições de trabalho com atribuição de uma secretária de trabalho exígua e na privação do uso do telefone, na proibição de contacto com clientes e fornecedores, na proibição de auxiliar os meus colegas de trabalho, parece-lhe evidente a vontade férrea do responsável da ..., Lda., em “forçar” a sua saída da empresa, pelo que não lhe restava outra alternativa que não fosse a de acautelar o seu futuro em termos profissionais, sobretudo se tivermos em consideração a actual conjuntura a nível de mercado de trabalho”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3.15. Que, independentemente da sua vontade de continuar a desempenhar as suas funções na ..., Lda., a verdade é que esta, por intermédio do seu responsável, lançou mão de todos os expedientes possíveis para inviabilizar uma correcta e adequada prestação do seu trabalho”, pelo que “deverá o presente processo disciplinar merecer o imediato e liminar arquivamento”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva 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”.

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada 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 da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 actividade profissional.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de:
1. De, em determinados dias dos meses de Novembro e Dezembro de 2010, ter reencaminhado em "Bcc:" para o seu próprio *e-mail* pessoal, cerca de 150 mensagens electrónicas que foram enviadas por diversas pessoas, nomeadamente, o sócio gerente da empresa, para o seu *e-mail* profissional, relativas a assuntos da actividade da sua entidade empregadora.
 2. De ter executado tarefas que nada tinham a ver com as suas funções, e que, tão pouco, permitiam uma mais célere conclusão do trabalho que lhe estava confiado, em virtude de ter arrumado injustificadamente pastas que, não estão relacionadas, com Compras, sendo, inversamente, capas respeitantes a informações sobre vendas da empresa, correspondência, etc, de natureza sigilosa, as quais não estavam ao dispor da Arguida e às quais a mesma não podia aceder.
 3. De ter efectuado inúmeros telefonemas para os telemóveis privados de funcionários da Arguente, incluindo em alguns casos na hora de trabalho destes, importunando-os com conversas manifestamente ofensivas da consideração devida ao Director Geral da Arguente.
 4. De ter mantido contactos com empresas e agentes do sector em que a Arguente exerce a sua actividade, que demonstram a séria vontade da Arguida em não voltar a desempenhar a sua actividade ao serviço da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Arguente, recorrendo a contactos da Arguente, sem qualquer pejo ou pudor”.

2.3.1. No que concerne à primeira acusação, o empregador prova que a trabalhadora arguida reencaminhou em "Bcc:" para o seu próprio *e-mail* pessoal, cerca de 150 mensagens electrónicas que foram enviadas por diversas pessoas, para o seu *e-mail* profissional, relativas a assuntos da actividade da empresa, mas não apresentou qualquer prova de que a aquela trabalhadora tenha feito mau uso dos referidos *e-mails*, conforme a empresa reconhece na Nota de Culpa ao referir que “emerge desta actuação empreendida pela Arguida, na esfera do Arguente, uma legítima inevitável e irremediável incerteza e insegurança relativamente ao destino que a estes *e-mails* foi dado e possa ser ainda dado”.

2.3.1.1. Na esteira do Prof. Júlio Vieira Gomes, se “o empregador não autorizar a utilização dos meios informáticos para fins privados, (como é o caso em apreço), qualquer utilização desses meios, para fins particulares, será ilícita e constituirá uma infracção disciplinar. Um despedimento pode justificar-se pela duração da utilização privada proibida, pelos custos que ela representou, ou outras consequências graves, ou quando uma advertência prévia for ineficaz”.

2.3.1.2. Ora, no caso “sub *judice*”, o empregador, apesar de demonstrar que a trabalhadora reencaminhou cerca de 150 *e-mails* que lhe foram enviados no âmbito da actividade da empresa, para o seu *e-mail* pessoal, não conseguiu fazer prova de que a trabalhadora tenha utilizado esses *e-mails*, para fins particulares ou que esta tenha por isso causado quaisquer prejuízos à empresa, pois, a trabalhadora arguida tomou, legitimamente, conhecimento daqueles, no âmbito das suas funções.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.3.2.** No que respeita à 2ª acusação, a própria entidade empregadora afirma na Nota de Culpa “que não é possível determinar em toda a respectiva extensão que elementos terá a Arguida consultado, de que informação se terá apropriado e que utilização fez, pretendia fazer ou fará daqueles”, o que significa que a empresa reconhece a falta de prova relativamente ao mau uso que a arguida terá feito das informações que esta terá obtido, e, também, não prova que a trabalhadora arguida tenha executado tarefas que nada tinham a ver com as suas funções.
- 2.3.3.** Relativamente às restantes acusações, a empresa não conseguiu fazer prova das mesmas, dado que, os depoimentos das duas testemunhas em que se apoiaram foram baseados, não em factos que estas tenham presenciado, mas, em declarações telefónicas da arguida, que esta nem sequer confirma.
- 2.4.** Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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.
- 2.5.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ..., promovido pela ... – Comunicação e Marketing, Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2011**