

PARECER N.º 509/CITE/2017

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

Processo n.º 1353/DG/2017

I – OBJETO

1.1. Em 30.08.2017, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., que exerce funções de Gestora 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Em 06.12.2016, a entidade empregadora enviou a Nota de Culpa à trabalhadora ..., como a seguir sucintamente se transcreve: *“Por decisão da Diretora Geral (CEO), da Entidade Patronal (doravante designada por EP), Dra. ..., de 07 novembro de 2016, foi mandado instaurar processo disciplinar à trabalhadora ..., a qual, desde o dia 12 de Outubro de 2016, se encontrava a exercer funções sob a orientação da coordenadora de operações ..., auxiliando a mesma no controle das agendas, na clínica ... de ..., por alteração da sua anterior função de gestora de ...*

O signatário foi nomeado instrutor do processo, tendo dado início à sua instrução. Foi decidido suspender preventivamente a

trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 354º do Código do Trabalho, perante a impossibilidade premente de a mesma se manter na empresa durante o decurso do processo disciplinar devido à extrema gravidade da infração, súbita e inesperadamente, cometida nesse mesmo dia, 07 de novembro de 2016 — descrita no parágrafo 10º da Nota de Culpa —, a culminar as múltiplas e continuadas infrações que vinha a cometer num crescendo de gravidade e frequência. 2. A Nota de Culpa (NC) foi elaborada nos termos do artigo 353º do Código do Trabalho, a partir da descrição dos factos ao Instrutor do presente Processo Disciplinar pela CEO com base no conhecimento direto que tem dos mesmos e conhecimento indireto que a esta foi transmitido pelas testemunhas, que são colaboradores/trabalhadores da EP, com as quais a arguida manteve, no seio da empresa, um relacionamento laboral. Teve ainda como base, a corroborar a descrição dos factos pela CEO, a análise de todos os e-mails enviados e recebidos pela arguida desde 20.06.2014 até à suspensão preventiva da mesma, tendo sido seleccionados e juntos ao processo, A empresa/sociedade ..., Lda., representante da marca ..., é titular de 5 clínicas dentárias situadas em ..., ..., ..., ... e 2º Em novembro de 2012 a arguida organizou um evento para a ... que consistiu na Inauguração da clínica Dentária de ... e atuou como intermediária de duas figuras públicas que em troca de tratamentos dentários iriam ser “embaixadoras” na ... 3 Desde esta data a arguida passou a acompanhar as referidas figuras públicas às consultas que estas tinham nas clínicas e nestas alturas tentava sempre falar com a Direção no sentido de trabalhar na área do ... uma vez que tinha feito uma pós-graduação nesta área e gostava muito de trabalhar com a 4 A arguida foi contratada a 01 de novembro de 2013, mediante a celebração de contrato de trabalho a termo certo, com duração de

6 meses, & início a 1 de novembro de 2013, para exercer a função de Gestora de ... do grupo ..., 5 Função que consistia em garantir a coerência da imagem da Marca, dos serviços e/ou produtos em todos os canais de comunicação e distribuição assegurando a coerência de imagem e otimização e cabendo ainda a elaboração, implementação o controlo do Plano de Comunicação da ... para todos os produtos/serviços da Marca e implementar e controlar a estratégia de Media associada às campanhas e o desenvolvimento de ..., função que requer um elevado grau de confiança por parte da Direção de qualquer grupo empresarial; 6° Sendo o período de trabalho de 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, das 10:00h às 19:00h, com 1 hora para almoço, tendo sido alterado a pedido da arguida para o horário das 9:00h às 18:00h; 7° O local de trabalho era nas instalações da empresa, situada na ..., em 8° A arguida assumiu sempre um comportamento indisciplinado e insubordinado na empresa e, não obstante as inúmeras advertências por parte da sócia e Diretora (CEO), ao apontar-lhe sistematicamente as falhas, lembrando-lhe que era seu dever exercer as funções para as quais tinha sido contratada e ter um comportamento adequado, em vez de se corrigir, a intensidade e gravidade das suas atitudes aumentaram progressivamente, praticando inclusivamente atos sem o conhecimento da direção e muitas vezes contrários às regras da empresa. 9-Culminando com a sua última atitude, a qual, pela extrema gravidade que revestiu, tornou irreversivelmente impossível a continuidade da relação laboral, impondo-se a imediata suspensão preventiva da trabalhadora/arguida, prévia ao despedimento.10- No dia 7 Novembro de 2016, pelas 15:00, depois de chamada ao gabinete da direção para assinar a alteração de funções, previamente acordada verbalmente, a mesma recusou-se a fazê-lo, e

olhando a CEO nos olhos, com expressão e em tom ameaçador, vociferou: “eu não vou assinar coisa nenhuma, fui aconselhada a não o fazer, e a Dra. ... sabe que, com a influência que tenho, se me prejudicar de alguma forma, fecho-lhe a ...de hoje para amanhã, não sabe?

11 A CEO chamou imediatamente a sua assistente, ..., que trabalha no gabinete ao lado do seu, perguntando-lhe: “a ... ouviu o que a ... disse?” Tendo respondido que a ouviu a gritar, mas que não conseguiu perceber o que dizia. 12° Então, dirigindo-se à arguida, disse-lhe para repetir o que acabara de lhe dizer, não tendo esta respondido. 13 A CEO disse á arguida que a gravidade da atitude que tivera determinava irreversivelmente o seu despedimento. 14° Não obstante, a arguida manteve-se na empresa até ao dia 9 de outubro, altura em que lhe foi pedido, perante testemunhas, que assinasse a comunicação de “Suspensão preventiva de trabalhador’ porém só no dia seguinte compareceu para assinar. 15 Em Setembro do ano corrente, a ora arguida foi confrontada pela direção com as sucessivas falhas que cometia no âmbito da função que desempenhava, de gestora de comunicação, tendo para o efeito obtido, inclusivamente, um parecer de um profissional com experiência, e demonstrou à ora arguida que efetivamente a mesma não tinha competência para exercer a função, não só por falta de formação na área mas também por incapacidade notória de comunicar com eficácia, na medida em que, no âmbito das suas funções como gestora de comunicação, cometeu várias falhas graves, desde negociações à revelia da Direção, que por falha na comunicação culminava muitas vezes em situações constrangedoras para a empresa; publicação de reportagem numa revista em que se intitulava Diretora de ..., que era supostamente gratuita e que custou

a quantia de € 700,00 à empresa, facto que só chegou ao conhecimento da Direção com a cobrança da fatura pela referida revista; postagens no Facebook, publicadas sem conhecimento da prévio direção, com erros grosseiros de português “branqueamento a lazer” ao invés de “branqueamento a laser”, infringindo muitas vezes as normas que regulam a publicidade na área da saúde, tendo sido avisada dessa gravidade vezes sem conta; incapacidade de comunicar com designers e restantes elementos da equipa com vários episódios de conflito, inclusive com o sócio da empresa na presença de outros colaboradores, entre outras falhas. 16° Confrontada com provas evidentes e irrefutáveis da sua incompetência, na falta de argumentos, para se precaver contra previsíveis consequências da sua inabilidade, enviou um e-mail à Diretora, no dia 27 de setembro de 2016, no qual elenca uma serie de mentiras, designadamente:

- “Utilizo contactos pessoais para beneficio da ...” — a Empregadora não tem conhecimento de tal facto, não sendo prática na empresa confundir funções profissionais com relações pessoais.

- “Faço um trabalho técnico exógeno à minha formação académica” — a Empregadora nunca solicitou qualquer trabalho que extravasasse o âmbito das suas funções, pelo contrário, sempre e repetidamente lhe disse para fazer apenas o que lhe cabia dentro dos mesmos, como por exemplo um Plano de Comunicação, não obstante a arguida se ausentar do posto de trabalho muitas vezes com a justificação de que estaria a fazer um favor à empresa, facto que- “Anulo e reduzo os custos da ...” — a arguida aumenta sempre muito os custos da ..., autopromovendo-se com os seus “contactos pessoais”, que acabam por se revelar mais dispendiosos do que se fossem pagos ao valor de mercado, por exemplo, os tratamentos das figuras públicas, que começaram por ser um valor e foram sistematicamente sofrendo

alterações substanciais do custo; - “Ponho à disposição da empresa material pessoal sem qualquer compensação” — a arguida tinha por hábito fazer filmagens e fotografias de tudo o que se lembrava, sem autorização da direção e/ou dos filmados/fotografados - tendo gerado alguns conflitos com médicos que não apreciavam esta atitude e muitas vezes sem dar acesso à Direção das imagens produzidas, tendo sido proibida expressamente de filmar ou fotografar sem autorização prévia; Quanto ao computador pessoal que diz ter usado, se o fez foi por sua conveniência, pois sempre teve à sua disposição o computador oferecido da empresa; - “Obtenho serviços técnicos especializados sem custos” — sempre que referia que seria sem custo era mentira, por exemplo a “publicidade gratuita” que diz ter conseguido sem custo, custou € 700,00 à empregadora, tendo apenas servido para sua autopromoção, integrando essa publicidade no seu curriculum vitae atual. Por isso, só não teve custos para a própria, que colheu os proveitos; quanto aos eventos que menciona, foram todos pagos pela Empregadora; - “Obtenção de maior vantagem ao menor preço” — fazia parte das suas funções pedir orçamentos e apresentar à direção para escolher o melhor, por isso, é também absurda essa sua afirmação; - “Entre muitas situações” — fazia parte das suas funções comunicar todos os materiais do programa “... Saúde PMS’ sendo que com a entrada de uma pessoa com mais experiência, deixou evidente todos os erros de comunicação. 17 -Este e-mail veio na sequência do confronto direto com provas irrefutáveis da sua incompetência para continuar a exercer as funções que lhe estavam adstritas no contrato, constituindo uma tentativa de manter o seu posto de trabalho, com justificações inventadas e vitimizandose como era seu hábito, usando mais uma vez palavras desrespeitosas e falsas acusações contra a Direção. 18

Depois deste confronto, e levando em conta que a arguida referiu que não se importava de realizar outra função, assumindo aparentemente que reconhecia a sua falta de capacidade para exercer tal função, até porque já há muito que a Direção tinha perdido a confiança na arguida em comunicar a Marca, tendo a mesma se limitado nos últimos tempos a acompanhar as figuras públicas e solicitar orçamentos, na medida que nem sequer tinha apresentado até a data nenhum Plano de Comunicação, assim como nunca desenvolveu nenhum acréscimo à identidade da Marca, tendo ficado estabelecido que a mesma iria trabalhar na Clínica ...sob a orientação da coordenadora de operações ..., auxiliando a mesma no controle das agendas, com quem passou a fazer na data de 12 de Outubro de 2016. 19 Depois de ter um feedback positivo quanto à prestação da arguida na sua nova atividade, que parecia exercer com gosto, não obstante ter ainda depois disso feito algumas propostas à Direção ligadas ao ..., que foram recusadas e tendo sido advertida de que já não fazia parte das suas funções a área da comunicação. 20 Contudo continuou sempre a não cumprir horários, com atrasos e ausências injustificadas.

21° Tendo sido advertida pela Diretora, várias vezes, por exemplo, por e-mail de 6 de outubro de 2016, com o seguinte teor: 'Amanhã tenho novamente de sentar consigo e lhe explicar pela décima vez que o tipo de comunicação que quer fazer na ... não estão de acordo com o que a ... quer comunicar , Agradeço que não envie nada sem antes clarificarmos a sua "competência" dentro da área que diz ser a sua.'

22° E, insistindo, como era seu hábito, em fazer o que queria, mesmo contra as ordens expressas da Diretora e contra o que havia acordado relativamente à alteração das suas funções, continuou a intitular-se gestora de ... e a apresentar propostas nesse âmbito, 23°

Conforme seu e-mail, de 4.11.2016, enviado à Diretora e Prof. 24° E, nessa sequência, no mesmo dia, enviou outro e-mail que dirigiu a todos, terminado da seguinte forma desrespeitosa e ofensiva: "A resposta por parte da direção está ferida de falta de fundamentos e é em absoluto desproporcional e ofensiva. aguardo que a direção se retrate." 25° Omitiu da direção um email que recebeu, no seu email profissional da empresa, (...) da agente de uma figura pública, enviado a 26 de outubro de 2016, a propor uma parceria à Empregadora, quando já exercia outra função, e deveria ter dado conhecimento do mesmo à Direção, não o tendo feito, antes enviou uma proposta ao Prof. ... e à Diretora omitindo o nome da figura pública e agindo com se ainda fizesse parte do seu cargo atual a área da comunicação. 26° Foi-lhe enviado pela direção um e-mail de resposta ao seu, a 4 de novembro de 2016, lembrando-a que, conforme o acordo que fizera com a Diretora, essa tarefa já não fazia parte das suas novas funções.

Tratava de forma altiva, desrespeitosa e, por vezes, ofensiva outros colaboradores e até a Diretora e o outro sócio da empresa, ..., seu superior hierárquico, tratando este último como se de um estafeta se tratasse. 28° Mandou publicar, contrariando mais uma vez ordens expressas da Diretora, uma reportagem num anexo do jornal "Público", tendo depois informado a direção que o fizera porque era gratuita a publicação, mentindo, pois bem sabia, como provam inequivocamente os e-mails trocados com o representante da revista com o qual tinha negociado. 29° A ... teve de pagar € 700,00 por essa reportagem, 30. Vindo-se depois a descobrir que o objetivo da arguida com a reportagem era incluí-la no seu curriculum vitae.

31° A arguida sempre teve muita dificuldade em cumprir com os horários estabelecidos, de tal forma que muitas vezes era necessário

procurá-la, uma vez que não se encontrava no seu posto de trabalho, nem justificava a sua ausência. 32° Para além das chamadas de atenção verbais, foram-lhe igualmente feitas advertências escritas, por exemplo, no dia 14 de junho de 2016, 12 e 21 de setembro de 2016, respetivamente, — doc. 1, 2 e 3 A ameaça da arguida à Diretora, ocorreu quando a arguida foi chamada ao gabinete da Diretora para assinar a adenda ao contrato a formalizar o acordo a que tinham chegado e que consistiu na atribuição de novas funções compatíveis com os seus conhecimentos e competências, 34 O seu comportamento sempre deu mostras de alguma altivez suportada por uma sensação de superioridade o que muitas vezes levou a conflitos e falhas de comunicação que prejudicaram gravemente a imagem e a gestão da empresa principalmente ao nível dos recursos humanos. 35° A ameaça da arguida impôs a sua imediata suspensão e impede a continuidade de qualquer tipo de relação laboral com a ..., pois se já se tinha perdido a confiança na sua competência profissional, a partir daquele momento deixou também de haver confiança em relação ao seu caráter pessoal. 36° Os comportamentos descritos, têm natureza duradoura e sistemática, constituindo infrações continuadas, que consubstanciam o previsto no art.351°, n.ºs 1, 2 alíneas a), d) e ,) e 3 do Código do Trabalho, pela sua gravidade e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constituem justa causa de despedimento. 37° Perante o exposto, a Empregadora não pode deixar de proceder ao despedimento imediato, tendo suspenso preventivamente a arguida, nos termos do ad. 354° do mesmo código. 38° Em face da intenção da Empregadora de despedir imediatamente a arguida, dispõe esta de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à Nota de Culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera

relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes

3. RESPOSTA À NOTA DE CULPA

A trabalhadora/arguida juntou aos autos a sua Resposta à Nota de Culpa na qual, com escassas exceções, nega os factos que lhe são imputados, alegando, em síntese: - que não correspondem à verdade; que as conclusões apresentadas relativamente a certos factos são subjetivas e desprovidas de qualquer fundamento; que são transcritos parcialmente alguns e-mails que são feridos no seu todo desacompanhados do contexto que os motivou; que quando utiliza a palavra "... todos num email por si enviado para o Diretor Clínico da EP Professor Doutor ..., quer-se dizer a Dra. ...; que a quantia de €700,00 que a EP teve de despende com uma reportagem não apresentou desvantagens à empresa, de tal forma que foi mantida a parceria com a revista, tendo voltado a publicar outro artigo publicitário da ...;- sendo de enorme má-fé o doc. 3 junto com a NC porquanto a Dra ... sabe que no dia 14.06.2016 tinha acabado de perder o bebé uns dias antes...; - que foi impedida, no dia 15.12.2016 de consultar o processo disciplinar, tendo- lhe sido barrado esse direito pela própria Dra. ..., não cumprindo o compromisso assumido pelo instrutor do processo...; Concluindo assim: "Este procedimento disciplinar consubstancia nada mais do que uma tentativa de despedimento por justa causa em que a verdadeira razão é a gravidez da trabalhadora, isto porque a trabalhadora já tinha estado grávida no ano corrente e após perder aquele bebé a trabalhadora comunicou à EP que apesar de ter perdido este era sua intenção voltar a tentar engravidar, pelo que o médico, tinha recomendado a tentar apenas a partir de, pelo que desde setembro a Dra ... tem vindo a perseguir a trabalhadora ora

tentando cessar as suas funções por forma a extinguir o seu posto de trabalho, ora retirando as ajudas de custo, ora humilhando a trabalhadora em frente de todos ou trabalhadores ou por email com conhecimento dos trabalhadores, ora desautorizando a trabalhadora em funções que até então eram autónomas...

Tendo a CEO informado a trabalhadora ... de que, se havia aconselhado com o seu advogado com o ex companheiro e pai da sua filha, o advogado Dr. ..., de que, se extinguísse o posto de trabalho nunca mais poderia comunicar, qualquer coisa que fosse ou exercer qualquer função que consta-se do contrato de trabalho da trabalhadora ..., isto é nunca mais poderia voltar a exercer essas funções ou atribuí-las a qualquer outra trabalhadora da empresa, a CEO desistiu dessa via, tendo optado pela via da alteração ao contrato de trabalho da trabalhadora Contudo, não só nunca foram propostas outras funções à trabalhadora até à data da suspensão, muito menos apresentada qualquer adenda ao contrato. Mais se conclui que a intenção da CEO em alterar as funções da trabalhadora... constantes do seu contrato era uma forma maquiavélica premeditada de lhe atribuir funções supérfluas passíveis de extinção imediata após a assinatura, sem qualquer consequência negativa ou penosa economicamente para a empresa. Pelo exposto a trabalhadora nunca aceitou qualquer alteração ao seu contrato de trabalho. Deu-se, então, uma constante perseguição, assédio e Mobbing contra a trabalhadora, contra as funções, características pessoais da trabalhadora ora porque era menina rica, ora porque era casada com um homem rico, ora porque tinha a mania que era gestora e já não era... Claramente estamos perante uma tentativa de despedimento por justa causa de trabalhadora grávida encapotada por outras razões em que a direção foi "em cima do joelho" inventar e

engendrar por forma a justificar um despedimento lícito, que nunca seria justificado nem teria lugar caso não houvesse esta gravidez ou intenção de engravidar.” Termina requerendo as seguintes diligências de prova: - Nos parágrafos 1., 2., 4., 5., 9., requer a transcrição integral dos e-mails que identifica por referência à Nota de Culpa; - No parágrafo 3. requer o acesso ao seu computador de trabalho e à sua caixa de e-mails ...pt - No parágrafo 6. requer a inclusão no processo disciplinar de um artigo publicado, a que se refere o parágrafo 26º da resposta à NC; - No parágrafo 7. requer a transcrição de mensagens trocadas pelos números de telemóvel ... e ... ; - No parágrafo 8. requer que seja incluída no processo a declaração a que se refere o ponto 35º da resposta à NC; - Nos parágrafos 10., 11., e 12. requer a junção ao processo disciplinar dos emails a que se referem os pontos 38º, 40º e 42º, respetivamente, da resposta à NC. Não apresentou testemunhas. Por lapso, no artigo 14º da NC é referida a data “9 de outubro” quando devia constar 9 de novembro de 2017, como facilmente se infere de todo o contexto.

4. INSTRUÇÃO Na instrução do processo, e após o cumprimento dos respetivos trâmites legais, foram efetuadas as seguintes diligências instrutórias: - Audição da CEO e análise de emails enviados pela trabalhadora/arguida à CEO e a outros colaboradores da EP e enviados pela CEO àquela, juntos ao processo, com base nos quais foi elaborada a NC;II - Análise da Resposta à Nota de Culpa; - Procedeu-se à audição em declarações das seguintes testemunhas indicadas na NO: - ... — Sócio-Gerente e Diretor de Logística (fís 201 a 202); - ... — Assistente Administrativa (fís 182 a 187); - ... — Coordenadora de Operações (fís 188 a 190); - ... — Supervisora Clínica (fís 191 a 192); - ... — Secretária Direção, Responsável Departamento Financeiro (fís 193 a 197); - ... — Sócio-gerente, CEO da ... (fís 198 a 200); - ... — Médico Dentista e Diretor Clínico (fís 203 a 204).

5. *DOS FACTOS -Concluída a instrução do processo, A) Deram-se como provados os seguintes factos: a) A arguida exerceu a função de Gestora de ... do grupo ..., tendo sido contratada a 01 de novembro de 2013, mediante a celebração de contrato de trabalho a termo certo, com duração de 6 meses, o qual se renovou sucessivamente, tendo passado a contrato sem termo;*

b) A função consistia em garantir a coerência da Imagem da Marca, dos serviços e/ou produtos em todos os canais de comunicação e distribuição assegurando a coerência de imagem e otimização de meios, cabendo ainda a elaboração, implementação e controlo do Plano de Comunicação da ... para todos os produtos/serviços da Marca e implementar e controlar a estratégia de Media associada às campanhas e o desenvolvimento de ...; c) A pedido da arguida, o horário de trabalho, que inicialmente era das 10:00h às 19:00h, passou a ser das 9:00h às 18:00h, de segunda a sexta-feira, com 1 hora para almoço; d) O local de trabalho era nas instalações da empresa, situada na ..., em ...; e) A arguida assumiu sempre um comportamento indisciplinado e insubordinado na empresa, cuja intensidade e gravidade aumentaram progressivamente com o passar do tempo, mas mais acentuadamente depois de ter ficado efetiva; f) Era advertida inúmeras vezes pela CEO e cada vez mais frequentemente, ora porque não cumpria o que lhe mandava fazer, ou porque demorava muito tempo a fazer o que lhe pedia, pelas suas saídas do trabalho sem pedir nem sequer avisar, porque não cumpria horários; g) No dia 7 de Novembro de 2016, pelas 15:00, depois de chamada ao gabinete da CEO para assinar a alteração das funções que lhe cabiam nos termos do contrato de trabalho que celebrara com a EP, conforme tinha previamente acordado verbalmente com a CEO, tendo já vindo a exercer as novas funções há algum tempo,

recusou-se a assinar a adenda e ameaçou-a de que se a prejudicasse, com a influência que tem, também prejudicaria a empresa; h) Esta ameaça determinou a CEO a suspender preventivamente a arguida com a intenção de proceder ao seu despedimento, por considerar que a mesma impossibilitou a continuidade da relação laboral; i) Além da CEO ninguém mais ouviu esta ameaça da arguida; j) Logo a seguir a esta ameaça chamou imediatamente a sua assistente, ..., que trabalha no gabinete ao lado do seu, perguntando-lhe se tinha ouvido o que a ... dissera, mas esta respondeu que a ouviu a gritar, mas que não conseguiu perceber o que dizia; k) A CEO reproduziu perante a arguida e a referida assistente o que aquela lhe dissera, tendo esta, depois de uma pausa, negado e que apenas dissera que com a sua influência podia melhorar as coisas na empresa."

1.3- *Pela trabalhadora arguida foi dada a resposta à nota de culpa, a qual sucintamente se transcreve: " 3. RESPOSTA À NOTA DE CULPA*

A trabalhadora/arguida juntou aos autos a sua Resposta à Nota de Culpa na qual, com escassas exceções, nega os factos que lhe imputados, alegando, em síntese:- que não correspondem à verdade; - que as conclusões apresentadas relativamente a certos factos são subjetivas e desprovidas de qualquer fundamento; - que são transcritos parcialmente alguns e maus que são feridos no seu todo desacompanhados do contexto que os motivou; - que quando utiliza a palavra"... todos num email por si enviado para o Diretor Clínico da EP Professor Doutor ..., quer-se dizer a Dra.. ...; - que a quantia de € 700,00 que a EP teve de despende com uma reportagem não apresentou desvantagens à empresa, de tal forma que foi mantida a parceria com a revista, tendo voltado a publicar

outro artigo publicitário da ...; - sendo de enorme má-fé o doc. 3 junto com a NC porquanto a Dra. ... sabe que no dia 14.06.2016 tinha acabado de perder o bebé uns dias antes...; - que foi impedida, no dia 15.12.2016 de consultar o processo disciplinar, tendo-lhe sido barrado esse direito pela própria Dra. ..., não cumprindo o compromisso assumido pelo instrutor do processo...; Concluindo assim: "Este procedimento disciplinar consubstancia nada mais do que uma tentativa de despedimento por justa causa em que a verdadeira razão é a gravidez da trabalhadora, isto porque a trabalhadora já tinha estado grávida no ano corrente e após perder aquele bebé a trabalhadora comunicou à EP que apesar de ter perdido este era sua intenção voltar a tentar engravidar, pelo que e que o médico tinha recomendado a tentar apenas a partir de, pelo que desde setembro a Dra. ... tem vindo a perseguir a trabalhadora ora tentando cessar as suas funções por forma a extinguir o seu posto de trabalho, ora retirando as ajudas de custo, ora humilhando a trabalhadora em frente de todos os trabalhadores ou por email com conhecimento dos trabalhadores, ora desautorizando a trabalhadora em funções que até então eram autónomas. Tendo a CEO informado a trabalhadora ... de que, se havia aconselhado com o seu advogado com o ex. companheiro e pai da sua filha, o advogado Dr. ..., de que, se extinguisse o posto de trabalho nunca mais poderia comunicar, qualquer coisa que fosse ou exercer qualquer função que contasse do contrato de trabalho da trabalhadora ..., isto é nunca mais poderia voltar a exercer essas funções ou atribuí-las a qualquer outra trabalhadora da empresa, a CEO desistiu dessa via, tendo optado pela via da alteração ao contrato de trabalho da trabalhadora Contudo, não só nunca foram propostas outras funções à trabalhadora até à data da suspensão, muito menos apresentada

qualquer adenda ao contrato. Mais se conclui que a intenção da CEO em alterar as funções da trabalhadora ... constantes do seu contrato era uma forma maquiavélica premeditada de lhe atribuir funções supérfluas passíveis de extinção imediata após a assinatura, sem qualquer consequência negativa ou penosa economicamente para a empresa. Pelo exposto a trabalhadora nunca aceitou qualquer alteração ao seu contrato de trabalho. Deu-se, então, uma constante perseguição, assédio e Mobbing contra a trabalhadora, contra as funções, características pessoais da trabalhadora ora porque era menina rica, ora porque era casada com um homem rico, ora porque tinha a mania que era gestora e já não era... Claramente estamos perante uma tentativa de despedimento por justa causa de trabalhadora grávida encapotada por outras razões em que a direção foi "em cima do joelho" inventar e engendrar por forma a justificar um despedimento lícito, que nunca seria justificado nem teria lugar caso não houvesse esta gravidez ou intenção de engravidar." Termina requerendo as seguintes diligências de prova: - Nos parágrafos 1., 2., 4., 5., 9., requer a transcrição integral dos e-mails que identifica por referência à Nota de Culpa; - No parágrafo 3. requer o acesso ao seu computador de trabalho e à sua caixa de e-mails ... (...pt - No parágrafo 6. requer a inclusão no processo disciplinar de um artigo publicado, a que se refere o parágrafo 26º da resposta à NC; - No parágrafo 7. requer a transcrição de mensagens trocadas pelos números de telemóvel ... e ...; - No parágrafo 8. requer que seja incluída no processo a declaração a que se refere o ponto 35º da resposta à NC; - Nos parágrafos 10., 11., e 12. requer a junção ao processo disciplinar dos e-mails a que se referem os pontos 38º, 40º e 42º, respetivamente, da resposta à NC. Não apresentou testemunhas. Por lapso, no artigo 14º da NC é referida a data "9 de outubro"

quando devia constar 9 de novembro de 2017, como facilmente se infere de todo o contexto. 4. INSTRUÇÃO- Na instrução do processo, e após o cumprimento dos respetivos trâmites legais, foram efetuadas as seguintes diligências instrutórias: Audição da CEO e análise de emails enviados pela trabalhadora/arguida à CEO e a outros colaboradores da EP e enviados pela CEO àquela, juntos ao processo, com base nos quais foi elaborada a NC.”

1.4- _Pelo Exmo. Instrutor foi produzido o RELATÓRIO FINAL, o qual sucintamente se transcreve: “1. INTRODUÇÃO Por decisão da Diretora Geral (CEO), da Entidade Patronal (doravante designada por EP), Dra ..., de 07 novembro de 2016, foi mandado instaurar processo disciplinar à trabalhadora ..., a qual, desde o dia 12 de Outubro de 2016, se encontrava a exercer funções sob a orientação da coordenadora de operações ..., auxiliando a mesma no controle das agendas, na Clínica ... de ..., por alteração da sua anterior função de gestora de O signatário foi nomeado instrutor do processo, tendo dado início à sua instrução. Foi decidido suspender preventivamente a trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 354º do Código do Trabalho, perante a impossibilidade premente de a mesma se manter na empresa durante o decurso do processo disciplinar devido à extrema gravidade da infração, súbita e inesperadamente, cometida nesse mesmo dia, 07 de novembro de 2016 — descrita no parágrafo 10º da Nota de Culpa —, a culminar as múltiplas e continuadas infrações que vinha a cometer num crescendo de gravidade e frequência.(...)5. DOS FACTOS - Concluída a instrução do processo, A) Deram-se como provados os seguintes factos: a) A arguida exerceu a função de Gestora de ... do grupo ..., tendo sido contratada a 01 de novembro de 2013, mediante a celebração de contrato de trabalho a

termo certo, com duração de 6 meses, o qual se renovou sucessivamente, tendo passado a contrato sem termo; b) A função consistia em garantir a coerência da Imagem da Marca, dos serviços e/ou produtos em todos os canais de comunicação e distribuição assegurando a coerência de imagem e otimização de meios, cabendo ainda a elaboração, implementação e controlo do Plano de Comunicação da ... para todos os produtos/serviços da Marca e implementar e controlar a estratégia de Media associada às campanhas e o desenvolvimento de ...; c) A pedido da arguida, o horário de trabalho, que inicialmente era das 10:00h às 19:00h, passou a ser das 9:00h às 18:00h, de segunda a sexta-feira, com 1 hora para almoço; d) O local de trabalho era nas instalações da empresa, situada na ..., em ...; e) A arguida assumiu sempre um comportamento indisciplinado e insubordinado na empresa, cuja intensidade e gravidade aumentaram progressivamente com o passar do tempo, mas mais acentuadamente depois de ter ficado efetiva; f) Era advertida inúmeras vezes pela CEO e cada vez mais frequentemente, ora porque não cumpria o que lhe mandava fazer, ou porque demorava muito tempo a fazer o que lhe pedia, pelas suas saídas do trabalho sem pedir nem sequer avisar, porque não cumpria horários; g) No dia 7 de Novembro de 2016, pelas 15:00, depois de chamada ao gabinete da CEO para assinar a alteração das funções que lhe cabiam nos termos do contrato de trabalho que celebrara com a EP, conforme tinha previamente acordado verbalmente com a CEO, tendo já vindo a exercer as novas funções há algum tempo, recusou-se a assinar a adenda e ameaçou-a de que se a prejudicasse, com a influência que tem, também prejudicaria a empresa; h) Esta ameaça determinou a CEO a suspender preventivamente a arguida com a intenção de proceder ao seu despedimento, por considerar que a

mesma impossibilitou a continuidade da relação laboral; i) Além da CEO ninguém mais ouviu esta ameaça da arguida; j) Logo a seguir a esta ameaça chamou imediatamente a sua assistente, ..., que trabalha no gabinete ao lado do seu, perguntando-lhe se tinha ouvido o que a ... dissera, mas esta respondeu que a ouviu a gritar, mas que não conseguiu perceber o que dizia; k) A CEO reproduziu perante a arguida e a referida assistente o que aquela lhe dissera, tendo esta, depois de uma pausa, negado e que apenas dissera que com a sua influência podia melhorar as coisas na empresa;(...)1) A CEO disse à arguida que a gravidade da atitude que tivera determinava irreversivelmente o seu despedimento; m) A arguida manteve-se na empresa até ao dia 9 de Outubro, altura em que lhe foi pedido que assinasse a comunicação de “Suspensão preventiva de trabalhador”, porém só no dia seguinte compareceu para assinar; n) A arguida exercia as novas funções desde 12 de Outubro de 2016 até que ao último dia em que esteve na empresa; p) Em Setembro de 2016, em data não precisada, a arguida foi confrontada pela CEO com as sucessivas falhas que cometia no âmbito da função que desempenhava, de gestora de comunicação e demonstrou à arguida que a mesma não tinha competência para exercer a função, por falta de formação na área e também por incapacidade notória de comunicar com eficácia; q) No âmbito das suas funções como gestora de comunicação, cometeu várias falhas graves, desde negociações à revelia da Direção, que por falha na comunicação culminava muitas vezes em situações constrangedoras para a empresa, designadamente, a publicação de uma reportagem numa revista em que se intitulava Diretora de ..., que era supostamente gratuita e que custou a quantia de € 700,00 à empresa, facto que só chegou ao conhecimento da Direção com a cobrança da fatura pela

referida revista; r) Enviou um email à CEO, no dia 27 de Setembro de 2016, no qual elenca uma serie de factos que diz ter praticado; s) A EP nunca solicitou qualquer trabalho que extravasasse o âmbito das funções da arguida; t) A EP sempre e repetidamente disse à arguida para fazer apenas o que lhe cabia dentro das suas funções, como por exemplo um Plano de Comunicação; u) A arguida ausentava-se frequentemente do posto de trabalho sem que para isso estivesse autorizada e sem pedir, justificando, por vezes, as ausências dizendo que estaria a fazer um favor à empresa; v) Nunca a arguida fez qualquer favor à EP; x) Para exercer as funções para as quais foi contratada, sempre teve à sua disposição o computador da empresa; z) A ‘publicidade gratuita’ que refere ter conseguido sem custo, custou € 700,00 à EP; A) A publicação que a arguida fez e que custou € 700,00 à EP serviu para a sua autopromoção, na medida em que a fez constar do seu curriculum vitae atual; Ab) Fazia parte das funções da arguida pedir orçamentos e apresentará direção para escolher o melhor; Ac) Fazia parte das suas funções comunicar todos os materiais do programa “...”; Ad) A entrada de uma pessoa com experiência na área da comunicação, deixou evidente todos os erros de comunicação da arguida; Ae) O email de 27 de Setembro de 2016 foi enviado pela arguida à CEO pouco tempo depois de ter sido confrontada com provas da sua incompetência para exercer as funções que constam no contrato de trabalho; Af) Com o acordo da arguida, ficou estabelecido que iria trabalhar na ... de ... sob a orientação da coordenadora de operações ..., auxiliando a mesma no controle das agendas; Ag) A partir de 12 de Outubro de 2016 e até ter sido suspensa auxiliou a ... no controlo das agendas; Ah) A arguida aparentava exercer com gosto esta sua nova atividade; Ai) Já a exercer a nova atividade fez algumas propostas à Direção ligadas ao

... que foram recusadas; Ai) Foi advertida de que já não fazia parte das suas funções a área da comunicação; Ak) No exercício da nova atividade continuou a não cumprir horários, com atrasos e ausência injustificada , Al) Foi advertida pela CEO, por e-mail de 6 de outubro de 2016, com seguinte teor: “Amanhã tenho novamente de sentar consigo e lhe explicar pela décima vez que o tipo de comunicação que quer fazer na ... não estão de acordo com o que a ... quer comunicar. Agradeço que não envie nada sem antes clarificarmos a su “competência’ dentro da área que diz ser a sua.”; Am) Quando já exercia as novas funções, contrariando as ordens expressas da CEO e contrariando o que havia acordado relativamente à alteração das suas funções, continuou a apresentar propostas no âmbito das anteriores funções de gestora de ...; An) A 4.11.2016 enviou um email à CEO e ao e Prof. Doutor ... e um segundo email, que dirigiu a todos, terminado da seguinte forma: “A resposta por parte da direção está ferida de falta de fundamentos e é em absoluto desproporcional e ofensiva. aguardo que a direção se retrate.”; Ao) Quando já exercia as novas funções, omitiu da direção um email que recebeu, no seu email profissional da empresa, (...pt) da agente de uma figura pública, enviado a 26 de outubro de 2016,) a propor uma parceria à EP, e do qual deveria ter dado conhecimento do mesmo à Direção, não o tendo feito, antes enviou uma proposta ao Professor Doutor ... e à CEO omitindo o nome da figura pública e agindo com se ainda fizesse parte do seu cargo atual a área da comunicação; Ap) Foi enviado pela CEO à arguida um e-mau de resposta ao seu, a 4 de novembro de 2016, relembrando-a que, conforme o acordo que fizera com a Diretora, essa tarefa já não fazia parte das suas novas funções; Aq) Tratava de forma altiva, desrespeitosa e, por vezes, ofensiva outros colaboradores e até a CEO e o outro sócio da empresa, ..., seu

superior hierárquico; Ar) Mandou publicar, contrariando ordens expressas da CEO, uma reportagem num anexo do jornal “Público”; As) Mentiu à CEO, dizendo-lhe que era gratuita a publicação referida em Ar), pois bem sabia, que não era gratuita; Al) A EP pagou € 700,00 por essa reportagem referida em Ar); Au) A arguida sempre teve muita dificuldade em cumprir com os horários estabelecidos, de tal forma que muitas vezes era necessário procurá-la, uma vez que não se encontrava no seu posto de trabalho, nem justificava a sua ausência; Av) Para além das chamadas de atenção verbais, foram-lhe igualmente feitas advertências escritas, designadamente, no dia 14 de junho de 2016, 12 e 21 de setembro de 2016; Ax) O seu comportamento sempre deu mostras de alguma altivez; Az) A ameaça da arguida à CEO, no dia 7 de Novembro de 2016, impôs a sua imediata suspensão e impediu a continuidade de qualquer tipo de relação laboral com a ...; B) Factos que não se provaram: Não se provaram os restantes factos alegados na Nota de Culpa e na Resposta à Nota de Culpa. Designadamente, não se provou: que a trabalhadora se autopromovesse com a publicação da reportagem no jornal “Público”, que custou € 700,00 à EP — não obstante a ter feito constar do seu curriculum vitae; - que a trabalhadora tivesse aumentado os custos da ... — não obstante as declarações do Professor Doutor ..., por respeitarem ao período anterior à relação laboral com a EP; - que, “Este procedimento disciplinar consubstancia nada mais do que uma tentativa de despedimento por justa causa em que a verdade ira razão é a gravidez da trabalhadora já tinha estado grávida no ano corrente o após perder aquele bebé a trabalhadora comunicou à EP que apesar de ter perdido este era sua intenção voltar a tentar engravidar SIC artigo 46º da Resposta à Nota de Culpa — as declarações prestadas pelas testemunhas, ..., ... e ..., esclarecem,

sem margem para dúvidas, que o facto de a trabalhadora se encontrar grávida não teve qualquer influência no presente procedimento disciplinar; a própria arguida em duas ou três datas anteriores disse que estava grávida e tal facto não deu origem a nenhum procedimento disciplinar, conforme declarou ... (fls. 187 dos autos), ela mesma grávida quando prestou declarações, no mesmo sentido as declarações de ... (fls. 197) bem como as declarações de ... (fls. 200).

6. QUALIFICAÇÃO DOS FACTOS- 6.1. Qualificação disciplinar

Fixada a matéria de facto provada, através das diligências instrutórias — as declarações prestadas pelo Professor Doutor ..., não se reportam ao período em que foram praticados os factos constantes da NC, pelo que apenas foram tidos em conta para efeito da caracterização da trabalhadora/arguida no desempenho da sua atividade laboral, em sintonia com as declarações de outras testemunhas—, importa apreciá-la face ao direito aplicável. Da análise da matéria de facto provada, verifica-se que a trabalhadora atuou com grave desinteresse e grave negligência no cumprimento dos deveres funcionais, adotando um comportamento que atenta gravemente contra a dignidade e prestígio das funções para as quais foi contratada e, conseqüentemente, contra os interesses da EP. Os factos praticados constituem violação dos deveres que são inerentes a qualquer trabalhador, máxime um trabalhador que exerça funções de responsabilidade como as que estavam atribuídas contratualmente à arguida, que requerem um elevado grau de confiança por parte da direção, e que a EP depositou na mesma quando a contratou, e que consistiam em garantir a coerência da Imagem da Marca, dos serviços e/ou produtos em todos os canais de comunicação e distribuição...”

Com a sua conduta, violou deveres gerais e especiais que se impõem a todo e qualquer trabalhador, designadamente os seguintes deveres

nomeados no art. 351º, nº 2, alíneas a), d) e i) do Código do trabalho: Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores (alínea a)); - Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto; - Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes. Os comportamentos descritos, têm natureza duradoura e sistemática, constituindo infrações continuadas. Sendo a infração continuada, o prazo de 60 dias fixado no art. 329º, nº 2, do Código do Trabalho inicia-se só a partir da data em que o trabalhador lhe pôs termo. O Código do Trabalho não estabelece um conceito de infração disciplinar continuada, pelo que, de acordo com a doutrina e jurisprudência maioritárias, deverão aplicar-se no âmbito do direito disciplinar do trabalho, por analogia, os princípios de direito penal àquela figura jurídica. Dispõe o artigo 30º, nº2, do Código Penal: “Constitui um só crime continuado a realização plúrima do mesmo tipo de crime que fundamentalmente protejam o mesmo bem jurídico, executado por forma essencialmente homogénea e no quadro da solicitação de uma mesma situação exterior que diminua consideravelmente a culpa do agente.” Conforme se constata da análise dos emails juntos aos autos e dos depoimentos das testemunhas, os comportamentos da trabalhadora que constituem as supra referidas infrações mantiveram-se até ao dia 7 de novembro de 2016, data em que cometeu o último ato, a culminar o comportamento indisciplinado e insubordinado que sempre, mas de forma progressiva em termos de gravidade, e intensidade até esta data; conforme declarações da testemunha ..., com quem passou a

trabalhar a partir de 12 de outubro de 2016, a exercer novas funções, a qual declarou: “ Não cumpria horários, nem se justificava dos atrasos. A meio das reuniões corrigia a Dr. ...; interrompia quando lhe apetecia; Dava-lhe instruções para fazer uma coisa e fazia outra. Recusava-se a usar bata;” (a Dr.8 ... é a CEO) Os comportamentos da arguida, são, pois, subsumíveis à referida norma do Código Penal. 6.2. Sanção disciplinar Da infração disciplinar nasce a responsabilidade disciplinar e a possibilidade de aplicação de uma sanção disciplinar. A escolha de uma das penas indicadas na lei é feita de acordo com os indicadores aí referidos, variando de acordo com o grau de responsabilidade do autor dos factos. No art. 351º do CT são enumerados exemplificativamente os factos ou condutas que constituem justa causa de despedimento. No presente procedimento disciplinar conclui-se qualificar disciplinarmente, três tipos de comportamentos da trabalhadora que constituem justa causa de despedimento, previstos no art.351º, n.º2 alíneas a), d) e i) do CT. 7. CONCLUSÃO Por todo o exposto, provada a existência material das infrações puníveis nos termos descritos, as quais, pela sua gravidade e consequências tornam impossível a subsistência da relação de trabalho e constituem justa causa de despedimento, proponho que seja aplicável à trabalhadora ... a sanção de despedimento da trabalhadora, com justa causa, sem indemnização. ..., 29 de agosto de 2016 -O instrutor (...).”.

.II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a 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: (...) 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 (...)."

- 2.2. O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".

- 2.4. 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.6. A arguida exerceu a função de Gestora de ... do grupo ..., tendo sido contratada a 01 de novembro de 2013, mediante a celebração de contrato de trabalho a termo certo, com duração de 6 meses, o qual se renovou sucessivamente, tendo passado a contrato sem termo;
- 2.7. A Direção decidiu “ *suspender preventivamente a trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 354º do Código do Trabalho, perante a impossibilidade premente de a mesma se manter na empresa durante o decurso do processo disciplinar devido à extrema gravidade da infração, súbita e inesperadamente, cometida nesse mesmo dia, 07 de novembro de 2016 — descrita no parágrafo 10º da Nota de Culpa*”.-

- 2.8. *"No dia 7 Novembro de 2016, pelas 15:00, depois de chamada ao gabinete da direção para assinar a alteração de funções, previamente acordada verbalmente, a mesma recusou-se a fazê-lo, e olhando a CEO nos olhos, com expressão e em tom ameaçador, vociferou: "eu não vou assinar coisa nenhuma, fui aconselhada a não o fazer, e a Dra. ... sabe que, com a influência que tenho, se me prejudicar de alguma forma, fecho-lhe a ... de hoje para amanhã, não sabe?"*
- 2.9. É referido na conclusão do relatório final que "os comportamentos descritos, têm natureza duradoura e sistemática, constituindo infrações continuadas, que consubstanciam o previsto no art.351º, n.ºs 1, 2 alíneas a), d) e ,) e 3 do Código do Trabalho, pela sua gravidade e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constituem justa causa de despedimento
- 2.10. A nota de culpa foi enviada à trabalhadora a 06 de dezembro de 2016, tendo a mesma sido por si recepcionada a 14 de dezembro de 2016, à qual respondeu e enviou a 28.12.2016.-
- 2.11. Na nota de culpa, a trabalhadora é acusada de violar normas legais, convencionais e regulamentares relativas ao funcionamento da empresa. Tais factos baseiam nos depoimentos das testemunhas, bem como em todos os e-mails enviados e recebidos pela trabalhadora arguida desde 20.06.2014.-
- 2.12. Atento o disposto no art.329.º n.º1 do código do Trabalho " O direito de exercer o poder um ano após a prática da infracção (...)".

- 2.13. Atenta a prova testemunhal por várias vezes foi dito “sempre se mostrou uma pessoa arrogante e pouco afável”. Sendo acusada de sempre ter assumido um comportamento indisciplinado e insubordinado.
- 2.14. Imputa-se também à trabalhadora arguida, o facto de muitas vezes não ser assídua nem prestar qualquer esclarecimento sobre o seu paradeiro, não cumprindo com a agenda da empresa.,
- 2.15. Nomeadamente numa situação é acusada de tirar proveito próprio, nomeadamente enriquecendo o seu Curriculum Vitae, ao adicionar ao mesmo uma cópia da reportagem que foi publicada numa revista onde se intitulava Directora de
- 2.16. É-lhe ainda atribuída a violação grosseira dos deveres a que estava obrigada por força do seu contrato de trabalho, fazendo postagens no Facebook, sem conhecimento prévio da direção.
- 2.16.1. Nos vários e-mails apresentados como prova documental, denota-se um constante e aceso atrito entre a trabalhadora e a CEO, bem como, uma constante chamada de atenção, por parte da CEO à trabalhadora por extravasar as suas competências e tomar decisões sem as comunicar previamente à direção.
- 2.17. Do acima exposto e em súmula considerando o teor da nota de culpa, da resposta à nota de culpa da prova testemunhal e documental, não se dão como plenamente provados os factos que são imputados à trabalhadora. A trabalhadora, na resposta à nota de culpa refere que utilizou os contatos pessoais para benefício da ..., que pôs à disposição da empresa material pessoal. Obteve serviços especializados sem custos, diz ter obtido mais vantagens para a empresa a menor custo.

Assim, E nem através dos documentos apresentados, nem através dos depoimentos das testemunhas que foram inquiridas, se infere, 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 ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus companheiros e 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 351º do Código do Trabalho.

- 2.18. Mesmo que o trabalho da arguida, nem sempre tenha agradado, à direção e à CEO, facto é que, a mesma esteve em funções desde novembro de 2013 até novembro 2016, altura em que a mesma foi suspensa de exercer as suas funções na Inferindo-se que a ter havido comportamento considerado irregular, a entidade empregadora teria tido oportunidade de mais cedo atuar em relação ao mesmo.
- 2.19. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ... , promovido pela sua entidade empregadora ..., LDA., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.