

PARECER N.º 334/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/1610/2023

I – OBJETO

1.1. Em 31.03.2023, a CITE recebeu, da ..., 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 63º n.º s1 e 3 a) do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

«Exmos. Senhores:

Nos termos legais solicitamos o parecer prévio de V. Exas., com referência para com as seguintes situações:

a) Intenção de Despedimento com justa causa sequente a processo disciplinar com suspensão preventiva da identificada trabalhadora, juntando para o efeito a cópia da nota de culpa, resposta à nota de culpa e autos de inquirição, unia vez comunicada pelo Instrutor a conclusão das diligências probatórias no âmbito do mesmo; ou,

b) Considerando que a trabalhadora se mostra contratada a termo como resulta do contrato anexo, é intenção da entidade empregadora não promover a renovação do contrato em causa, uma vez que o fundamento da contratação a termo não se mantém à data, sendo que desde o início da sua contratação nunca prestou um dia que seja o seu facere.

A trabalhadora alega amamentar filho menor (com mais de um ano de idade), sem, no entanto, ter remetido qualquer prova de amamentação, e daí, por cautela, a solicitação do presente.

A entidade empregadora».

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datada de 09.02.2023, remetida nessa data à trabalhadora e por esta rececionada em 14.02.2023, com o seguinte teor:

«Assunto: Processo Disciplinar — Nota de Culpa Intenção despedimento com justa

causa — Prazo para Audição

NOTA DE CULPA

Nos termos do disposto no art.º 353.º e seguintes do Código do Trabalho, e pelos factos e fundamentos seguintes:

- 1.º A arguente persegue como objeto societário o arrendamento e ...
- 2.º A trabalhadora ora arguida, exerce, desde 11 de maio de 2022, sob a autoridade, direção e fiscalização da entidade Patronal, as funções correspondentes à categoria de ..., tendo sido sempre remunerada de acordo com o contratualizado.
- 3.º Não consta, até à data, qualquer registo disciplinar no processo individual da arguida, daí a desnecessidade de junção de qualquer documento habilitante.
- 4.º No desempenho das referidas funções devem os trabalhadores, nomeadamente, respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; realizar o trabalho com zelo e diligência; cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; guardar lealdade ao empregador; velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; promover ou executar os atos tendentes à melhoria de produtividade da empresa; cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho; cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo que no que tange a dever de obediência, o mesmo respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos, conforme o dispõe, nomeadamente, o art.º 128.º, n.º 1 e n.º 2 do Código do Trabalho em vigor.
- 5.º Depois de inúmeras tentativas de contacto telefónico promovidas pela arguente sem sucesso, que se prolongaram desde o dia 14 de junho de 2022,
- 6.º No dia 22 de junho de 2022, na impossibilidade de qualquer contacto com a arguida, que nunca promoveu qualquer resposta às sucessivas tentativas de contacto,
- 7.º A arguente formalizou junto da arguida uma ordem, observando o seguinte teor:

‘Exma. Sra.,

Cordiais cumprimentos.

Considerando a recusa injustificada de entrega do equipamento que lhe foi solicitado, considerando a premência e urgência indicadas e o início de funções de técnico contratada para o período em que V. Exa. estará ausente pelas razões consabidas, renovamos ordem de entrega para tal na sede da empresa e seu local de trabalho com a máxima urgência. Tal é essencial para o desenvolvimento das funções

contratualizadas e que terão início dia 27 do mês e ano correntes, que - sem tais instrumentos - por causa que será imputável, ficará impedido para tanto.

Expectantes que não mantenha a recusa,

Sem mais por ocasião',

8.º A arguida, mantendo-se incontactável com a arguente, acabou por concertar com terceiro, a entrega do telemóvel e computador afetos e disponibilizados pela arguente no dia 03.07.2022,

9.º Sendo que, no final desse mesmo dia, depois de deixar apeado o terceiro, à porta de sua casa, aproximadamente uma hora, a entrega acabaria por suceder apenas no dia seguinte — 04.07.2022 -, através de cidadão cuja identidade se desconhece, que efetivou a entrega, acedendo ao telemóvel e computador (portadores de contactos, dados e informação, absolutamente sigilosos), propriedade da arguente, sem que a mesma tivesse autorizado ou consentido em tal.

10.º Assim, e pelo menos entre o dia 14.06.2022 e o dia 04.07.2022, a arguente viu-se por si ou através de trabalhador do quadro, impedida de utilizar o equipamento que é sua propriedade,

11.º E, assim, de desenvolver a sua atividade e organização, por causa da recusa e indisponibilidade da arguida.

12.º De salientar que, durante todo o período em que a arguida se encontrou, ora incapacitada para o trabalho, ora no gozo de licença maternal, ora no período de gozo de licença paternal, sempre, por acordo entre as partes, a mesma beneficiou da totalidade da sua remuneração, tal como se estivesse a emprestar o seu facere à arguente sem qualquer limitação.

13.º De salientar que, tal atuação o da arguida, apenas ocorreu depois de ter solicitado à arguente prosseguir a sua atividade em teletrabalho, o que concretizou no dia 13.06.2022,

14.º Tendo tal pretensão sido, fundamentadamente, recusada em 20.06.2022, ato contínuo, a arguida comunicou, apenas então, que pretendia beneficiar de licença parental pelo período acrescido de 90 dias.

15.º Iguamente, e ato contínuo, sabendo que o acesso às contas de reservas da arguente estava apenas acessível na sua pessoa, de tal sorte que os códigos de acesso e confirmação eram do seu exclusivo acesso, uma vez que os registou através do seu número pessoal, mesmo quando possuía um número de contacto da arguente disponível e sem que tivesse sido autorizada para tal.

16.º A arguida, invariavelmente, recusava concertar com a arguente a passagem de tais códigos para assim, normalmente, a arguente, por si e através de funcionário habilitado para tal, poder gerir as reservas/promoções dos seus alojamentos locais por si desenvolvidos, além da faturação e toda a atividade relacionada com o seu core business

neste concreto segmento.

17.º Manteve a arguida tal recusa durante todo o período considerado no setor como período de alta, ou seja, pelo menos desde junho de 2022, e numa altura de aumento substancial do volume de negócio e da procura das unidades da arguente, que comercializa e operacionaliza o seu produto estando o seu business core apenas em duas plataformas online, tendo total dependência da ... e da ...

18.º A ... tem fortes e rígidas políticas de segurança, sendo a validação de dois passos o seu método de certificação de segurança.

19.º Todos os códigos de validação têm prazos muito curtos e mostrou-se, pelo menos desde junho de 2022, impossível conciliar a necessidade da arguente com a sucessiva indisponibilidade demonstrada pela arguida,

20.º Sendo que a arguida em causa efetuou o registo na plataforma utilizando o seu número de telefone pessoal, em momento em que não se encontrava nas instalações, não demonstrando disponibilidade, nem abertura para cooperar, tendo provocado diversos entraves, transtornos e, entre outros, prejuízos nas rates e scores das plataformas.

21.º Bem sabe a arguida que o trabalho em hospitalidade requer um permanente acompanhamento e comunicação com hóspedes, tendo que estar acessível 24/7.

22.º Como a arguente usa aplicações móveis para tal, sempre que se perde um login não se consegue aceder à respetiva aplicação, e, por isso, a arguente fica impossibilitada de comunicar com os hóspedes, ver novas reservas, ou até mesmo bloquear vendas e abrir quartos.

23.º Ficando, assim, impossibilitada de prosseguir normalmente a sua atividade face a estas condicionantes, inultrapassáveis sem a colaboração da arguida, com os inerentes e evidentes prejuízos para a arguente.

24.º Mais, e na parte financeira, não pode a arguente aceder aos dados financeiros na plataforma, e por isso fica impossibilitada de faturar ou cruzar dados entre a plataforma e o sistema de faturação assim como cumprir prazos legais de faturação como os do Saft por exemplo.

25.º Tendo a arguente interesse e necessidade de se expandir para outras plataformas, melhorar a performance e tornar-se mais eficiente, eficaz e competitiva no segmento de mercado em que esta inserida, no final do mês de junho adquiriu um software de gestão,

26.º O qual, decorridos dois meses, ou seja, até ao fim do mês de agosto de 2022, ficou inutilizado por estar dependente da alteração do número de registo na plataforma, que a arguida sempre inviabilizou, apesar de lhe ter sido solicitado, insiste-se, desde, pelo menos, junho de 2022.

27.º Perante tal recusa ou indisponibilidade da arguida, sem qualquer justificação da mesma, a arguente, durante pelo menos dois meses, manteve contactos com a ...,

com a cooperação do seu gestor de conta, e tentou por todas as formas alterar o número de telefone registado, o que se tem demonstrado impossível uma vez que a operadora em questão, ..., não reconheceu legitimidade para proceder à mesma, não obstante a diversa documentação enviada pela arguente com esse objetivo.

28.º Iguualmente, apurou-se junto do gestor de conta da ..., que sempre que foi tentado o contacto com a arguida, no identificado período temporal, ou seja, a partir de junho de 2022, e, pelo menos até final de agosto de 2022, a mesma esteve sempre indisponível.

29.º A arguida, no dia 22 de agosto de 2022, foi novamente notificada por escrito, (atenta a reiterada recusa e indisponibilidade, não obstante alertada para todos os prejuízos que causava, e para o facto de nunca lhe ter sido autorizado o registo com número de telemóvel pessoal, o que a arguente desconhecia), e nos seguintes termos:

'ASSUNTO: MUITO URGENTE — Acesso à Bloqueamento de acesso por causa de registo efetuado indevidamente e sem autorização com o seu número pessoal

Exma. Senhora:

Tratando-se de uma situação de força maior, que causa constrangimentos inultrapassáveis para a n/empresa, e que V. Exa. teima em não retificar, prolongando tal conduta durante largas semanas, vemo-nos obrigados a conceder uma derradeira oportunidade para que, no prazo máximo de 24 horas contados do conhecimento da presente, concertando ainda assim com os nossos serviços o horário que melhor lhe aprouver para tal e com o menor transtorno que lhe possa causar, ciente que a desconexão não é ilimitada, sendo a situação presente exemplo.

Tal ordem destina-se a viabilizar desbloqueamento do acesso à identificada plataforma, uma vez que - indevidamente e sem autorização - usou o registo na plataforma, indicando o seu número pessoal, inviabilizando o aludido, e impedindo, assim, que a nossa empresa aceda a tal aplicação com todos os prejuízos que se avolumam há semanas, e que não impede de se concretizarem, apesar das inúmeras solicitações.

É uma situação urgentíssima, e que coloca em causa o negócio que desenvolvemos, como bem sabe'.

30.º Na ausência de resposta, em 23.08.2022, foi remetida a seguinte SMS: *'A situação que se arrasta com a ... é de absoluta urgência, de força maior, causada pelo registo na ... com o seu número pessoal e que teima em não desbloquear prejudicando gravemente a empresa. Veja por favor o email enviado com a máxima urgência e contacte-nos, ainda assim no horário que menos transtornos possa causar, se causar, mas com a máxima urgência para resolver este assunto que muito nos prejudica. Estamos em plena época alta e continuamos impedidos de usar a plataforma'.*

31.º De salientar que a operação de transmissão/alteração que permita a arguente aceder às plataformas e receber os códigos em causa, é uma operação que se concretiza em menos de meia dúzia de minutos,

32.º Dias depois, a arguida no horário em que lhe apeteceu, exigindo que a arguente

disponibilizasse colaborador fora do normal horário de trabalho e muito depois das 19 horas, acabou, finalmente, por se disponibilizar para a operação em causa.

33.º Para além do referenciado supra 17.º a 27.º, a atuação da arguida provocou, no identificado período temporal, sucessivas situações de overbooking, mas também sucessivos erros nas marcações/reservas solicitadas, incorrendo-se em diversos enganos de informação perante terceiros, e assim perdendo reservas dos mesmos espaços, ou ficando a arguente incapaz de gerir as mesmas, com os prejuízos inerentes.

34.º A conduta da arguida provocou de acordo com relatório financeiro elaborado, uma subfacturação de €12.539,67, uma quebra de produtividade de meios diretos e sobrecusto de meios indiretos de €7.370,23, custos financeiros de €1.393,68 e lucros cessantes de €1.121,24, ou seja,

35.º Da conduta imputável à arguida, resultou um prejuízo de, pelo menos, €22.424,83 (vinte e dois mil, quatrocentos e vinte e quatro euros e oitenta e três cêntimos).

36.º A arguida, em 13 de junho de 2022, comunicou à arguente que a dispensa para amamentação teria lugar a partir de 18 de julho de 2022,

37.º E, requereu a fixação do regime de teletrabalho, com efeitos a partir de 18 de julho de 2022,

38.º Bem como o benefício de licença parental alargada por 90 dias, a contar de 16 de agosto de 2022.

39.º Depois de não ter sido facultada a possibilidade de desenvolver a sua atividade profissional em regime de teletrabalho, a arguida dirigiu à arguente diversas comunicações escritas, ali vertendo factos consabidamente falsos,

40.º Nomeadamente, no que diz respeito a declaração sobre a entrega de equipamentos, alegando que o fez de expeditamente (terceiro parágrafo da carta remetida para a entidade patronal em 15.07.2022), quando bem sabe que, além da recusa, entre a data da formalização escrita do pedido de entrega e a sua efetiva entrega mediaram 20 dias (entre o dia 14.06.2022 e o dia 04.07.2022),

41.º Ou, pelo menos, 12 dias, se - por mera hipótese - se quisesse aludir apenas à formalização escrita da arguente, datada de 22.06.2022, conseqüente a recusas perpetradas desde 14.06.2022.

42.º Bem sabe, também, a arguida, que não lhe é legítimo invocar que a recusa de entrega dos equipamentos em causa se deveu ao facto de se encontrar em gozo de licença de maternidade, pois sempre declarou estar disponível para colaborar com a arguente, coincidentemente e apenas até à data em que foi recusado o regime de teletrabalho, (13.06.2022).

43.º Aliás, foi a arguida quem, quando confrontada com a necessidade de contratação, pela arguente, de trabalhadora, pelo período de vigência da licença de maternidade, quem convenceu a arguente da desnecessidade de tal contratação, asseverando que

estaria disponível para continuar a colaborar durante o período em causa,

44.º De tal sorte que à mesma foram pagas, pela arguente, sem que a tal estivesse obrigada, todas as diferenças remuneratórias que resultam da baixa/incapacidade/licença de maternidade ou outra.

45.º Ora, a licença de maternidade que a impediu — na sua tese — de entregar o equipamento em 24.06.2022, é a mesma licença ou incapacidade ou impedimento que existiam até ao dia 04.07.2022, data em que, finalmente, e sem qualquer justificação, se dispôs a entregar os mesmos equipamentos.

46.º Depois de, assim, ter recusado e desobedecido, sem fundamento, a ordem legítima da arguente.

47.º Tal conduta, bem com a inserção de diversas afirmações consabidamente falsas vertidas em cartas remetidas à arguente — cujos teores relativos a direitos legítimos e legalmente fixados não são objeto de contestação nem se confundem -, assumem maior gravidade, uma vez que a arguida, como confessou no dia 10.01.2023 por volta das 10horas, altura em que se deslocou à sede da arguente, sempre se encontrou apoiada em advogado cuja identidade se escusou a revelar.

48.º Ora, sendo um direito que lhe assiste — o apoio jurídico ou outro, por quem bem entender — não obstante as cartas não se mostrarem assinadas por advogado, apesar de notória a assistência, a verdade é que a atuação da arguida, ao proferir afirmações consabidamente falsas, nesse contexto, perfeitamente elucidada e consciente, se revela, nomeadamente, astuciosa e mais gravosa.

49.º Além da falsidade das afirmações referidas supra — a declaração de entrega de equipamento expeditamente, a alegação de licença de maternidade para não promover a entrega durante pelo menos 20 dias, a alegação de não recusa, quando demorou pelo menos 20 dias para os entregar a arguida voltou a persistir em tal falsidade quando, em 27.07.2022, solicitou à arguente o pagamento de uma suposta consulta médica, no valor de €76.00 (setenta e seis euros), que bem sabe ser exclusivamente de sua responsabilidade e nunca ter sido acordado com a mesma tal pagamento.

50.º Proferindo afirmações consabidamente falsas, e assim insertas no 4.º, 5.º, 6.º, 7.º e 9.º parágrafos da carta remetida para a arguente em 27.07.2022.

51.º Nessa mesma data, conhecida da arguente em 28.07.2022, a arguida remeteu certificado de incapacidade temporária para o trabalho para o período compreendido entre 25.07.2022 e 05.08.2022, ou seja,

52.º Não obstante a arguida ter conhecimento da alegada incapacidade pelo menos, desde 25.07.2022,

53.º E, não obstante, pelo menos até 14.06.2022, sempre ter usado o email da arguente para comunicar o que bem entendeu, desta feita, apenas remeteu o certificado de incapacidade 3 dias depois do seu conhecimento,

54.º Revelando total desrespeito pela obrigação de comunicação tempestiva da sua

impossibilidade, bem sabendo que exercia funções essenciais para a organização da arguente, que assim não podia, como não pode diligenciar tempestivamente a respetiva organização do seu funcionamento diário, dependente de trabalhador, como a arguida, necessário para um acompanhamento ao minuto das necessidades relativas aos alojamentos locais — em particular no ... e ... — que desenvolvia,

55.º Bem como a satisfação imediata de todos os contactos efetuados pelas diversas plataformas de reservas, junto os espaços de alojamento desenvolvidos pela arguente.

56.º Sem prejuízo da obrigação contratual e legal de comunicação tempestiva das suas ausências, bem sabia a arguida que tal violação provocava, como provocou, prejuízos à arguente, em particular, que tal inviabilizava uma organização atempada do acompanhamento pessoal que o desenvolvimento dos espaços de alojamento local da arguente exige.

57.º Mais ainda, quando a sua atuação era acompanhada por Advogado, que não podia ignorar o que, fixa o art.º 253.º do Código de Trabalho, tão pouco apresentou motivo justificativo para a comunicação, a que estava obrigada, ter ocorrido apenas 3 dias depois do seu conhecimento,

58.º Revelando, pois, um total desprezo por tal dever para com a arguente.

59.º Tal conduta, continuada, consumou-se nas seguintes ocasiões:

a) Certificado de incapacidade temporária para o trabalho para o período compreendido entre 05.22.2022 e 07.22.2022, emitido na ..., remetido por email para a arguente no dia 20.12.2022, ou seja, 5 dias depois de conhecida;

b) Certificado de incapacidade temporária para o trabalho para o período compreendido entre 26.12.2022 e 27.12.2022, emitido na ..., remetido por email para a arguente no dia 28.12.2022, ou seja, 2 dias depois de conhecida;

c) Atestado médico — ausência por doença, para supostamente prestar cuidados inadiáveis a filho durante cinco dias, emitido em ..., em 29.12.2022, remetido para a arguente, por email, no dia 02.01.2023, ou seja, 5 dias depois de conhecida;

60.º Com referência a artigo antecedente foi formalmente solicitado à arguida:

a) Em 09.01.2023: 'com referência à comunicação que elencamos, reiteramos o seguinte:

a) a falta de comunicação tempestiva das mesmas, observa as sanções legalmente prescritas, reiterada da V. parte;

b) com referência datada a comunicação de 04.02.2023, concede-se o prazo de 5 dias para facultar:

1. Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência ao cidadão ... e prova da qualidade de ascendente/descendente;

2. Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência;

3. Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

Tudo sem prejuízo das diligências que possamos desencadear para cabal apreciação substancial e formal da declaração remetida, encimada de Atestado Médico.

b) Em 13.01.2023:

'ASSUNTO: V. Comunicação, email datado de 11.01.23.

Exma. Senhora.

Cumprimentos.

Reportamo-nos à vossa comunicação supra identificada.

A mesma não satisfaz o solicitado em 09.01.23, que assim reiteramos'.

62.º A mesma não promoveu qualquer resposta com o acervo probatório solicitado, nem cedeu qualquer justificação para tal, indiciando a falsidade das justificações pretendidas com o envio de tais documentos.

62.º Desrespeitando, nova e reiteradamente, e violando o dever de diligência que sobre a mesma impende quanto a comunicação de faltas, tempestividade, justificação e veracidade das declarações, sendo que não pode a arguida ignorar que assiste à arguente a faculdade de solicitar tal documentação, para atestar da veracidade de tais ausências, tanto mais que, desde 14.06.2022, data em que, por ter manifestado a sua ausência por período prolongado (licença parental, direito que não esta minimamente em causa), a arguida sempre foi recorrendo a diversos expedientes para não comparecer ao trabalho, e nem todos justificados ou sequer documentados,

63.º Como sucedeu no período compreendido entre 08.07.2022 e o dia 18.07.2022, no qual faltou injustificadamente durante 5 dias úteis consecutivos.

64.º Revelando total desprezo pelas regras de funcionamento da arguente, pela necessária organização, zelo ou diligência, no dia 09.01.2023, pelas 20h48., fora de horário de expediente/horário de trabalho, desta feita por email, remeteu para a arguente com conhecimento de terceiros, sem qualquer vínculo laboral com a mesma, a seguinte mensagem:

'Boa noite,

Amanhã regresso ao trabalho, e, como é do vosso conhecimento, pretendo beneficiar da dispensa diária para amamentação do meu filho, pelo que informo que irei gozar 1 hora no período inicial da manhã entre as 9 e as 10horas, e 1 hora no período da tarde, entre as 16 e as 17horas.

Informo ainda que, amanhã terei de sair 1 hora mais cedo para poder levar o meu filho a uma consulta médica e, posteriormente, como é habitual, entregarei a justificação que o comprova'.

65.º Novamente a arguida verte nas suas comunicações fatos consabidamente falsos, pois desconhecia a arguente que a arguida pretendia beneficiar de período de amamentação,

66.º Por não lhe ter sido comunicado,

67.º Senão nesse dia e hora,

68.º Tão pouco previa o regresso da arguida — que a mesma seguramente não conheceu apenas na véspera e em horário (20h48) -, que a mesma sempre frustrou, ora beneficiando de direitos que lhe assistem (incluindo o direito a todos os dias de férias que marcou, desmarcou, e remarcou a seu bel-prazer, nomeadamente quando – em 28.07.2022, depois de saber pelo menos desde do dia 25.07.2022 que estava incapacitada para o trabalho e não iria gozar as férias no período previamente marcado, não deu conhecimento tempestivo nem alegou impedimento para tal -, decidiu pedir remarcação das mesmas, ignorando por completo as regras, funcionamento e necessária organização da arguente para melhoria da sua produtividade.

69.º A arguida no dia 10.01.2023, pelas 10h, tomou conhecimento da pendência de processo disciplinar, e bem assim da respetiva suspensão preventiva por legítima e fundamentadamente se revelar inconveniente a sua presença na sede da arguente.

70.º Antes de assinar a respetiva comunicação, segundo a própria, contactou um advogado para se aconselhar sobre a assinatura da notificação e bem assim sobre assinatura dos recibos de vencimento que se mostram por assinar desde que se ausentou do trabalho.

71.º Segundo a mesma, recebeu indicação para não assinar os recibos de vencimento, e autorização para assinar a comunicação de pendência de processo disciplinar e suspensão preventiva.

72.º Nesse mesmo dia, — e sempre com uma prontidão que nunca revelou para disponibilizar instrumentos, elementos, informações essenciais para a atividade da arguente -, por email remetido para a arguente, e, bem assim, para terceiros sem qualquer vínculo laboral com a mesma, difundiu um texto com o seguinte teor:

‘Caro ...,

Hoje apresentei-me ao trabalho e pelas 9:58h tentei abrir a porta da entrada da empresa com o meu código, no entanto, foi rejeitado, pelo que toquei à campainha e os colegas abriram a porta permitindo o meu acesso às instalações.

Depois de cumprimentar todos os meus colegas de trabalho, que já não via há algum tempo, dirigi-me ao escritório do colega ..., responsável dos recursos humanos, que me entregou uma carta com o assunto Processo Disciplinar - Intenção de Despedimento com Justa Causa - Suspensão Preventiva - Nomeação de Instrutor. Li a carta, assinei conforme pedido, e, no fim, solicitei os meus instrumentos de trabalho para que pudesse iniciar. Nesse momento, o ..., informou-me que a carta era com efeitos imediatos e eu devia abandonar as instalações da empresa de forma imediata. Informou-me ainda que o meu código já tinha sido eliminado/alterado há algum tempo, apesar de eu não ter conhecimento.

Admito que estou bastante surpreendida, pois este foi o meu primeiro dia de trabalho

após meses de licença parental e gozo de férias, pelo que não entendo o motivo e causa do processo disciplinar.

Sinto-me humilhada, intimidada e assediada. Esperava um regresso mais acolhedor na empresa que sou trabalhadora há quase 2 anos num trabalho que tanto gostava de fazer. Contudo, obedeci e vim embora'.

73.º Uma vez mais, com falsidade que não pode desconhecer, e sem qualquer correspondência com a verdade, imputa a terceiro um diálogo inexistente: *'informou-me ainda que o meu código já tinha sido eliminado/alterado há algum tempo, apesar de eu não ter conhecimento'*, bem como refere ser trabalhadora da arguente *'há quase 2 anos'*, quando entre 12 de maio de 2022, data em que foi contratada a termo pela arguente e a presente data, nem sequer um ano se mostra volvido.

74.º Convidada a retratar-se do teor do mesmo email, e, em particular, das falsas e difamatórias afirmações apostas na sua parte final (*'Sinto-me humilhada, intimidada e assediada'*).

75.º A arguida não o fez até à data, desrespeitando a arguente e manifestando total deslealdade e desrespeito para com a mesma.

76.º Não obstante, e bem sabendo que a intenção da entidade patronal não se confunde com o despedimento efetivo, que pode concretizar-se ou não a final, a arguida não se coibiu de denunciar factos falsos junto da ACT, os quais colocam em causa, inclusivamente a dignidade da empresa e dos seus dirigentes.

77.º Assim, e para tanto, em data que não se pode concretizar, mas que se antecipa contemporânea com o dia 10.01.2023, junto do ..., de acordo com relato da Inspetora ..., efetuado apenas e só 2 dias depois na sede da arguente, a arguida denunciou que era alvo de assédio e intimidação por parte da entidade patronal.

78.º Tal, corresponde, aliás, a email que decidiu difundir por terceiros sem qualquer vínculo laboral com a arguente, declarando, nomeadamente *'Sinto-me humilhada, intimidada e assediada'*.

79.º Não obstante, saber que tais factos são completamente falsos, não se coibiu de os alegar por essas vias.

80.º Segundo informação verbal prestada pelo legal representante da arguente, tais imputações falsas e difamatórias, determinaram no dia 31.01.2022, a apresentação de denúncia para efeito de procedimento criminal contra a arguida, nos serviços do Ministério Público de ..., por parte da arguente e seu legal representante.

81.º Os fatos supra descritos e correspondentes comportamentos objetivamente imputados à arguida são manifestamente censuráveis, abalando de forma absoluta o respeito, a confiança, a lealdade e urbanidade, que são sustentáculo nas relações entre entidade patronal e a trabalhadora, arguida.

82.º O comportamento da arguida violou os seus deveres profissionais de lealdade e respeito, com que se deve pautar a sua conduta, com manifesto desprezo e falta de

respeito para com colegas de trabalho, a entidade patronal, pondo em causa a autoridade e honorabilidade desta e ferindo as regras de respeito e disciplina que, dentro de uma empresa, devem reger o comportamento dos trabalhadores em relação aos seus superiores hierárquicos, bem como violação dos deveres de zelo, diligência, conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pela arguente, portadores de contactos, dados e informação, absolutamente sigilosos e que estiveram na posse de terceiro, sem qualquer relação laboral com a arguente, cumprir as ordens e instruções do empregador e ainda a obrigação de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da arguente, consagrados, em particular nas alíneas a), b), c), e), f, g,) e h do art.º 128.º do Código do Trabalho, igualmente integradores de ilícitos criminais, constituindo justa causa para a aplicação da sanção de despedimento, prevista, nomeadamente, no art.º 351.º n.º 1 e nas alíneas a), b), d), e), f), g,) e i) do n.º 2 do mesmo dispositivo do Código do Trabalho. 83.º Em razão do apurado não pode, a arguente, deixar de exercer o seu poder disciplinar.

84.º Dos factos apurados, atenta a especial censurabilidade, o carácter continuado e reiterado, mostra-se irremediavelmente abalada a confiança e a possibilidade de manutenção da relação laboral, o que, desde já determinou a suspensão preventiva da arguida, isto sem prejuízo do que se vier a apurar depois de poder a arguida exercer o contraditório e assim explanar a respetiva defesa, se o entender.

85.º A arguida com os referidos comportamentos, de forma culposa e continuada, cometeu as infrações disciplinares correspondentes à violação dos deveres laborais acima mencionados, e assim aptos a colocar irremediavelmente em causa a relação de confiança que a arguente lhe depositou, tanto mais que desempenhava funções correspondentes a categoria de ..., única na arguente.

86.º Os factos constantes desta nota de culpa são reveladores de elevada e Reiterada gravidade, configurando a prática de infrações disciplinares graves, e daí a manifesta intenção da entidade patronal proceder ao despedimento da Arguida com justa causa, ficando esta, por este meio, devidamente notificada.

Assim,

Tem, a arguida, o prazo de 10 dias úteis para responder, querendo e sem cominação não o fazendo, à nota de culpa nos termos do art.º 355.º do Código do Trabalho.

De acordo com o estabelecido no art.º 355.º do Código do Trabalho, dispõe V. Exa. de 10 dias úteis para consultar o processo no meu escritório e além de resposta, poder oferecer testemunhas, indicando a matéria sobre que deverão depor, juntar documentos ou solicitar quaisquer diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento ou apuramento da verdade».

1.3. A trabalhadora, notificada da nota de culpa via CAR, veio responder-lhe por carta remetida à representante legal do empregador em 24.01.2023, nos seguintes termos:

«RESPOSTA À NOTA DE CULPA NOS TERMOS E COM OS SEGUINTEs FUNDAMENTOS:

1. INTRÓITO:

1. É convicção da Trabalhadora-Arguida que o presente Procedimento Disciplinar deverá improceder, tanto de facto como de Direito.
2. O poder disciplinar só pode ter por base razões justificadas e verdadeiras, ao invés de se alicerçar em factos deturpados e situações distorcidas que apenas pretextam uma vontade oculta da entidade patronal em despedir a sua trabalhadora.
3. A Nota de Culpa deduzida contém uma versão dos factos completamente contrária à realidade.
4. Toda a motivação acusatória, como ficará demonstrado, está eivada de imprecisões, irregularidades e nulidades e que infra se demonstrarão, o que conduzirá, inevitavelmente, à sua improcedência.

ASSIM:

5. Aceita-se por corresponder à verdade, o referenciado nos artigos 1.º, 3.º, 36º, 37º e 38.º da Nota de Culpa.
6. No mais, a Trabalhadora-Arguida impugna liminarmente os restantes factos articulados na Nota de Culpa, seja por serem afirmações falsas e versões distorcidas da realidade, seja por mero desconhecimento, ou ainda pelo facto de serem conclusões extraídas de factos que, como nos propomos a demonstrar, não permitem extrair dos mesmos.
7. A Entidade Empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, tem o poder de instaurar um procedimento disciplinar aos seus trabalhadores.
8. Porém, os presentes autos disciplinares não passam de uma infortunada tentativa da Arguente, privada de fundamento factual, de abdicar dos serviços de uma trabalhadora produtiva e exemplar,
9. a quem aconteceu o que para si representou uma bênção, mas para a sua entidade empregadora um verdadeiro problema: SER MÃE.
10. Com efeito, desde o momento em que a Trabalhadora-Arguida comunicou o seu desejo de exercer determinados direitos conexos com a maternidade, passou a ser alvo de uma série de comportamentos persecutórios que a consternaram de tal modo que não logra, até ao presente, compreender.
11. Após todo o esforço que empregou nas funções por si desempenhadas, a Trabalhadora-Arguida esperava poder contar com a sua entidade empregadora num dos

momentos mais importantes da sua vida.

12. Porém, foi confrontada com uma frieza, desprezo e desdém para os quais não encontra qualquer motivo, que não a sua maternidade, o que muito a entristece.

13. De facto, a Trabalhadora-Arguida sempre teve a sua ficha disciplinar imaculada, como a própria Arguente reconhece.

14. A Trabalhadora-Arguida tudo fez para que a Arguente atingisse e continue a atingir todos os seus objetivos com sucesso — ainda que tal tenha implicado prestar trabalho em gozo de plena licença de parentalidade.

15. O seu esforço não foi nem é, contudo, reconhecido.

Com efeito,

16. o artigo 98.º do Código do Trabalho estabelece que a Entidade Empregadora tem o poder de instaurar um procedimento disciplinar aos seus trabalhadores, o qual encontra a sua regulamentação nos artigos 328.º e seguintes do mesmo diploma.

17. Este poder é um correlativo natural do poder de direção da Entidade Empregadora, enquanto característica da subordinação jurídica deste contrato.

18. Porém, a Lei não consente ou sequer tolera que a Entidade Empregadora possa usar do seu poder disciplinar para, invocando alegados ilícitos disciplinares, que não se verificaram, aplicar sanções arbitrárias aos seus trabalhadores.

Ora,

19. Os presentes autos disciplinares não passam de uma tentativa desesperada da Arguente, desprovida de fundamento tático ou jurídico, de fabricar razões que motivem um despedimento da Trabalhadora-Arguida.

20. O qual é tanto mais evidente, dado o contexto em que o presente procedimento disciplinar é instaurado — em que a Trabalhadora-Arguida está dispensada de comparecer no seu local de trabalho, sem perda de retribuição!

Termos nos quais,

21. A presente Nota de Culpa extravasa, de forma evidente e manifesta, os limites do poder disciplinar da Arguente, porquanto ficciona factos, deturpando a realidade, de modo a poder qualificar como ilícito disciplinar a atuação legítima da Trabalhadora-Arguida.

22. Atuação essa que se limitou a, conforme se irá demonstrar, quer judicial, quer extrajudicialmente, exercer legitimamente os direitos conferidos pelo Código do Trabalho no que diz respeito i) parentalidade, ii) gozo de férias, iii) incapacidade temporária para o trabalho.

23. A Nota de Culpa, aquilo que seria a acusação de pretensos ilícitos disciplinares, não passa de uma resposta (ilícita) às reivindicações e solicitações que a Trabalhadora-Arguida, paulatinamente, tem vindo a invocar.

24. Pese embora o dominus do procedimento disciplinar pertença ao empregador, o

mesmo não o pode utilizar para responder às reivindicações da Trabalhadora-Arguida.

25. Compreende-se que já há largos meses a Arguente tente arquitetar um cenário no qual a Trabalhadora-Arguida comete uma infração disciplinar face às várias provocações de que foi alvo e que infra se relatarão,

26. Porém, o que não se compreende é que, não sucedendo a Arguente nessa pretensão, aproveite o primeiro dia de regresso ao trabalho da Trabalhadora-Arguida para a apresentar com uma suspensão preventiva e uma instauração de um procedimento disciplinar fundado numa mão cheia de nada.

27. Pasmese: uma trabalhadora que não compareceu no seu local de trabalho durante vários meses em razão do gozo de licença e de férias e de incapacidade temporária para o trabalho consegue cometer, à distância, ilícitos disciplinares tais que motivem o seu despedimento com justa causa.

De facto,

28. A atuação da Trabalhadora-Arguida nada teve de ilícito, correspondendo, pelo contrário, à boa-execução das funções a si exigidas por força do contrato de trabalho entre as partes celebrado.

29. Mas para que melhor se alcance o sentido da presente Resposta, convém delinear o seu percurso:

A. DOS VÍCIOS DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR:

i) DA IRREGULARIDADE DA SUSPENSÃO PREVENTIVA

ii) DA CADUCIDADE DE FACTOS ALEGADOS

iii) DA INVALIDADE POR DESCRIÇÃO NÃO CIRCUNSTANCIADA DOS FACTOS

B. DOS FACTOS:

i) PONTO PRÉVIO: DO HISTÓRICO LABORAL DA TRABALHADORA-ARGUIDA.

ii) DA ALEGADA IMPOSSIBILIDADE DE CONTACTAR A TRABALHADORA-ARGUIDA E DA SUPOSTA RECUSA DE ENTREGA DE EQUIPAMENTO.

iii) DA ALEGADA RECUSA DE PASSAGEM DE CÓDIGOS DE ACESSO.

iv) DO EXERCÍCIO LÍCITO PELA TRABALHADORA-ARGUIDA DE DIREITOS INERENTES À PARENTALIDADE.

v) DA INCAPACIDADE TEMPORÁRIA DA TRABALHADORA-ARGUIDA PARA A PRESTAÇÃO DE TRABALHO.

vi) DAS ALEGADAS FALTAS INJUSTIFICADAS.

vii) DA ALEGADA REMARCAÇÃO DO GOZO DE FÉRIAS.

viii) DO EPISÓDIO OCORRIDO NO DIA 10 DE JANEIRO DE 2023.

ix) DOS RECIBOS DE VENCIMENTO.

x) DO TEOR DA TROCA DE COMUNICAÇÕES COM A ARGUENTE.

xi) DA ALEGADA VIOLAÇÃO DE DEVERES LABORAIS.

C. DOS ALEGADOS PREJUÍZOS SOFRIDOS PELA ARGUENTE

D. DA GRAVIDADE DA SANÇÃO

E. OUTRAS CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES

Vejamos então:

A. DOS VÍCIOS DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR:

i) DA IRREGULARIDADE DA SUSPENSÃO PREVENTIVA:

30. Conforme resulta dos sinais dos autos, a Trabalhadora-Arguida foi suspensa preventivamente sem que se mostrassem cumpridos os pressupostos materiais e formais de tal suspensão.

31. Com efeito, à Trabalhadora-Arguida não foi informado por escrito, como é imperativo legal, quais os factos que sustentam tal suspensão, conforme dispõe o artigo 354.º do Código do Trabalho.

32. Em concreto, à Trabalhadora-Arguida somente foi comunicado o seguinte:

‘Considerando os factos que determinaram o auto de participação e a comunicação para abertura de processo disciplinar, formalizamos por este meio a sua imediata e preventiva suspensão, e, mostrando-se inconveniente a sua presença nas instalações da nossa empresa, está – assim - impedida de aceder às mesmas’.

33. A Arguente não fundamentou a suspensão preventiva da Trabalhadora-Arguida — e, portanto, não justificou por que motivo a sua presença na empresa era inconveniente - nem na averiguação de factos, nem no facto de ainda não ter sido possível elaborar a respetiva nota de culpa.

34. Assim, fácil é de concluir que a Arguente violou dessa forma ilícita e injustificadamente o direito à ocupação efetiva da Trabalhadora-Arguida,

35. O que gerou danos na Trabalhadora-Arguida, e, para o caso do presente processo disciplinar conduzir ao despedimento da Trabalhadora, determinará a mesma a reclamar a sua indemnização na sede própria.

ii) DA CADUCIDADE DE FACTOS ALEGADOS:

36. Nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho: [...]

37. Ou seja, após ter conhecimento da infração, o empregador dispõe de um prazo de 60 dias para iniciar o procedimento disciplinar.

38. Segundo JÚLIO GOMES [...]

39. Uma vez que a lei nada diz sobre a natureza deste prazo, será de concluir que o mesmo é de caducidade, por força da aplicação da regra geral prevista no artigo 298.º, n.º 2 do Código Civil.

Por sua vez,

40. O artigo 353.º, n.º 3 do Código do Trabalho dispõe que a contagem daquele prazo de 60 dias se interrompe com a notificação ao trabalhador da Nota de Culpa.

41. É pacífico quer na doutrina, quer na jurisprudência, que a comunicação da Nota de Culpa constitui uma declaração recetícia, que carece de ser dada a conhecer ao destinatário, pelo que apenas é eficaz quando chega ao poder do destinatário ou dele é

conhecida (cf. artigo 224.º do Código Civil).

42. Veja-se, na doutrina, a esse propósito, [...]

43. Da conjugação dos dois preceitos legais resulta, de forma apodítica, que se o empregador não proceder à notificação da Nota de Culpa no prazo de 60 dias subsequentes àquele em teve conhecimento da infração praticada pelo seu trabalhador, então não mais pode punir este pelos respetivos factos [...]

Assim,

44. Aquando da receção pela Trabalhadora-Arguida da Nota de Culpa — 09 de fevereiro de 2023 — já se encontrava caducado o direito de exercer o poder disciplinar em relação a vários dos factos descritos na Nota de Culpa.

Concretamente,

45. Encontra-se caducado o direito de exercer o poder disciplinar quanto aos seguintes factos:

- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base na alegada recusa de tentativas de contacto telefónico desde o dia 14 de junho de 2022 caducou, pelo menos, no dia 14 de agosto de 2022 — cf. art.º 5.º da Nota de Culpa.
- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base na alegada recusa injustificada de entrega de equipamento entre os dias 14 de junho de 2022 e 04 de julho de 2022 caducou no dia 14 de agosto de 2022 ou, pelo menos, no dia 04 de setembro de 2022 — cf. art.º 10.º da Nota de Culpa.
- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base na alegada comunicação tardia de pretensão de gozo de licença parental pela Trabalhadora-Arguida em junho de 2022 caducou, pelo menos, agosto de 2022 — cf. art.º 14.º da Nota de Culpa.
- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base na alegada inutilização de plataforma por causa relacionada com a Trabalhadora-Arguida caducou em agosto de 2022 ou, pelo menos, em outubro de 2022 — cf. art.º 28.º da Nota de Culpa.
- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base no alegado envio de comunicação com factos falsos no dia 15 de julho de 2022 caducou no dia 15 de setembro de 2022 — cf. art.º 40.º da Nota de Culpa.
- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base no alegado envio de comunicação com factos falsos no dia 27 de julho de 2022 - caducou no dia 27 de setembro de 2022 — cf. art.º 49.º e 50.º da Nota de Culpa.
- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base no alegado envio extemporâneo de certificado de incapacidade temporária para o trabalho no dia 28 de julho de 2022 caducou no dia 28 de setembro de 2022 — cf. art.º 51.º da Nota de Culpa.
- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base no alegado recurso pela Trabalhadora-Arguida a expedientes para não comparecer ao trabalho desde o dia 14 de junho de 2022 caducou, pelo menos, no dia 14 de agosto de 2022 — cf. art.º 62.º da Nota de Culpa.

- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base nas alegadas faltas injustificadas entre 08 de julho de 2022 e 18 de julho de 2022 caducaram, pelo menos, entre os dias 08 e 18 de setembro de 2022— cf. art.º 63.º da Nota de Culpa.
- Direito de instauração de procedimento disciplinar com base no alegado pedido de remarcação de férias contra as regras de funcionamento da Arguente no dia 28 de julho de 2022 caducou, pelo menos, no dia 28 de setembro de 2022 — cf. art.º 68.º da Nota de Culpa.

46. Cifre-se, aliás, que o próprio Auto de Notícia e Termo de Abertura que terão desencadeado o presente procedimento disciplinar e que do mesmo constam datam de 25 de julho de 2022, tendo já volvido mais de seis meses sobre essa data.

47. Termo de abertura esse que não faz sequer menção ao nome da Trabalhadora-Arguida, mas antes ao nome de um terceiro cuja identidade se desconhece, conforme se apurou na consulta do procedimento disciplinar a que procedeu no dia 20 de fevereiro de 2023.

Em face do exposto,

48. Encontrando-se caducado o direito de exercer o poder disciplinar em relação aos factos acima previstos, o presente procedimento disciplinar na parte em que a esses factos respeita é nulo e de nenhum efeito,

49. Pelo que qualquer eventual sanção disciplinar que seja aplicada à Trabalhadora-Arguida com fundamento nos mesmos é ilícita, o que aqui expressamente se invoca para todos os efeitos legais.

iii) DA INVALIDADE POR DESCRIÇÃO NÃO CIRCUNSTANCIADA DOS FACTOS:

50. Prevê o n.º 1 do art.º 353.º do Código do Trabalho que [...]

51. Tal descrição circunstanciada dos factos tem como objetivo primordial permitir ao trabalhador conhecer os factos de que vem acusado e, em função destes lhe ser possível exercer, as suas garantias de defesa e contraditório.

Motivo pelo qual,

52. A violação destas obrigações de descrição circunstanciada de tempo e lugar acarreta, deste modo, a verificação de uma nulidade insuprível do procedimento disciplinar.

53. Neste sentido, devem estar particularizadas, para cada facto, as circunstâncias de tempo, modo e lugar ou outras que identifiquem o comportamento concreto reprovado [...]

54. A Nota de Culpa desempenha assim um papel essencial no processo disciplinar, tendo consequências não só ao nível interno - de fundamentação da decisão disciplinar a proferir no final do processo, mas também externo - de limitação da atividade do tribunal quando chamado a aferir da licitude ou ilicitude dessa decisão.

55. Essa conclusão resulta do estatuído no artigo 357.º n.º 4 do Código do Trabalho, onde se estabelece que [...]

56. Bem como no artigo 387.º n.º 3 do Código do Trabalho, onde se prescreve que [...]

57. A obrigação imposta à entidade empregadora de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador tem como objetivo permitir a este saber em concreto de que factos se terá de defender.

58. Como resulta do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de setembro de 2012 [...]

59. Como ensina MONTEIRO FERNANDES, [...]

Nesta senda,

60. Entendeu o Tribunal da Relação de Évora, em Acórdão proferido a 15 de julho de 2003, que [...]

Ora,

61. Aplicando o que se acaba de dizer ao caso concreto, desde já se tem de concluir que a Nota de Culpa deduzida não cumpre os requisitos mínimos de concretização exigidos pelo artigo 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

62. Na sua acusação, a Arguente imputou à Trabalhadora-Arguida determinadas condutas as quais mais não são do que meras acusações e conclusões de carácter genérico, abstrato e indeterminado.

63. Meras conclusões não são factos.

64. A Nota de Culpa apresentada é uma mera narrativa conclusiva.

65. Como claramente se percebe ao longo da Nota de Culpa, são referidos e imputados à Trabalhadora-Arguida diversas situações e acontecimentos carecidos de qualquer concretização circunstanciada e desprovidos de base probatória, fazendo-se apenas referências vagas e imprecisas, o que torna, em diversos pontos, impossível a cabal defesa da Trabalhadora-Arguida.

66. Aliás, a própria alegação da caducidade de determinados factos, ainda que os mesmos não tenham respaldo com a realidade, se vê prejudicada pelo facto de a Arguente não cumprir com o seu dever de concretização.

Concretizando:

67. Quanto aos artigos 5.º e 6.º da Nota de Culpa, não são concretizadas as datas e horas em que foram realizadas tentativas de contacto telefónico pela Arguente, apenas se fazendo referência a que, alegadamente, 'se prolongaram desde o dia 14 de junho de 2022'.

68. Quanto aos artigos 6.º e 7.º da Nota de Culpa, não são referidas a data e horas nas quais foi remetida a referida ordem à Trabalhadora-Arguida, nem tampouco é esclarecido o meio pelo qual a ordem foi remetida.

69. Quanto ao artigo 8.º da Nota de Culpa, uma vez mais, não é especificado em que termos é que a Trabalhadora-Arguida se manteve incontactável. Quantas chamadas não devolveu? Em que datas e horas? Para que contacto foram efetuadas?

70. Quanto aos artigos 8.º e 9.º da Nota de Culpa, não são identificadas as horas que mediarão os episódios relatados pela Arguente, apenas sendo referido que um terceiro foi deixado apeado durante cerca de uma hora.

71. Ao mesmo tempo, não é identificado o local ao qual se dirigiu o terceiro, apenas sendo referido que foi à porta de casa da Trabalhadora-Arguida.

72. Quanto aos artigos 10.º e 11.º da Nota de Culpa, a Arguente não concretiza que trabalhador se viu impedido de prestar trabalho por força da falta de equipamento, apenas fazendo a referência trabalhador do quadro.

73. Quanto ao artigo 12.º da Nota de Culpa, não é descrita a remuneração que foi liquidada à Trabalhadora-Arguida, nem tampouco a frequência, regularidade e termos em que tais montantes foram alegadamente pagos.

74. Quanto ao artigo 14.º da Nota de Culpa, não é concretizada a data na qual a Trabalhadora-Arguida recebeu a recusa da sua pretensão, nem tampouco o meio pelo qual tal recusa ocorreu.

75. Ademais, não é especificada a data em que a Trabalhadora-Arguida comunicou que pretendia gozar licença parental pelo período acrescido de 90 dias.

76. Quanto aos artigos 15.º, 16.º, 17.º, 19.º, 26.º, 27.º e 28.º da Nota de Culpa, não é consubstanciada a alegada recusa de concertar com a Arguente a passagem de códigos e número de registo, nem tampouco são concretizadas as datas em que a suposta recusa ocorreu. A Trabalhadora-Arguida recusou-se a entregar códigos após interpelação? A Trabalhadora-Arguida ignorou interpelações? A Trabalhadora-Arguida foi, sequer, interpelada? Desconhece-se em absoluto.

77. O mesmo se diga quanto aos artigos 20.º e 23.º da Nota de Culpa, não é identificado o momento em que a Trabalhadora-Arguida alegadamente efetuou o registo na plataforma, sendo apenas referido momento em que não se encontrava nas instalações.

78. Mais, quando é que a Trabalhadora-Arguida não demonstrou disponibilidade nem abertura para cooperar? De que modo? Que entraves, transtornos e prejuízos? Qual onexo de causalidade entre os prejuízos meramente quantificados alegadamente sofridos e a suposta conduta da Trabalhadora-Arguida?

79. Quanto ao artigo 21.º da Nota de Culpa, não só se desconhece a razão pela qual a Trabalhadora-Arguida bem sabe uma regra que implica a sua disponibilidade 24/7 — como se inexistissem limites aos períodos de trabalho —, como corresponde a um mero juízo da Arguente, assente no que é a sua perspetiva sobre a disponibilidade que a Trabalhadora-Arguida deveria ter.

80. Quanto ao artigo 29.º da Nota de Culpa, não é discriminado em que datas e de que modo é a Trabalhadora-Arguida foi, alegadamente, alertada para *'todos os prejuízos que causava e para o facto de nunca lhe ter sido autorizado o registo com. número de telemóvel pessoal, o que a arguente desconhecia'*.

81. Quanto ao artigo 29.º e 30.º da Nota de Culpa, não é especificado o meio pelo qual

tais comunicações foram alegadamente remetidas à Trabalhadora-Arguida.

82. Quanto ao artigo 32.º da Nota de Culpa, a Arguente nem sequer identifica o dia e horas em que a Trabalhadora-Arguida se disponibilizou para a operação em causa, dizendo apenas que o fez no horário que lhe apeteceu.

83. Quanto aos artigos 33.º e 34.º da Nota de Culpa, não é identificado onexo causal entre o alegado e o imputado à Trabalhadora-Arguida, nem tampouco são descritas, com mínimo pormenor, as datas em que tais situações terão supostamente ocorrido.

84. Ao mesmo tempo, não é identificado com mínima precisão em que suporta o relatório financeiro elaborado, que entidade o elaborou, que dados foram tidos em conta em tal análise, etc. São apenas indicados valores indexados a rubricas genéricas que se desconhece, em absoluto, se têm qualquer associação à conduta imputada à Trabalhadora-Arguida. Tanto quanto se sabe, podem ser valores completamente aleatórios, sem qualquer conexão com a realidade.

85. Quanto ao artigo 42.º da Nota de Culpa, não se logra extrair em que momento, lugar e de que modo é que a Trabalhadora-Arguida declarou estar disponível para colaborar com a Arguente, nem tampouco se alcança a associação feita à recusa da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, dada a falta de fundamentação da mesma.

86. Quanto ao artigo 43.º da Nota de Culpa, desconhece-se, por não ter sido descrito, em que momento, lugar e de que modo é que a Trabalhadora-Arguida terá convencido a Arguente da desnecessidade de contratação de um trabalhador adicional.

87. Quanto ao artigo 44.º da Nota de Culpa, não são discriminadas as diferenças remuneratórias alegadamente pagas, nem é estabelecido o nexo entre tal alegado facto e as imputações feitas à Trabalhadora-Arguida.

88. Quanto ao artigo 47.º da Nota de Culpa, desconhece-se em que datas é que a Trabalhadora-Arguida terá inserido afirmações consabidamente falsas em cartas (desde logo porque não o fez), uma vez que a Arguente não só não transcreve ou identifica as afirmações, como não precisa as datas em que tal terá alegadamente ocorrido.

89. Quanto ao artigo 48.º da Nota de Culpa, não são identificadas as cartas referenciadas nem as afirmações proferidas, em termos de modo e tempo.

90. Quanto ao artigo 53.º da Nota de Culpa, desconhece-se a que se refere a Arguente quando afirma comunicar o que bem entendeu. Que tipo de comunicações? Para que efeito?

91. Quanto aos artigos 54.º, 55.º e 56.º da Nota de Culpa, não são descritos, em concreto, que contactos e funções terão ficado, supostamente, comprometidas por força do alegado desrespeito pela obrigação de comunicação tempestiva da sua impossibilidade.

92. Quanto ao artigo 62.º da Nota de Culpa, desconhece-se em absoluto, por não terem sido explanados (além do alegado no artigo 63.º), que expedientes terão sido alegadamente utilizados pela Trabalhadora-Arguida.

93. Quanto ao artigo 64.º e 78.º da Nota de Culpa, não são identificados os terceiros sem qualquer vínculo laboral a quem terá sido remetido o email transcrito.

94. Quanto ao artigo 68.º da Nota de Culpa, não são identificados os dias de férias alegadamente remarcados.

95. Quanto ao artigo 72.º da Nota de Culpa, não é descrito a que horas é que o email foi remetido, nem são identificados os terceiros sem qualquer vínculo laboral.

96. Quanto aos artigos 74.º e 75.º da Nota de Culpa, não é consubstanciado o convite de retratação. Em que termos ocorreu? Por quem foi efetuado? Quando?

Em face do exposto,

97. Outra conclusão não nos resta senão a de que as imputações feitas à Trabalhadora-Arguida são totalmente desprovidas de qualquer fundamento factual e/ou jurídico, não podendo a Trabalhadora-Arguida defender-se das mesmas, senão negando totalmente o preenchimento de tais supostos ilícitos disciplinares.

98. Por essa razão, está esta acusação ferida de uma nulidade insuprível, o que gera, naturaliter, a impossibilidade de aplicação de uma sanção pela alegada prática da mesma.

99. Resulta claro que a Nota de Culpa em crise não contém nenhum facto pelo qual possa a Trabalhadora-Arguida ser censurada ou, muito menos, sancionada, ainda para mais quando os factos relatados têm uma estrita conexão com o exercício de direitos de parentalidade.

100. A falta de descrição circunstanciada dos factos imputados à Trabalhadora-Arguida impossibilita a mesma de apresentar a sua defesa em termos cabais, tendo, a Trabalhadora-Arguida sido confrontada com uma Nota de Culpa vaga e imprecisa, repleta de juízos de valor e conclusões, ao invés de factos que possa refutar.

101. Estando, em consequência, a Trabalhadora-Arguida impedida de exercer os seus direitos de defesa e contraditório.

102. O que tem como substrato, uma vez mais, perseguir a Trabalhadora-Arguida, deixando-a impotente perante a atitude autoritária, infundada e atentatória da sua dignidade por parte da Arguente.

Tudo compulsado,

103. também por este motivo está o presente procedimento disciplinar ferido de nulidade, não devendo as acusações constantes da Nota de Culpa produzir quaisquer efeitos por serem nulas.

104. Nulidade que fica aqui expressamente invocada para todos os efeitos legais, devendo, ao invés ser estas acusações arquivadas, sem qualquer consequência para a Trabalhadora-Arguida.

Sem prescindir:

B. DOS FACTOS:

105. A narrativa ínsita na Nota de Culpa apresentada pela Arguente não tem

correspondência com a realidade, o que se cuidará de explanar ao longo das próximas secções, por facilidade de intelecção.

1) PONTO PRÉVIO: DA HISTÓRICO LABORAL DA TRABALHADORA-ARGUIDA.

106. Como a Arguente bem sabe, mais não seja na pessoa do seu Legal Representante, o seu historial com a Trabalhadora-Arguida é bastante anterior ao dia 11 de maio de 2022 (ao contrário do disposto no artigo 2.º da Nota de Culpa).

107. Trata-se de um facto que a Arguente não pode ignorar, dado que a própria assumiu os direitos inerentes ao contrato de trabalho celebrado entre a Trabalhadora-Arguida e a ... - empresa cujo gerente é, à semelhança da Arguente, o Sr. ...

108. Estranha-se, nesta senda, a menção ao dia 11 de maio de 2022 como data de início da relação laboral, quando, como a Arguente bem sabe, assumiu a antiguidade da Trabalhadora-Arguida na Adenda ao Contrato de Trabalho celebrada — o que não poderia deixar de ser, já que protagonizou, como se referiu, a passagem da mesma de uma empresa para outra.

109. É, de facto, verdadeiramente interessante o choque da Arguente com a afirmação por parte da Trabalhadora-Arguida da existência de uma relação laboral com uma duração de cerca de dois anos (cf. art.º 73.º da Nota de Culpa).

110. De nada serve agir como se a Trabalhadora-Arguida fosse, até então, uma estranha, quando é evidente e se encontra registado documentalmente que não é o caso.

111. A Arguente terá compreendido perfeitamente o que a Trabalhadora-Arguida quis dizer, pelo que, apesar de se tratar de uma questão que será discutida em sede própria, não se pode deixar de mencionar este indício de uma de várias manipulações pela Arguente dos factos.

Aliás,

112. O mesmo se diga quanto ao referenciado no artigo 12.º da Nota de Culpa, cujo teor inverídico bem conhece a Arguente, sendo ampla a prova documental existente demonstrativa de que o valor combinado entre as partes, a título de retribuição base, não foi respeitado aquando do gozo pela Trabalhadora-Arguida de licença parental.

113. Conforme, aliás, o Legal Representante da Arguente não pode ignorar, negociou com a Trabalhadora-Arguida que a mesma iria auferir uma retribuição base líquida de 1.400,00 Euros (mil e quatrocentos euros).

114. Não foi, porém, esse o valor mensalmente recebido pela Trabalhadora-Arguida durante a totalidade do período que gozou licença, o que se poderá retirar dos extratos de remunerações da Trabalhadora-Arguida.

115. Em abono da verdade, quando a 18 de maio de 2022, em pleno gozo de licença, a Trabalhadora-Arguida questionou ao Legal Representante da Arguente o porquê de estar a ser reduzida unilateralmente a sua retribuição, o mesmo esclareceu que não ia pagar o valor combinado porque a Trabalhadora-Arguida não estava a trabalhar.

116. A Trabalhadora-Arguida pediu que pelo menos fosse respeitado o pagamento de 85% do seu vencimento durante o período de licença parenta partilhada, o que foi, igualmente, rejeitado pelo Legal Representante da Arguente.

117. Solicitou ainda que os valores que lhe iam ser pagos fossem, na sua totalidade declarados, o que foi também rejeitado. Tudo isto para vir agora a Arguente dizer que até pagou mais do que era devido.

A verdade é que,

118. A relação entre a Trabalhadora-Arguida e o Legal Representante da Arguente mudou radicalmente desde que a mesma anunciou que ia ser mãe,

119. O que se foi agravando com o passar do tempo e com a apresentação pela Trabalhadora-Arguida, na pendência da relação laboral com a Arguente, de uma série de pedidos assentes nos mais basilares direitos conferidos pela lei laboral ao nível da parentalidade.

120. A Arguente tenta desesperadamente, desde então, perpassar a imagem de que a Trabalhadora-Arguida prejudicou a empresa de modo deliberado, o que não pode estar mais longe de ser verdade.

121. Não só a Trabalhadora-Arguida nunca prejudicou a empresa e sua produtividade, como chega a ser risível o quadro ilustrado pela Arguente quando, como esta última bem sabe, a Trabalhadora-Arguida possui 7,5% dos lucros de casa prédio de alojamento local, como resulta do seu contrato de trabalho.

122. É do primordial interesse da Trabalhadora-Arguida que a Arguente tenha o maior dos sucessos. O inverso é que já não se verifica.

Enfim,

123. Prova de que o diabo está nos pormenores é o facto de a Arguente escolher esquecer determinados aspetos que em tudo alteram a narrativa por si relatada.

124. Porém, e tendo em vista a reposição da verdade, a Trabalhadora-Arguida cuidará, ao longo dos próximos pontos, de trazer à luz aquilo que a Arguente deixou na escuridão.

II) DA ALEGADA IMPOSSIBILIDADE DE CONTACTAR A TRABALHADORA-ARGUIDA E RECUSA DE ENTREGA DE EQUIPAMENTO:

125. Apregoa a Arguente uma narrativa segundo a qual promoveu inúmeras tentativas de contacto telefónico sem sucesso, numa tentativa de fazer crer que a Trabalhadora-Arguida ignorou, deliberadamente, os contactos da sua entidade empregadora.

126. Olvida-se, desde logo, que, em teoria, a Trabalhadora-Arguida não estava, naqueles momentos, obrigada a encontrar-se disponível para a prestação de trabalho — isto muito embora o que aconteceu na prática tenha sido precisamente o oposto.

127. Porém, em todo o caso, a verdade é que todos os emails, cartas e telefonemas que foram feitos pela Arguente e recebidos pela Trabalhadora Arguida obtiveram uma resposta temporânea por parte da última.

128. Já o contrário, ironicamente, não ocorreu.

Com efeito,

129. Por variadas vezes foram remetidas, pela Trabalhadora-Arguida, mensagens e emails aos seus colegas de trabalho ... (Responsável de Recursos Humanos) e ..., as quais não mereceram qualquer resposta.

130. Concretizando:

- No dia 04 de julho de 2022, a Trabalhadora-Arguida remeteu um email sobre a entrega do material de trabalho (o que merecerá, infra, nova referência), o qual não obteve qualquer resposta;
- No dia 07 de julho de 2022, a Trabalhadora-Arguida remeteu um email a solicitar uma cópia do seu contrato de trabalho assinado pela entidade empregadora, o qual não obteve qualquer resposta;
- No dia 08 de julho de 2022, a Trabalhadora-Arguida remeteu um email a solicitar os seus recibos de vencimento, o qual não obteve qualquer resposta;
- No dia 08 de julho de 2022, a Trabalhadora-Arguida enviou uma mensagem no WhatsApp ao trabalhador da Arguente ... , pelo qual tentou combinar a recolha do equipamento de trabalho para efeitos da sua prestação, bem como solicitou o contrato assinado e os recibos de vencimento, à qual não obteve qualquer resposta;
- No dia 10 de julho de 2022, a Trabalhadora-Arguida remeteu um email no qual afirmou que não tinha a oportunidade de passar pela empresa para levantar e assinar os recibos, tendo-se prontificado a assiná-los digitalmente, o qual não obteve qualquer resposta;
- Nos dias 10 de dezembro de 2022, 28 de dezembro de 2022, 02 de janeiro de 2023 e 04 de janeiro de 2023, a Trabalhadora-Arguida remeteu certificados de incapacidade temporária para o trabalho, não tendo obtido qualquer resposta.

Por outro lado,

131. As únicas comunicações da Arguente que se quedaram sem resposta foram aquelas que a Trabalhadora-Arguida não recebeu por serem remetidas para morada diferente da sua — nomeadamente, por razões em absoluto desconhecidas, uma morada que não aquela constante do contrato de trabalho, e que nem tampouco era a sua residência fiscal.

132. Trata-se de missivas que foram remetidas para uma morada (...) que não a da Trabalhadora-Arguida (...), onde a mesma não reside nem pode ser lá encontrada habitualmente.

133. Tal motivou, inclusive, a Trabalhadora-Arguida, em missiva remetida no dia 15 de julho de 2022 a solicitar à Arguente: 'Daqui em diante, sela utilizada a morada indicada no contrato de trabalho entre nós celebrado para a remessa de quaisquer missivas'.

134. Aliás, no dia 26 de abril de 2022, a Trabalhadora-Arguida reforçou junto do seu colega de trabalho ... que a sua residência é na ..., e não na morada que estava a ser

utilizada pela empresa.

135. Não existem, concomitantemente, quaisquer razões explicativas da conduta da Arguente ao remeter as missivas que alega não terem obtido resposta para uma morada que não pertence à Trabalhadora-Arguida.

Ao sobredito acresce que,

136. Desde o início do gozo de direitos de parentalidade pela Trabalhadora-Arguida, a mesma manteve sempre contacto com a trabalhadora da Arguente

137. Inclusive, foi através desta trabalhadora que a Trabalhadora-Arguida tomou conhecimento, no dia 22 de junho de 2022, de que o Legal Representante da Arguente pretendia que esta última procedesse à entrega de material de trabalho, via WhatsApp, por não querer 'estar a fazer um novo investimento'.

Ora, no que ao equipamento respeita,

138. Esclareça-se que a Trabalhadora-Arguida nunca se recusou a entregar equipamentos de trabalho.

139. Em abono da verdade, urge explicar que a Trabalhadora-Arguida manteve esses equipamentos na sua posse porque, apesar de estar em gozo de licença, continuou sempre a prestar funções e a auxiliar a trabalhadora da Arguente ... em tudo o que a mesma necessitasse,

140. O que aliás resulta da própria conversa havida entre ambas, em que a Trabalhadora-Arguida expressamente refere: 'Não tenho como entregar porque trouxe tudo comigo para te ajudar caso precisasses de alguma coisa'.

141. Como supra se referiu, a Trabalhadora-Arguida só descobriu que era pretensão da Arguente que procedesse à devolução dos equipamentos no dia 22 de junho de 2022, através de comunicação via WhatsApp remetida por uma trabalhadora da Arguente

142. Como se pode evidenciar, entre o dia em que a Trabalhadora-Arguida tomou conhecimento da ordem de devolução do equipamento (22 de junho de 2022) e o dia em que entregou o material (04 de julho de 2022), não mediaram, sequer, duas semanas.

143. Mais, a Trabalhadora-Arguida não entregou os materiais de imediato porque, como a Arguente bem conhece, não se encontrava ... e não tinha, de facto, meios para proceder à entrega naquela semana dos equipamentos.

144. Com efeito, a Trabalhadora-Arguida estava, ao tempo, na casa de férias dos seus sogros, tendo levado consigo os equipamentos de trabalho caso fosse necessário auxiliar a trabalhadora ..., como sempre fez.

Ora,

145. O dia 04 de julho de 2022 foi o resultado de uma concertação da data de entrega entre a Trabalhadora-Arguida e a trabalhadora

146. No momento da recolha, uma vez que a Trabalhadora-Arguida estava, naturalmente, a cuidar do seu filho, solicitou ao Sr. ..., pai do seu filho, que procedesse à entrega do material à trabalhadora

147. Cifre-se que a pessoa a que a Arguente se refere dizendo ‘cidadão cuja identidade se desconhece’, como se de um total estranho se tratasse, é o pai do filho da Trabalhadora-Arguida e namorado da mesma,

148. Tratando-se de pessoa, por razões evidentes, na qual a Trabalhadora-Arguida deposita a maior das confianças.

149. Acresce que o Legal Representante da Arguente conhece perfeitamente o Sr. Como certamente se recordará, chegou a convidar o Sr. ... para se reunir no seu escritório para opinar sobre um possível negócio por mais do que uma vez, assim como o convidou para a inauguração da sua casa nova — tudo isto antes do gozo pela Trabalhadora-Arguida de qualquer licença.

150. Ora, o Legal Representante da Arguente confiou no Sr. ... para opinar sobre negócios, mas não confia para entregar equipamentos desligados a uma trabalhadora da Arguente?

151. Ademais, esclareça-se, em abono da verdade, que os equipamentos se encontravam totalmente desligados, assim como quaisquer informações constantes dos mesmos foram eliminadas, não logrando o Sr. ..., nem que quisesse, aceder a qualquer tipo de informação (quer contactos, quer dados e informação).

152. O mesmo foi esclarecido pela Trabalhadora-Arguida à trabalhadora ...: *‘Está tudo restaurado para o novo colaborador organizar ao seu gosto’*.

153. Mais se refira que se tratou de uma entrega que durou meros minutos, sendo inimaginável que nesse período de tempo o Sr. ... acesse a qualquer tipo de informação.

154. Aliás, inexistia qualquer interesse nesse sentido, não se compreendendo a paranoia da Arguente com a simples recolha e entrega de um computador e telemóvel desligados.

155. Ao mesmo tempo, a trabalhadora ... não ficou apeada durante uma hora à espera dos equipamentos. Às 10:36 informou a Trabalhadora-Arguida que tinha chegado, e às 10:42 a trabalhadora ... já se estava a despedir da Trabalhadora-Arguida - um período de 6 minutos.

156. A Arguente apenas assumiu que a entrega dos equipamentos durou uma hora porque a Trabalhadora-Arguida lhe enviou email às 11h26, quando essa hora não corresponde, naturalmente, à exata hora em que os equipamentos foram entregues em mão à trabalhadora

157. Tudo isto foi explicado e esclarecido à Arguente em missiva remetida a 18 de julho de 2022, sendo que a Arguente simplesmente escolhe não acreditar na palavra da Trabalhadora-Arguida, como vem fazendo, sem que existam razões para tal.

Com efeito,

158. O narrado pela Arguente nada mais é do que um mero imaginário.

159. Trata-se da conjectura, por parte da Arguente, de uma série de inverdades, com o singelo fito de fazer um episódio concreto parecer tudo aquilo que não foi, numa última

tentativa desesperada de imputar à Trabalhadora-Arguida qualquer conduta que seja.

160. Razões pelas quais não deve ser extraída qualquer responsabilidade disciplinar à Trabalhadora-Arguida relativamente ao descrito nos artigos 5.º a 11.º, 13.º, 14.º, 39.º a 42.º e 45.º a 47.º da Nota de Culpa, sem prejuízo dos demais artigos que tenham conexão com a presente matéria.

III) DA ALEGADA RECUSA DE PASSAGEM DE CÓDIGOS DE ACESSO:

161. Igual curiosidade acarreta a imputação à Trabalhadora-Arguida de um suposto uso desautorizado do seu contacto telefónico em plataformas online utilizadas pela Arguente, assim como a respetiva e pitoresca retenção dos códigos de acesso quando solicitados pela entidade empregadora.

162. O uso do contacto telefónico da Trabalhadora-Arguida para registo na plataforma ... foi consentido pelo Legal Representante da Arguente desde o momento em que a conta foi criada.

163. Aliás, no próprio email remetido pelo Sr. ... no dia 22 de agosto de 2022 ao Instrutor do presente procedimento disciplinar se evidencia que o mesmo não faz qualquer menção a um suposto uso unilateral, pela Trabalhadora-Arguida, do seu contacto telefónica.

164. E se a Trabalhadora-Arguida utilizou o seu número de telefone pessoal para registo tal deveu-se apenas e tão-só ao facto de a Trabalhadora-Arguida ter apenas um contacto telefónico da empresa, e a própria situação exigir dois contactos distintos aos quais tivesse acesso permanentemente.

165. Isto porque a aplicação de reservas da ... funciona apenas com um contacto telefónico e um email por cada conta criada, sendo que a cada conta pertence apenas um único número de identificação fiscal.

166. Acontece que os prédios de alojamento local geridos pela Trabalhadora-Arguida diziam respeito a duas empresas distintas: a ... e a ...

167. Por essa razão, eram necessárias duas contas, sob o risco de as faturas das comissões cobradas pelo ... não estarem corretas no que respeita ao Número de Identificação Fiscal.

168. Vide, neste sentido, a mensagem remetida pela Trabalhadora-Arguida à trabalhadora ... no dia 21 de julho de 2022: *'Eu, na altura não tive hipótese porque o ... tinha 2 empresas diferentes'*.

Sublinhe-se que,

169. Todo o aqui vertido é do pleno e cabal conhecimento do Legal Representante da Arguente, tanto assim sendo que a Arguente nunca apresentou qualquer tipo de reclamação ou queixume quanto aos dados associados às respetivas contas, até ao presente.

170. Apenas o fez, curiosamente, a partir do momento em que a Trabalhadora-Arguida começou a solicitar o exercício e respeito dos seus direitos previstos na lei laboral.

A verdade é que,

171. Já em julho de 2022 a Trabalhadora-Arguida tinha transmitido à trabalhadores da Arguente que não pretendia ter o seu número associado à conta do ... O mesmo se pode subtrair do seguinte trecho da conversa com a trabalhadora ...:

'[21/07/22 16:58:59] Trabalhadora-Arguida: OK pede pf para unirem as contas porque não quero ter mais o meu número pessoal

[21/07/22, 16:59:02] Trabalhadora-Arguida: Pf

/21/07/22, 16:59:24] ...: É o que estou a tentar fazer, estou a tentar retirar o teu número'.

172. Da mesma conversa se pode subtrair que a Trabalhadora-Arguida sempre tentou contribuir para a resolução da situação:

'[21/07/22, 16:59:55] ...: Provavelmente não fica resolvido. Eles pedem o pin e não é o do Excel

[21/07/22, 17:02:43] Trabalhadora-Arguida: Qual é o do Excel?

[21/07/22, 17:02:47] Trabalhadora-Arguida: Sempre deu.

[21/07/22, 17:02:54] ...: ...

[21/07/22, 17:02:59] Trabalhadora-Arguida: Exato.

[21/07/22, 17:03:01] ...: Comigo nunca deu.

[21/07/22, 17:03:13] ...: Até porque dizem que o código tem 6 dígitos.

[21/07/22, 17:03:33] Trabalhadora-Arguida: Bem tenta por descargo consciência ...

[21/07/22, 17:03:44] Trabalhadora-Arguida: Porque eu coloquei as iniciais do meu contacto

[21/07/22, 17:03:56] Trabalhadora-Arguida: Tem de haver outra forma.

[21/07/22, 17:04:12] Trabalhadora-Arguida: O ... que tente.

[21/07/22, 17:05:08] ...: Já ligou para lá para retirarmos o teu número sem termos de te chatear, mas elas disseram que não dá.

[21/07/22, 17:05:25] ...: É sempre preciso esse código de segurança.

[21/07/22 17:05:28] Trabalhadora-Arguida: Eles que me liguem então.

[21/07/22, 17:07:31] ...: Tens um código?

[21/07/22, 17:11:06] Trabalhadora-Arguida: O ... que mande o código.

[21/07/22, 17:11:12] Trabalhadora-Arguida: Estou a tratar.

[21/07/22, 17:11:14] Trabalhadora-Arguida: Pf

[21/07/22, 17:11:30] Trabalhadora-Arguida: [anexo]

[21/07/22, 17:11:41] Trabalhadora-Arguida: Vamos ver se dá para colocar este número nos/

*[21/07/22, 17:11:43] Trabalhadora-Arguida: 2**

[21/07/22, 17:11:57] ...: Ok.

[22/07/22, 12:40:04] ...: ... preciso de mais um código please. Não está a ser fácil eles retirarem o teu número de lá.

[22/07/22, 13:50:24] ...: *Eu sei que te estamos a chatear muito com isto, mas infelizmente tem de ser. Não deram outra opção*.

Ora,

173. Assim que a Trabalhadora-Arguida recebeu a notificação por escrito reproduzida no artigo 29.º da Nota de Culpa, o que apenas aconteceu no dia 23 de agosto de 2022, pelas 18h56, a Trabalhadora-Arguida propôs dois horários que conseguisse conciliar com o facto de estar a gozar licença parental sozinha: 08h30 — 9h30 ou 20h30 — 22h00.

174. Cifre-se que a notificação não foi recebida no dia 22 de agosto, como a Arguente tenta fazer crer, dado que a carta registada que remeteu para o efeito apenas foi enviada no dia 24 de Agosto.

175. Mais se sublinhe que a referência a um agendamento no horário que lhe apeteceu, nas palavras da Arguente referindo-se à Trabalhadora-Arguida, é completamente descabida,

176. Quando foi a própria Arguente que na missiva por si remetida e no email enviado solicitam que a Trabalhadora-Arguida indique o horário que melhor lhe aprouver para tal e com o menor transtorno que lhe possa causar.

177. Estranha-se que a Arguente dê com uma mão à Trabalhadora-Arguida a liberdade de escolha do horário para o efeito e retire com outra mão, no âmbito do presente procedimento disciplinar, essa faculdade.

178. Como a Arguente deveria compreender, a maternidade não tem horários nem intervalos.

179. Em boa verdade, a posição da Arguente é incompreensível: num momento o seu objeto social compreende uma disponibilidade 24/7, no próximo os horários indicados pela Trabalhadora-Arguida (08h30 — 9h30 ou 20h30 — 22h00) já são desadequados. Isto dito,

180. Conclui-se que, não só a data em que a comunicação foi recebida pela Trabalhadora-Arguida é fabricada pela Arguente, como é manifestamente falso que não tenha existido uma resposta, e que a mesma tenha ocorrido num horário que não o permitido pela própria Arguente.

181. Tudo isto foi esclarecido à Arguente em email remetido no dia 24 de agosto de 2022, pelas 20h40.

Em todo o caso,

182. Reforce-se que a Trabalhadora-Arguida já solicitou no passado à trabalhadora ... que tentasse, junto do apoio ao cliente da plataforma, retirar o contacto da primeira da aplicação e colocar o seu.

183. Isto porque, a certo ponto do gozo da sua licença, a Trabalhadora-Arguida não conseguia, por razões que são por demais evidentes, responder a mensagens recebidas no próprio minuto.

184. Tinha, naturalmente, outras preocupações, que são a razão para a própria existência de um regime de parentalidade.

185. A Trabalhadora-Arguida despendeu por várias vezes do seu tempo pessoal para tentar resolver o assunto, não decorrendo de culpa sua o facto de tal não ter ocorrido.

186. Inclusive, foi recomendado à Trabalhadora-Arguida que respondesse na hora ao Legal Representante da Arguente, para que o mesmo não ficasse furioso, o que desde logo evidencia que a hostilidade existente por parte da representação da Arguente era a todos cognoscível:

'[10/05/22, 12:07:20] ...: ... desculpa me estar a meter, e isto é apenas um conselho de amiga. Responde ao Sr. ° ..., que fica furioso quando não lhe respondem'.

187. Isto sem prejuízo de, até então, a Trabalhadora-Arguida se ter mostrado sempre disponível para auxiliar, não por razões relacionadas consigo, mas por mera solidariedade com a empresa, por não pretender que a produtividade da mesma fosse prejudicada pela sua ausência, dado o seu papel na estrutura da Arguente.

188. A Trabalhadora-Arguida respondia a todas as mensagens e, mais concretamente, manteve um contacto 24/7 com a trabalhadora ... para efeitos profissionais.

189. A Trabalhadora-Arguida teve o cuidado de preparar a sua ausência (ainda que se tenha visto forçada a continuar a prestar trabalho) e elaborou um manual de procedimentos para que a trabalhadora ... pudesse assumir as suas funções temporariamente.

190. Daí que simplesmente não corresponda à realidade a imagem que a Arguente tenta perpassar da Trabalhadora-Arguida, uma de desleixo e despreocupação. É, como a Arguente bem sabe, precisamente o contrário.

Razões pelas quais,

191. Não deve ser assacada qualquer responsabilidade disciplinar à Trabalhadora-Arguida com base nos artigos 15. ° a 35. ° da Nota de Culpa, sem prejuízo dos demais artigos que tenham conexão com a presente matéria.

IV) DO EXERCÍCIO LÍCITO PELA TRABALHADORA-ARGUIDA DE DIREITOS INERENTES À PARENTALIDADE:

192. A Arguente descreve, nos artigos 36. ° e seguintes da Nota de Culpa, o exercício pela Trabalhadora-Arguida dos seus direitos inerentes à parentalidade como se de infrações disciplinares se tratassem.

193. Isto quando tudo foi requerido e solicitado nos exatos termos previstos na lei laboral.

194. Como o Legal Representante da Arguente bem conhecia, a Trabalhadora-Arguida solicitou a dispensa para amamentação na sequência da licença inicial e da licença inerente ao internamento do seu filho terminarem, tendo, em seguida, após o gozo de licença pelo pai, procedido ao gozo da licença alargada.

195. Muito entristece a Trabalhadora-Arguida assistir aos atos demonstrativo de ingratidão encetados pela Arguente, quando no próprio dia do parto do filho, e, naturalmente, sem qualquer oposição da Arguente, a Trabalhadora-Arguida se manteve em contacto com o seu trabalho.

196. Reforce-se que no dia do parto do seu filho, a Trabalhadora-Arguida recebeu reservas e hóspedes através do seu telemóvel e computador, o que a Arguente consegue extrair das próprias reservas realizadas durante esse período.

197. E cifre-se que não foi um parto qualquer, mas um parto prematuro, muito difícil, que implicou que o filho da Trabalhadora-Arguida estivesse nos cuidados intensivos de neonatologia durante 11 dias — foi um dos períodos mais difíceis da vida da Trabalhadora-Arguida.

198. Ainda assim, a Trabalhadora-Arguida não largou o trabalho.

199. Num dos momentos mais importantes e mais dolorosos da sua vida, a Trabalhadora-Arguida continuou a verificar se existiam ou não reservas por tratar, simplesmente por querer ser uma boa trabalhadora aos olhos das expectativas da Arguente, sem que esta última se opusesse, em algum momento, a tal prestação.

200. Antes pelo contrário: os poucos momentos em que a Trabalhadora-Arguida não logrou se encontrar disponível para o trabalho são os descritos na Nota de Culpa mascarados como supostas infrações disciplinares.

Esclareça-se ainda que,

201. Nunca, em momento algum, a Arguente disse à Trabalhadora-Arguida que iria contratar uma pessoa para a substituir durante o gozo de licença.

202. Como a Arguente finge desconhecer, o plano adjudicado entre as partes sempre foi a trabalhadora ... substituir a Trabalhadora-Arguida temporariamente durante o gozo da licença.

203. Daí que a Trabalhadora-Arguida tenha feito a passagem de trabalho a essa mesma trabalhadora e tenha, inclusive, elaborado um manual/guia de procedimentos destinado à mesma.

204. O mesmo consta do próprio Relatório Financeiro junto aos autos do procedimento disciplinar.

205. Também por essa razão a Trabalhadora-Arguida se disponibilizou, durante a sua ausência e até lhe serem retirados os equipamentos de trabalho, para ajudar a trabalhadora

206. Mais, daí que a trabalhadora ... se tenha dirigido por diversas vezes a casa da Trabalhadora-Arguida para que esta última lhe explicasse melhor todos os procedimentos.

Com efeito,

207. A Trabalhadora-Arguida não escolheu ensinar e ajudar a trabalhadora ... na passagem temporária de pasta por sua própria vontade ou por razões a si inerentes.

208. A Trabalhadora-Arguida fê-lo para proteger a Arguente durante o período em que estivesse ausente, de modo que a empresa não ficasse prejudicada em razão do gozo de licença.

209. Não quer isto dizer que a Trabalhadora-Arguida tenha, deliberadamente, rejeitado a contratação de alguém para a substituir. Aliás, nem a Trabalhadora-Arguida para tal tinha poder no seio da Arguente. Na verdade, esclareça-se: isso nunca aconteceu, convidando-se a Arguente a demonstrar documentalmente o contrário.

Ademais,

210. É falso que a Arguente tenha pagado valores a que não estava obrigada, como pretende fazer crer no artigo 44.º da Nota de Culpa.

211. A Arguente bem conhece o seu modus operandis ao nível dos pagamentos que efetuou durante esse período, nomeadamente no que concerne ao processamento de vencimento em quilómetros.

212. Aliás, a Arguente chegou a pagar menos do que devia, quando a Trabalhadora-Arguida começou a gozar com maior plenitude a sua licença e lhe deixaram de ser pagas as diferenças remuneratórias que eram, até então, liquidadas.

213. A Trabalhadora-Arguida viu-se privada de parte do seu rendimento, com o qual contava razoavelmente, por uma simples decisão da Arguente motivada por uma animosidade injustificada relativamente à Trabalhadora-Arguida.

Acresce que,

214. É falso o vertido nos artigos 64.º e seguintes da Nota de Culpa. A Arguente sabia que a Trabalhadora-Arguida pretendia beneficiar de período de amamentação.

215. Foi a própria Arguente que em missiva datada de 20 de junho de 2022 (porém, em email remetido ao Instrutor do presente procedimento disciplinar, datada de 23 de Junho de 2022), apenas recebida no dia 12 de Julho de 2022, mencionou que a Trabalhadora-Arguida poderia gozar esse direito se verificados os pressupostos para o efeito, e deferiu o respetivo gozo a partir do dia 18 de julho de 2022.

Razões pelas quais,

216. Não deve ser assacada qualquer responsabilidade disciplinar à Trabalhadora-Arguida com base nos artigos 36.º a 38.º, 43.º e 64.º a 67.º da Nota de Culpa, sem prejuízo dos demais artigos que tenham conexão com a presente matéria.

V) DA INCAPACIDADE TEMPORÁRIA DA TRABALHADORA-ARGUIDA PARA A PRESTAÇÃO DE TRABALHO:

217. A Arguente pretende descredibilizar, sem que razões para tal existam, os certificados de incapacidade temporária para o trabalho apresentados pela Trabalhadora-Arguida.

218. Isto após ter desejado à Trabalhadora-Arguida o seu rápido restabelecimento, em missiva datada de 04 de agosto de 2022, percebendo agora a Trabalhadora-Arguida que tal desejo era meramente supérfluo.

219. Para cabal esclarecimento da Arguente, explane-se que a Trabalhadora-Arguida esteve incapacitada para prestar trabalho em razão de doença psicológica.

220. A Trabalhadora-Arguida esteve medicada com antidepressivos.

221. Quando assim não foi, a Trabalhadora-Arguida não logrou prestar trabalho por se encontrar a prestar assistência ao seu filho adoecido, o que, igualmente, justificou através de atestado médico.

222. Não existem razões, nem a Arguente as traz à liça, para ser posta em causa a fidedignidade e validade das razões discriminadas nos certificados de incapacidade temporária e declarações médicas apresentados pela Trabalhadora-Arguida.

223. A Trabalhadora-Arguida sempre cumpriu a antecedência de cinco dias prevista no artigo 253.º do Código do Trabalho.

224. Se demorou mais do que um, dois ou três dias para o fazer, foi porque remeteu os certificados por carta, já que os seus emails nunca mereciam resposta por parte da Arguente. Tratou-se do único meio de garantir e de ter um comprovativo de que as comunicações eram efetivamente recebidas.

225. Ao que acresce que a própria Arguente constata que a Trabalhadora-Arguida iria gozar férias por 17 dias a partir do dia 18 de julho de 2022. Ou seja, já não contava, em todo o caso, com a prestação de trabalho pela Trabalhadora-Arguida, ao contrário do que pretende ilustrar no artigo 59.º da Nota de Culpa.

226. O que desde logo vedaria à Arguente a aplicação da sanção de despedimento com justa causa: ainda que existam faltas injustificadas, o que não se concede, é necessária a existência de uni prejuízo ou um risco, o que não se verifica in casu dado que a Arguente contava antecipadamente com a ausência da Trabalhadora-Arguida.

227. Razões pelas quais não pode ser assacada à Trabalhadora-Arguida, no que concerne à incapacidade temporária para prestar trabalho referenciada nos artigos 51.º a 62.º da Nota de Culpa, qualquer responsabilidade disciplinar, sem prejuízo dos demais artigos que tenham conexão com a presente matéria.

VI) DAS ALEGADAS FALTAS INJUSTIFICADAS:

228. A Trabalhadora-Arguida não faltou injustificadamente à prestação de trabalho.

229. No período compreendido entre 8 de julho de 2022 a 18 de julho de 2022, encontrava-se de licença por internamento do seu filho.

230. Foi, inclusive, essa razão que levou a que as férias da Trabalhadora-Arguida só fossem gozadas após essa data, o que a Arguente e os seus trabalhadores bem conheciam.

231. Foi a própria Arguente que estipulou que o gozo de férias ocorreria após alta de licença de parto. A Arguente bem sabia a razão pela qual a Trabalhadora-Arguida estava ausente naquele período.

232. Note-se, aliás, que tanto sabia que a trabalhadora ... dependeu de tal informação

para marcar as suas férias.

233. Nunca, aliás, referiu a Arguente perante a Trabalhadora-Arguida, nas diversas missivas trocadas, que a mesma teria faltado injustificadamente à prestação de trabalho. Tal imputação é uma verdadeira surpresa para a Trabalhadora-Arguida.

234. Aliás, ainda que se concedesse a existência de faltas injustificadas, o que não é o caso, há que notar que a lei laboral é clara: 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.

235. Não é, naturalmente, o caso. A Arguente contava, em conformidade com o acima referido, com a ausência da Trabalhadora-Arguida naquele período, tendo inexistido, na sua esfera, quaisquer consequências passíveis da aplicação de sanção disciplinar em função da sua gravidade — ainda menos a sanção mais gravosa prevista na lei laboral.

Razões pelas quais,

236. não deve ser assacada qualquer responsabilidade disciplinar à Trabalhadora-Arguida com base nos artigos 62.º e 63.º da Nota de Culpa, sem prejuízo dos demais artigos que tenham conexão com a presente matéria.

VII) DA ALEGADA REMARCAÇÃO DO GOZO DE FÉRIAS:

237. A Trabalhadora-Arguida não desmarcou dias de férias.

238. Em boa verdade, os dias de férias gozados pela Trabalhadora-Arguida foram marcados unilateralmente pela Arguente.

239. Foi a própria Arguente que indicou à Trabalhadora-Arguida que deveria gozar férias a partir do dia 18 de julho de 2022 (os demais após alta de licença de parto), já que, durante os períodos de incapacidade temporária, ocorreu uma suspensão do gozo de férias.

240. Razão pela qual não existiu qualquer conduta ao nível do gozo de férias da qual possa ser extraída responsabilidade disciplinar, contrariamente ao que a Arguente tenta perpassar no artigo 68.º da Nota de Culpa, sem prejuízo dos demais artigos que tenham conexão com a presente matéria.

VIII) DO EPISÓDIO OCORRIDO NO DIA 10 DE JANEIRO DE 2023:

241. O relatado pela Trabalhadora-Arguida no email remetido à Arguente tem total correspondência com a realidade.

242. No dia 10 de janeiro de 2023, a Trabalhadora-Arguida tentou entrar no estabelecimento da empresa com o seu código de acesso, o qual foi rejeitado.

243. A Trabalhadora-Arguida tocou à campainha e a porta foi aberta, tendo subido e cumprimentado todos os seus colegas de trabalho.

244. Em seguida, dirigiu-se ao trabalhador ... para que o mesmo lhe entregasse os seus equipamentos de trabalho.

245. O trabalhador entregou à Trabalhadora-Arguida um documento no qual vinha contida a sua suspensão prévia, e pediu-lhe que a assinasse.

246. A Trabalhadora-Arguida leu a carta sem lhe prestar especial atenção, por desconhecer a terminologia jurídica empregue, e por nunca ter sido alvo de um procedimento disciplinar na sua carreira profissional, razão pela qual voltou em seguida a pedir o seu material de trabalho.

247. Respondeu-lhe o trabalhador que tinha de sair da empresa porque ia ter um processo.

248. Apanhada de surpresa, e desconhecendo se o que lhe estava a acontecer era ou não legalmente admissível, e visando, ademais, evitar que lhe fosse marcada qualquer falta injustificada, pediu apenas para fazer um telefonema para confirmar se tinha ou não que ir embora.

249. Mais afirmou que se não tocasse à campanha novamente seria porque teria ido embora, tudo dependendo da informação que lhe fosse prestada.

250. A Trabalhadora-Arguida não ligou a um advogado. Ligou ao seu namorado, que lhe disse para ir embora, o que a mesma fez.

251. A Trabalhadora-Arguida sentiu-se humilhada e privada de um tratamento minimamente condigno.

252. Foi confrontada com um procedimento disciplinar quando esteve, por razões relacionadas com a maternidade, gozo de férias e com doença sua e do seu filho, ausente do seu posto de trabalho.

253. A Trabalhadora-Arguida gostava muito do seu trabalho. Quem lhe dava trabalho é que, notoriamente, deixou de gostar de si, sem razão aparente.

Face ao exposto,

254. Não existiu qualquer conduta, no dia 10 de janeiro de 2023, da qual possa ser extraída responsabilidade disciplinar, sendo irrelevante para efeitos disciplinares o articulado pela Arguente nos artigos 69.º a 75.º da Nota de Culpa, sem prejuízo dos demais artigos que tenham conexão com a presente matéria.

IX) DOS RECIBOS DE VENCIMENTO:

255. O relatado pela Arguente na Nota de culpa não encontra, uma vez mais, acolhimento na realidade, pois relativamente aos recibos de vencimento da Trabalhadora-Arguida não só a mesma pediu, inúmeras vezes, acesso aos mesmos, como durante o período de licença — e porquanto se encontrava ausente — pediu repetidamente o acesso remoto aos mesmos.

256. No entanto, tal como sucedeu com outras temáticas, não só a resposta foi ambígua, como o resultado foi infrutífero: o que espelha bem o facto de a mesma não possuir, na atualidade, qualquer cópia dos seus próprios recibos de vencimento.

257. Mas a verdade é uma: a Trabalhadora-Arguida nunca se recusou a assinar os

recibos de vencimento. Mas realmente, à luz da normalidade, não pode assinar certos documentos que nunca lhe foram apresentados.

258. Aliás, foi a própria Trabalhadora-Arguida que batalhou para que os recibos lhe fossem remetidos, tendo esclarecido que os podia assinar digitalmente se fosse o caso, o que foi recusado.

259. Note-se, inclusive, que a Trabalhadora-Arguida necessita desses recibos para poder requerer as prestações compensatórias na Segurança Social pelos valores que não foram liquidados a título de subsídio de natal e eventualmente de férias.

260. Ou seja, é do seu superior interesse ter os recibos de vencimento na sua posse, sendo qualquer tese expendida em diferente sentido inverídica.

Razões pelas quais,

261. Não existiu qualquer conduta, a respeito dos recibos de vencimento, da qual possa ser extraída responsabilidade disciplinar, devendo ser desconsiderado o articulado pela Arguente nos artigos 70.º e 71.º da Nota de Culpa, sem prejuízo dos demais artigos que tenham conexão com a presente matéria.

X) DO TEOR DA TROCA DE COMUNICAÇÕES COM A ARGUENTE:

262. A Arguente vem confundindo ao longo dos últimos meses o que são afirmações consabidamente falsas com o que são duas versões da mesma história.

263. A Trabalhadora-Arguida nunca injuriou ou difamou a Arguente, enquanto pessoa coletiva ou na pessoa de qualquer um dos seus trabalhadores ou representantes legais.

264. Em boa verdade, simplesmente requereu o exercício de determinados direitos e assinalou o eventual incumprimento de outros, sempre com o maior respeito e cordialidade exigíveis a um qualquer trabalhador na sua posição.

265. Se não se confundem os teores das missivas relativos a direitos legítimos e legalmente fixados (cf. artigo 47.º da Nota de Culpa), questiona-se que afirmações estão em causa: a Trabalhadora-Arguida ofendeu alguém? Inventou algum facto? Imputou alguma conduta que não tenha respaldo com a realidade?

266. A Arguente bem sabe que tudo quanto foi exposto pela Trabalhadora-Arguida nas missivas por si remetidas corresponde à realidade.

267. Concretamente, remete-se para o supra expendido quanto à entrega do equipamento, e esclarece-se, desde já, que o pedido de pagamento de uma consulta médica não conteve qualquer falsidade.

Abra-se um parêntesis para referir, no que concerne a essa mesma consulta médica,

268. Que o seguro de saúde foi uma das condições assumidas pela Arguente aquando da passagem da Trabalhadora-Arguida para a sua estrutura.

269. Foi garantido à Trabalhadora-Arguida que não perderia nenhum dos seus direitos, onde estava incluído o seguro de saúde.

270. Seguro esse de que todos os trabalhadores da Arguente beneficiam, à exceção da

Trabalhadora-Arguida, que, por razões que certamente se compreendem, talvez seja uma das trabalhadoras da Arguente que mais necessitava desse benefício.

271. Inclusive, o próprio Sr. ..., colega de trabalho da Trabalhadora Arguida, solicitou a esta última que voltasse a preencher o documento para ser remetido à companhia seguradora, de modo que a apólice passasse a ser titulada pela Arguente.

272. O mesmo foi realçado por contacto telefónico mantido entre trabalhadores da Arguente e a Trabalhadora-Arguida.

273. Tudo isto foi reforçado junto da Arguente em missiva remetida pela Trabalhadora-Arguida no dia 27 de julho de 2022.

274. Sublinhe-se, aliás, que o referido documento consta dos autos do procedimento disciplinar, anexado à missiva acima referida.

275. De nada vale esconder o que se encontra registado documentalmente.

276. A Arguente simplesmente entendeu não renovar o seguro de saúde da Trabalhadora-Arguida quando a mesma estava a gozar licença de maternidade, o que revela, uma vez mais, uma atitude verdadeiramente discriminatória por parte da Arguente.

Ao sobredito acresce que,

277. Carece da gravidade encenada pela Arguente a colocação de terceiros em conhecimento nos emails referenciados pela Arguente na Nota de Culpa.

278. A Trabalhadora-Arguida colocou em Cc nos seus emails os mesmos trabalhadores que a Arguente sempre colocava.

279. A Trabalhadora-Arguida não teve, como é por demais evidente, qualquer especial intenção que não a de cumprir com o que conhecia ser procedimento na Arguente.

280. Nada tinha a ganhar a Trabalhadora-Arguida com a divulgação do seu litígio com a Arguente a terceiros.

Tudo isto sem olvidar que,

281. Se alguém proferiu afirmações falsas e ofensivas foi a Arguente, que ao longo de várias missivas, ilustrou um cenário segundo o qual a Trabalhadora-Arguida proferia mentiras e falsidades de um modo tão radical que a própria Trabalhadora-Arguida, a cada leitura, se quedava completamente perdida e confusa relativamente ao que estava a ler.

282. A Arguente foi empregando um tom cada vez mais sarcástico nas missivas que remetia à Trabalhadora-Arguida, ignorando o facto de a mesma se encontrar num momento que, consabidamente, exige paz e pacificidade, ao invés de conflitos imotivados.

283. A vontade da Arguente de humilhar e diminuir a Trabalhadora-Arguida era tão premente que se viu na necessidade de citar Winston Churchill para intitular a trabalhadora, de modo indireto, de mentirosa. Quiçá a verdade tenha, desta vez, tempo

de vestir as calças...

284. A hostilidade da Arguente perante a Trabalhadora-Arguida alcançou tal extremo que em missiva assinada pela Gerência, foi dirigida, na primeira pessoa do singular, à Trabalhadora-Arguida a seguinte afirmação:

‘Trata-me por Caro ... , denotando um atrevimento e abuso sem que alguma vez lhe tenha concedido abertura para tal. Não é mais do que uma trabalhadora e como tal, respeito e educação se faz favor’.

285. O que, aliás, motivou a Trabalhadora-Arguida a apresentar o seu pedido de desculpas, lamentando a má-interpretação ocorrida, e explicando que sempre tratou o

Legal Representante da Arguente por ..., sem oposição do mesmo.

286. A Trabalhadora-Arguida nunca colocou em causa o bom nome e a honra da Arguente ou do seu Legal Representante.

287. E estranha-se que, apesar de a Arguente ter desconsiderado os sentimentos e sensibilidades da Trabalhadora-Arguida, tenha reagido de modo tão explosivo e hostil a meros pedidos de exercício de direitos.

Razões pelas quais,

288. Não existiu qualquer conduta da qual possa ser extraída responsabilidade disciplinar, contrariamente ao que a Arguente tenta perpassar nos artigos 39. ° , 47. ° a 60°, 64. ° a 67. ° , 72. ° a 75. ° e 80. ° da Nota de Culpa, sem prejuízo dos demais artigos que tenham conexão com a presente matéria.

XI) DA ALEGADA VIOLAÇÃO DE DEVERES LABORAIS:

289. Conforme já foi sobejamente demonstrado, não tendo a Trabalhadora-Arguida praticado nenhum dos factos conforme os mesmos lhe são imputados na Nota de Culpa, a mesma não violou os deveres laborais referenciados no artigo 82. ° da Nota de Culpa. A verdade é que,

290. A Trabalhadora-Arguida sempre respeitou e tratou a Arguente e seu Legal Representante com urbanidade e probidade, assim como os seus superiores hierárquicos e pessoas relacionadas a empresa.

291. O mesmo se diga quanto aos colegas de trabalho da Trabalhadora-Arguida, pelos quais sempre nutriu e continua a manter a maior das estimas.

292. A Trabalhadora-Arguida sempre compareceu ao serviço com assiduidade e pontualidade.

293. Nunca faltou injustificadamente à prestação de trabalho e, ainda que o tivesse feito, o que não se concede, não determinou prejuízos ou riscos para a empresa de gravidade tal que tornasse impossível a subsistência da relação de trabalho.

294. Ao contrário do que pretende a Arguente fazer crer, a Trabalhadora-Arguida nunca

apresentou falsas declarações relativas à justificação de faltas, sendo tal imputação demonstrativa da falta de solidariedade da Arguente com a Trabalhadora-Arguida no que concerne à saúde mental da última e à sua maternidade.

295. Ademais, a Trabalhadora-Arguida nunca deixou de realizar o seu trabalho com zelo, diligência, seriedade e profissionalismo. Dedicou os seus dias ao aprimoramento de todas as funções que lhe foram incumbindo, assumindo uma conduta superior àquela exigível às pessoas de boa formação.

296. A Trabalhadora-Arguida é de tal modo uma trabalhadora exemplar que foi transferida, por mão do Legal Representante da Arguente, de uma empresa por si gerida para outra, na qual figura, igualmente, como gerente.

297. O passado da Trabalhadora-Arguida no concernente à relação laboral detida com a Arguente foi irrepreensível, tendo sempre norteado o seu comportamento no superior interesse da empresa, jamais obstando à melhoria da produtividade da mesma.

298. A Trabalhadora-Arguida foi sempre cumpridora, zelosa, cuidadosa. Nunca cometeu qualquer falha.

299. Sempre realizou as suas funções com atenção, esforço, empenhamento de vontade e com cuidado, razão pela qual a confiança da Arguente em si era absoluta.

300. A Trabalhadora-Arguida sempre obedeceu às instruções da Arguente e dos seus superiores hierárquicos, em conformidade com a passividade que lhe era exigível em função do seu grau de subordinação.

301. Nunca foram lesados, pela Trabalhadora-Arguida, com dolo ou sequer negligência, interesses patrimoniais sérios da empresa.

Ademais,

302. A Trabalhadora-Arguida sempre guardou lealdade à Arguente, não concorrendo com a mesma e respeitando o sigilo profissional a que se encontrava obrigada, jamais se aproveitando da posição funcional que ocupa na empresa, em detrimento da Arguente.

303. A Trabalhadora-Arguida nunca permitiu a terceiros que acessem a informação da Arguente.

304. Acresce que a Trabalhadora-Arguida sempre zelou pela guarda, conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e outros bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados ou fornecidos pela Arguente.

305. Mal tomou conhecimento de que era pretendido que os instrumentos fossem devolvidos à Arguente, tratou de proceder à respetiva entrega assim que se afigurou possível.

306. E se o fez por intermédio de terceiro, esse terceiro, pai do seu filho, em quem tinha total confiança, apenas manuseou os equipamentos, desligados, sem em qualquer momento ter acesso, nem que quisesse, a qualquer informação da Arguente.

Sem olvidar que,

307. A Trabalhadora-Arguida nunca violou direitos e garantias de trabalhadores da Arguente. Nem sequer se alcança a razão pela qual a alínea b) do n.º 2 do artigo 351.º é invocada, não sendo alegado qualquer facto nesse sentido.

308. Ao mesmo tempo, a Trabalhadora-Arguida nunca praticou, no âmbito da empresa, violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da Arguente, elementos dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes.

Em face do exposto,

309. A Trabalhadora-Arguida não praticou nenhuma Infração disciplinar, razão pela qual o procedimento disciplinar deve ser arquivado.

SEM PRESCINDIR:

C. DOS ALEGADOS PREJUÍZOS SOFRIDOS PELA ARGUENTE:

310. Em virtude das condutas imputadas à Trabalhadora-Arguida na Nota de Culpa, as quais, sublinhe-se, carecem de virtualidade para representar infrações disciplinares, vem a Arguente alegar a existência de um prejuízo pecuniário que ascende ao montante de 22.424,83 euros (vinte e dois mil, quatrocentos e vinte e quatro euros e oitenta e três cêntimos).

311. Alegação essa que se suporta num relatório financeiro, nada sendo dito quanto à autoria do referido relatório e dos parâmetros e critérios utilizados para o valor apresentado como um prejuízo direto, conexas com as alegadas condutas da Trabalhadora-Arguida.

Sucedem que,

312. Consultado o procedimento disciplinar pela Trabalhadora-Arguida no dia 20 de fevereiro de 2023, constatou-se que o Relatório Financeiro apresentado não foi elaborado por uma entidade externa, com competência do ponto de vista económico, financeiro ou contabilístico para avaliação de danos,

313. Nem tampouco foi elaborado pela Arguente.

314. É, antes, um relatório financeiro elaborado por uma entidade desconhecida (...), com ligações ao grupo ... Ora vide o website da ...:

[Imagem]

315. Ora, não só fala por si o facto de a Arguente ter recorrido a uma empresa pertencente ao grupo no qual se insere a anterior entidade empregadora da Trabalhadora-Arguida, como é de evidenciar que o Relatório apresentado não é científico, nem tampouco rigoroso.

316. Trata-se de um relatório que estabelece umnexo entre supostos prejuízos e a conduta da Trabalhadora-Arguida de forma notoriamente enviesada para servir os propósitos da Arguente com a instauração do procedimento disciplinar.

317. Assinale-se, inclusive, que no próprio email remetido a 2 de fevereiro de 2023 pelo

Sr. ..., o mesmo refere que remete o relatório melhorado, saltando ainda à vista o facto de o próprio anexo ter a menção V2.

318. O adjetivo melhorado é esclarecedor, demonstrando com clareza o enviesamento adjacente ao Relatório Financeiro, que nada mais é do que um documento elaborado por uma entidade associada à Arguente para suportar um suposto dano, porém, o mesmo não tem qualquer tipo de rigor técnico ou científico, nem tão pouco correspondência com a realidade.

319. Razões pelas quais não pode o Relatório Financeiro junto aos autos do procedimento disciplinar ser valorado, na medida em que o mesmo verte apenas e tão-só valores e indexações meticulosamente ajustadas à realidade que a Arguente pretende perpassar com o presente processo.

320. Conclusão essa que determina, naturalmente e na decorrência de todo o acima exposto, o destino do procedimento disciplinar — o seu arquivamento —, conquanto inexistem quaisquer prejuízos imputáveis diretamente ou indiretamente à Trabalhadora-Arguida.

D. DA GRAVIDADE DA SANÇÃO:

321. O resultado do presente procedimento disciplinar não pode ser outro que não o seu arquivamento.

322. Mais a mais, revestiria gravíssima ilicitude qualquer despedimento operado por conta dos factos relatados na Nota de Culpa.

Efetivamente,

323. O conceito de justa causa de despedimento, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, é composto por três elementos [...]

324. No que ao motivo determinante diz respeito, têm entendido as instâncias superiores que haverá uma impossibilidade prática de subsistência da relação laboral sempre que: [...] Assim entendeu o Supremo Tribunal de Justiça no seu acórdão datado de 30 de abril de 2003.

325. Não se pode olvidar que o despedimento é a sanção disciplinar mais gravosa para o trabalhador, acarretando sérias consequências na sua vida, quer a nível profissional, quer no âmbito pessoal.

326. Em virtude disso, apenas se afigura justo recorrer a essa sanção quando se esteja perante casos de real gravidade.

327. Ou seja, e seguindo os ensinamentos de MONTEIRO FERNANDES: [...]

328. A generalidade da jurisprudência tem assumido uma solução semelhante, ao preconizar que o despedimento apenas deve ser aplicado em último caso, uma vez que, e à semelhança do que tem sido defendido pelo Autor acabado de citar, a quebra do vínculo laboral é uma medida de tal forma extrema que apenas se justifica aplicá-la quando nenhuma das sanções que permitam a manutenção do vínculo laboral possa ser a opção.

329. Para que o conceito de justa causa se encontre plenamente preenchido há assim que ter em conta a necessidade da gravidade da infração.

330. Infração essa que, analisada pelo ponto de vista de um empregador normal, à luz do critério do bonus pater familias, não pode ser um qualquer comportamento que desrespeite os deveres legais ou obrigacionais a que o trabalhador está sujeito.

331. Mas antes, uma conduta que, apreciada do ponto de vista dos interesses em causa, se configure como vulneradora do pressuposto fiduciário do contrato, e, em virtude disso, da subsistência da própria relação laboral.

Com efeito,

332. A justa causa não ocorre automaticamente, antes tendo de ser devidamente ponderada, com base nos pressupostos expressamente consignados no n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

333. MONTEIRO FERNANDES sustenta que [...]

No mesmo sentido,

334. DIOGO VAZ MARECOS defende que: [...]

335. O Autor acrescenta ainda que: [...]

Na jurisprudência, a talho de foice,

336. Segundo o douto entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 25 de janeiro de 2012: [...]

In casu,

337. A Trabalhadora-Arguida não praticou qualquer ilícito disciplinar, pelo que nenhuma sanção lhe pode ser aplicada.

338. Mesmo que assim não fosse, a verificarem-se os comportamentos que lhe são imputados na Nota de Culpa, os quais não se admitem e apenas por mero dever de patrocínio se concebem, ainda assim os mesmos estariam muito longe de poder criar, na sua entidade empregadora dúvidas acerca da idoneidade para o exercício das suas funções.

339. Os factos relatados pela Arguente não abalam, nem podem abalar a confiança que esta sempre depositou na sua trabalhadora desde o início do vínculo laboral, de tal forma que seja absolutamente inexequível a sua manutenção.

340. O conjunto de factos invocados na Nota de Culpa nenhuma consequência comprovada acarretara para a Arguente.

341. As alegadas consequências sofridas não se encontram umbilicalmente ligadas à conduta da Trabalhadora-Arguida, desconhecendo-se os parâmetros em que assentam e não sendo esclarecido qualquer nexos causal.

342. Ou seja, perante toda a factualidade, estamos aqui perante pretensos comportamentos ilícitos da Trabalhadora-Arguida que não são de tal forma graves, ou sequer culposos, que tenham a virtualidade de tornar imediata e praticamente impossível

a subsistência da relação de trabalho entre as partes.

343. Ora, na apreciação e ponderação da gravidade de um comportamento ilícito de um trabalhador não pode ser olvidada, de forma alguma, a existência de um percurso disciplinar impoluto.

Nesta senda,

344. A inexistência de antecedentes disciplinares tem necessariamente de ser ponderada aquando da fixação concreta da sanção a aplicar, uma vez que a mesma faz presumir que o trabalhador não tem tendência para um comportamento conflituoso e provocador.

345. Logo, qualquer outra das sanções disciplinares previstas na lei – menos graves e não extintivas do vínculo laboral - seriam perfeitamente adequadas a salvaguardar as eventuais necessidades de prevenção especial e geral que no caso se apresentassem.

346. Por toda a matéria supra expandida, os atos, a terem sido praticados, o que não se concede, não são aptos a justificar o despedimento.

347. Da presente Resposta à Nota de Culpa resulta claro inexistir qualquer comportamento imputável à Trabalhadora-Arguida, ao qual seja - mesmo que por mera hipótese - integrável a sanção de despedimento com justa causa.

348. A sanção de despedimento é sempre a última ratio, que não sucede no caso vertente, caso seja aplicável na sequência do presente procedimento disciplinar.

349. É facilmente perceptível que não se está, de todo, perante uma crise contratual extrema e irreversível, que acarrete uma imediata inexigibilidade da subsistência do vínculo laboral e, em consequência, a aplicação da medida sancionatória mais gravosa. Em consequência,

350. Não se podem considerar verificados os pressupostos, previstos no artigo 351.º do Código do Trabalho, para a ocorrência de justa causa de despedimento.

Assim sendo,

351. A ocorrer o despedimento da Trabalhadora-Arguida, o mesmo será ilícito, ao abrigo do disposto no artigo 381.º alínea b) do Código do Trabalho.

E. OUTRAS CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES:

352. A Trabalhadora-Arguida é uma trabalhadora exemplar, cumpridora de todos os deveres laborais e de todas as regras contratualmente acordadas.

353. Inclusive, a Trabalhadora-Arguida elaborou o próprio manual de procedimentos a ser seguido na execução das suas funções, tamanha é a sua devoção ao trabalho que até agora prestou.

354. A Trabalhadora-Arguida nunca foi alvo de qualquer sanção disciplinar.

355. Sempre foi uma trabalhadora zelosa e diligente, com excelentes relações profissionais com os restantes colegas de trabalho, respeitando estes e os superiores hierárquicos.

356. A sua dedicação e competência sempre foi apreciada pelos demais colegas de

trabalho, tendo imprimido o seu brio profissional em todas as tarefas que executou.

357. Foi aliás essa ordem de razões que certamente terá motivado o Legal Representante da Arguente a contratar por duas vezes a Trabalhadora- Arguida, ao abrigo de diferentes empresas.

358. No exercício das suas funções, a Trabalhadora-Arguida prosseguiu sempre única e exclusivamente o interesse da Arguente.

359. A Trabalhadora-Arguida:

- exerceu sempre as suas funções de forma idónea, e com lealdade para com a Arguente;
- cumpriu sempre as ordens e instruções que lhe foram dadas, sempre que as mesmas se revestiam de legalidade;
- sempre zelou pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pela Arguente;
- nunca deixou de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da Arguente enquanto empresa.
- nunca deixou de tentar estabelecer pontes de contacto entre si e a sua entidade empregadora, de forma cordial e respeitosa.

360. A Trabalhadora-Arguida não violou os deveres laborais que sobre si impendem.

361. O presente procedimento disciplinar está a gerar um enorme desgaste físico e emocional para a Trabalhadora-Arguida.

362. A Trabalhadora-Arguida não consegue pensar em mais nada que não o Litígio encabeçado pela Arguente, tendo, inclusive, dificuldades em dormir e vendo o cuidado da sua criança afetado pelo seu estado psíquico.

FACE A TODO O EXPOSTO,

363. têm de ser julgadas improcedentes as imputações e violações de que a Trabalhadora-Arguida vem acusada.

364. Pelo que apenas se fará justiça com o arquivamento do Procedimento Disciplinar
REQUER-SE QUE:

A) As inquirições, em sede de instrução, das testemunhas, decorram em dia e hora a acordar entre o Digníssimo Instrutor e o Mandatário da Trabalhadora-Arguida, a fim de os referidos depoimentos ocorrerem na presença da mesma.

B) Sejam arroladas e inquiridas as seguintes testemunhas indicadas pela Trabalhadora-Arguida:

1. ..., com residência profissional em [...]
2. ... , com residência profissional em [...]
3. ..., com residência em [...]
4. ..., com residência em [...]

C) A Arguente junte aos autos os seguintes documentos:

— Para prova do alegado nos artigos 125.º a 136.º a da Resposta à Nota de Culpa, o registo das chamadas não atendidas pela Trabalhadora-Arguida assim como o registo das chamadas pela mesma efetuada ao Legal Representante da Arguente e aos trabalhadores da Arguente ... , ... e

— Para prova do alegado nos artigos 107.º e 296.º da Resposta à Nota de Culpa, a certidão permanente da Arguente.

— Para prova do alegado nos artigos 112.º a 117.º da Resposta à Nota de Culpa, os

comprovativos das transferências bancárias efetuadas para a Trabalhadora-Arguida desde o início da relação laboral.

— Para prova do alegado no artigo 232.º, 239.º da Resposta à Nota de Culpa, o mapa de férias relativo ao ano de 2022.

D) Seja o Signatário notificado de quaisquer diligências de prova que venham a ser determinadas.

PROVA DOCUMENTAL: 27 (vinte e sete) documentos –

- Contrato de Trabalho e Adenda que ora se juntam sob Documento n.º 1
- Email que ora se junta sob Documento n.º 2
- Email que ora se junta sob Documento n.º 3
- Email que ora se junta sob Documento n.º 3-A
- Email que ora se junta sob Documento n.º 3-B
- Email que ora se junta sob Documento n.º 4
- Emails que ora se juntam sob Documento n.º 5
- Missiva de 15 de julho de 2022, que ora se junta sob Documento n.º 6
- Extração de Conversa de WhatsApp que ora se junta sob Documento n.º 7
- Captura de Ecrã que se junta sob Documento n.º 7-A
- Missiva de 18 de julho de 2022 que ora se junta sob Documento n.º 8
- Email que ora se junta sob Documento n.º 9
- Carta Registada que ora se junta sob Documento n.º 9-A
- Email que ora se junta sob Documento n.º 9-B
- Extração de Conversa de WhatsApp que ora se junta sob Documento n.º 10
- Capturas de Ecrã que ora se juntam sob Documento n.º 11
- Extratos da Segurança Social que ora se juntam sob Documento n.º 11-B
- Missiva que ora se junta sob Documento n.º 14
- Certificados de Incapacidade Temporária e Atestados que ora se juntam sob Documento n.º 11-A
- Missiva de 04 de agosto de 2022, que ora se junta sob Documento n.º 12
- Receitas Médicas, que ora se juntam sob Documento n.º 12-A
- Avisos de Receção que ora se juntam sob Documento n.º 13
- Extração de Conversa de WhatsApp que ora se junta sob Documento n.º 15

- Missiva que ora se junta sob Documento n.º 16
- Email que ora se junta sob Documento n.º 17
- Missiva que ora se junta sob Documento n.º 18
- Missiva que ora se junta sob Documento n.º 19
- Email que ora se junta sob Documento n.º 20

1.4. Via CAR, por missiva datada de 03.02.2023, a entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, instruído com os documentos seguintes:

- Nota de Culpa e respetivos documentos comprovativos do seu envio à Trabalhadora-Arguida, em 09.02.2023;
- Resposta à Nota de Culpa acompanhada dos 27 anexos suprarreferidos;
- Auto de inquirição de ..., em 08.03.2023.;
- Auto de inquirição de ..., em 13.03.2023.;
- Auto de inquirição de ..., em 21.03.2023.;
- Auto de inquirição de ..., em 21.03.2023.;
- Contrato de trabalho a termo certo entre arguente e trabalhadora arguida, datado de 18.05.2022.; e
- Adenda ao contrato de trabalho entre arguente e trabalhadora arguida, datado de 18.05.2022.

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 e adesão pela Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, 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, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

«Os Estados-membros 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 entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em

particular [...] Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez (...)».

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 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 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 maternidade, e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta».

2.3. É, pois, 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 atividade profissional.

2.4. 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.

2.5. 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-psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, donde, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.6. 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.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º/1 e 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da

entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se pressupõe feito sem justa causa, pelo que cabe ao empregador provar o contrário.

2.8. 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 [homem] 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 [CITE]».

2.9. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador 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.

2.10. 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.

2.11. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos 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

caráter 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/ 1 e 3 do Código do Trabalho.

2.12. Quanto ao nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposó 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 – cf. art.º 367º do CT.

2.13. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», deve a CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso em concreto, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da maternidade.

2.14. Dado exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado «os seus deveres profissionais de lealdade e respeito, com que se deve pautar a sua conduta, com manifesto desprezo e falta de respeito para com colegas de trabalho, a entidade patronal, pondo em causa a autoridade e honorabilidade desta e ferindo as regras de respeito e disciplina que, dentro de uma empresa, devem reger o comportamento dos trabalhadores em relação aos seus superiores hierárquicos, bem como violação dos deveres de zelo, diligência, conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pela arguente, portadores de contactos, dados e informação, absolutamente sigilosos e que estiveram na posse de terceiro, sem qualquer relação laboral com a arguente, cumprir as ordens e instruções do empregador e ainda a obrigação de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da arguente, consagrados, em particular nas alíneas a), b), c), e), f), g,) e h) do art.º 128.º do Código do Trabalho, igualmente integradores de ilícitos criminais, constituindo justa causa para a aplicação da sanção de despedimento, prevista, nomeadamente, no art.º 351.º n.º.1 e nas alíneas a, b), d), e), f), g,) e i) do n.º.2 do mesmo dispositivo do Código do Trabalho» - cf. parágrafo 82.º da Nota de Culpa (NC)

2.15. Face à nota de culpa remetida e notificada à arguida, ao longo de mais de oito dezenas de parágrafos são-lhe imputados os seguintes comportamentos:

1. Ter ignorado «inúmeras tentativas de contacto telefónico» do empregador, no sentido de que lhe fossem devolvidos materiais de trabalho e senhas de acesso a plataformas

- imprescindíveis ao prosseguimento do seu objeto social, uma vez que a trabalhadora ora arguida se encontrava no gozo de licença parental – cf. parágrafos 5.º, 6.º e 8.º da NC
2. Ao cabo de cerca de três semanas, ter devolvido o dito material após ordem escrita (por carta? Por email?), «através de cidadão cuja identidade se desconhece» - cf. parágrafos 7.º e 9.º da NC
3. Ter usado códigos de acesso e confirmação da plataforma essencial ao trabalho através do seu número pessoal de telemóvel «sem que tivesse sido autorizada para tal»
- cf. parágrafo 15.º da NC
4. Ato este que, alegadamente, obstaculizou à entrada na dita plataforma, uma vez que a trabalhadora arguida era a única detentora dos códigos, provocando prejuízos ao empregador, porquanto se viu obrigado a desmarcar/não reservar os imóveis de que dispõe enquanto a questão não se resolveu junto do operador – cf. parágrafos 17.º a 27.º e 33.º a 35.º da NC
5. Entrega dos ditos equipamentos através de terceiro não autorizado ou conhecido – cf. parágrafo 9.º da NC
6. Pagamento alegadamente indevido de consulta médica – cf. parágrafo 49.º da NC
7. Entrega alegadamente tardia de certificados de incapacidade temporária ao empregador – cf. parágrafos 51.º e 52.º da NC
8. Marcação alegadamente indevida de férias – cf. parágrafo 68.º da NC
9. Alegada recusa em assinar recibos de vencimento – cf. parágrafo 71.º da NC
10. Alegada denúncia com base em factos falsos à ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho – cf. parágrafo 76.º da NC

2.16. A resposta à NC revela, contudo, uma versão diametralmente oposta do que, realmente, sucedeu;

2.17. Relativamente ao primeiro ponto, para além de assistir razão à arguida de que as «inúmeras tentativas de contacto telefónico» não se encontram devidamente circunstanciadas para que a trabalhadora se possa defender, sempre se diga que, se a devolução do material era assim tão urgente, existem outros meios para contactá-la, nomeadamente, o correio eletrónico. Ainda a este propósito, fica por compreender o motivo que está na causa do comportamento do empregador, ao remeter cartas para uma morada que não corresponde, nem à fiscal, nem à constante do contrato firmado com a arguida;

2.18. Quanto ao segundo ponto, novamente, assiste razão à trabalhadora quando diz que as acusações do empregador pecam por parcas e difusas, impossíveis de situar no tempo, espaço ou modo. Com efeito, não é compreensível de que forma a «ordem

escrita» pelo empregador foi remetida à trabalhadora. E isso importa. Porque, se tornou a remetê-la para uma morada que não correspondia à da arguida, não admira que esta não lhe desse uma resposta.

2.19. Prossequindo para o terceiro ponto, a situação fica bastante clara, à luz das explicações dadas pela arguida nos pontos 164 a 168 da resposta à NC. Que nenhuma culpa lhe imputa, pelo contrário, só demonstram vontade de cooperar com a organização para que esta prossiga com a sua missão.

2.20. Se o empregador deixou a situação arrastar-se por incúria, depois não pode pretender assacar à trabalhadora as consequências nefastas que essa negligência provocou.

2.21. O quarto ponto não passa, efetivamente, de um conjunto de alegações de facto, irrelevantes para o objeto ora em apreço, uma vez que nada é apresentado como meio de prova que fundamente o que é invocado.

2.22. O quinto e o sexto pontos também encontram explicação fundamentada na resposta à NC. Enquanto o «terceiro cuja identidade se desconhece» era, afinal, o companheiro da trabalhadora e pai da criança, que já fora – inclusive – visita de casa do empregador; ao que parece, a arguida é a única trabalhadora cujo seguro de saúde, constante das regalias salariais, não foi renovado – parágrafo 149.º e parágrafo 268.º e seguintes da resposta à NC, respetivamente

2.23. O sétimo ponto é pura e simplesmente persecutório, pois, como uma simples leitura da lei demonstraria – mas a resposta à NC trata de o demonstrar, nos pontos 238.º a 236.º – a trabalhadora cumpre com o procedimento previsto para justificar as faltas dadas.

2.24. Sobre o ponto oitavo da NC, ainda que não se acreditasse no alegado pela trabalhadora, sempre teria de se admitir que os argumentos do empregador improcedem por manifesta falta de fundamentação, quer fáctica, quer jurídica.

2.25. O penúltimo ponto não tem razão de ser alguma pois, como nota a trabalhadora, na resposta à NC, não pode assinar algo que não lhe foi remetido. Mais, é ela a pessoa mais prejudicada com a falta dos recibos – cf. pontos 255 a 260 da resposta à NC.

2.26. Sobre o último ponto, a trabalhadora não se pronuncia nem tem de fazê-lo. Se, efetivamente, houve indícios de que os seus direitos de parentalidade foram violados,

fez bem em apresentar denúncia junto da entidade competente.

2.27. Com efeito, não se antevê – no comportamento da trabalhadora – uma conduta «de especial censurabilidade», reveladora de «manifesto desprezo e falta de respeito» ou demonstrativa da violação dos seus «deveres profissionais de lealdade e respeito» ante o empregador.

2.28. Mais se sublinhe que inúmeras provas apresentadas na resposta à NC desmentem, diretamente, factos alegados pelo empregador na NC.

2.29. Existe aqui uma clara falta de razão de ser, já que não se antevê ilícito algum praticado pela trabalhadora, quanto mais aplicar-lhe a consequência mais gravosa que a lei laboral prevê, que o empregador lhe quer infligir.

2.30. Em suma, na sequência de todo o exposto, e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, cabe – ao empregador - comprovar, sem margem para dúvidas, que age em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretender - sem justificação bastante e fundamentadamente comprovada – deixar desempregada uma trabalhadora lactante especialmente protegida por lei.

2.31. Atendendo a todo o supra exposto, afigura-se como não demonstrada a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de pôr em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º/2 do CT.

2.32. Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de uma situação excecional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT.

III – CONCLUSÃO

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

empregadora ..., dando disso mesmo conhecimento à ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho, tendo em conta a gravidade das acusações que aqui estão em causa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 26 DE ABRIL DE 2023**