

PARECER N.º 599/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 2951-DL/2023

I – OBJETO

1.1. Em 19.06.2023, via correio electrónico e posteriormente via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Em 08.03.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, nº1, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“NOTA DE CULPA

Aos sete dias de março de 2023, é Deduzida a presente Nota de Culpa em processo disciplinar que ... pessoa coletiva e matricula n.º ..., com sede na ..., (adiante designada por arguente ou ...), move a ... (adiante designada por trabalhadora arguida), trabalhadora com a categoria profissional de "Diretora Administrativa e Financeira", residente na ...

Nos termos e pelos fundamentos que, a seguir, se enunciam:

I. Enquadramento:

1.

A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da arguente em 09/05/2011, através de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, prestando a sua atividade profissional na sede da empresa arguente onde exerce as funções correspondentes à categoria profissional de "Diretora Administrativa e Financeira".

2.

A Trabalhadora Arguida está inserida na respetiva cadeia hierárquica e sob as ordens e poder de direção da arguente.

3.

Na empresa não existe comissão de trabalhadores.

4.

Desde 2015 que é Diretor-Geral da Arguente o Dr. ...

5.

Atualmente, além da própria trabalhadora-arguida, integram a Área Administrativa e Financeira (doravante também designada como A.A.F.) as seguintes trabalhadoras: ... e ...

6.

A trabalhadora ... foi admitida ao serviço da Arguente em 11/05/2020, com a categoria profissional de Assistente Administrativa, integrada na Área Administrativa e Financeira e cuja chefia direta é a Trabalhadora-Arguida.

7.

A trabalhadora ... foi admitida ao Serviço da Arguente em 22/11/2021, com a categoria profissional de Assistente Administrativa, integrada na Área Administrativa e Financeira e cuja chefia direta é a Trabalhadora-Arguida.

8.

Os locais de trabalho de todas as trabalhadoras da Arguente integradas na A.A.F., incluindo a trabalhadora-arguida, situa-se na sede da Arguente, mais concretamente num espaço amplo e aberto (um openspace), correspondente a uma sala situada atrás do atendimento ao público, conhecido no seio da Arguente como o "Backoffice".

9.

É naquele Backoffice que se situam os locais de trabalho da maioria das trabalhadoras da Arguente que estão integradas na Área Comercial (doravante também designada por A.C.), concretamente: ...; ...; ...; ... - sendo que esta última se encontra num espaço no domínio do "Backoffice" com uma divisão física, ainda que em vidro de acesso livre, e esta também integrada na área de Suporte ao Diretor-Geral.

10.

A ... é, desde 2014, a responsável pela Área Comercial da Empresa.

11.

O gabinete do Diretor-Geral da Arguente também se situa naquela zona do Backoffice, embora fisicamente separado (não integrado no openspace);

12.

O Diretor-Geral da Arguente mantém a porta do seu gabinete aberta, sendo que raramente a mesma é fechada.

13.

O Trabalhador ... é o responsável pela Área Técnica da Arguente desde 2009 e desde 13 de Outubro de 2022 que é, responsável pela Área Técnica e de Exploração da Arguente.

14.

O Trabalhador ... era o Fiel de Armazém da Arguente, funções que iniciou em 11.03.2009 e cessou em 30.09.2022.

15.

O Trabalhador ... é Assistente Técnico da Arguente, tendo iniciado funções em 02.05.2022.

II. Dos ilícitos disciplinares:

A)

16.

A Trabalhadora-Arguida regressou ao trabalho em 23.11 .2020, após o gozo da respetiva licença parental, a que se sucedeu o gozo de férias e ausência para assistência à família.

17.

Desde essa altura até à sua suspensão preventiva, em 17 de Fevereiro de 2023, que a Trabalhadora-Arguida, no exercício e contexto das suas funções junto da Arguente, criou e alimentou na Trabalhadora ... a ideia de que existia uma divisão na empresa, fomentando um clima de suspeição, desconfiança. receio e conflito dirigido contra as demais colegas do Backoffice, o Responsável pela Área Técnica, os Fiéis de Armazém, o Diretor-Geral e até contra a própria Administração da Arguente.

18.

Desde a admissão da trabalhadora ... que a Trabalhadora-Arguida, no exercício e contexto das suas funções junto da Arguente, criou e alimentou naquela a ideia de que existia uma divisão na empresa, fomentando um clima de suspeição, desconfiança. controlo, receio e conflito dirigido contra as demais colegas do Backoffice, o Diretor-Geral e até contra a própria Administração da Arguente.

19.

A Trabalhadora Arguida fê-lo na prossecução de uma agenda e interesses pessoais próprios, aproveitando-se da sua posição hierárquica e funcional na Arguente, visando criar um clima de instabilidade, divisão e conflito permanente contra alguns trabalhadores da empresa Arguente, que afetasse o desempenho desta e dos visados, de quem a Trabalhadora-Arguida pessoalmente não gostava.

Para este efeito,

20.

Logo no início da execução do contrato da Trabalhadora ..., a Trabalhadora-Arguida, no exercício e contexto das suas funções junto da Arguente, transmitiu-lhe que existiam pessoas más e grupos na empresa e que esta deveria "abrir os olhos".

21.

Pelo menos após 23.11.2020, a Trabalhadora-Arguida, começou a tecer comentários depreciativos sobre o Diretor-Geral da Arguente, junto daquela ..., afirmando que o Diretor-Geral prejudicava a Arguente e a própria Trabalhadora-Arguida;

22.

Dizendo, também regularmente, que aquela ... não podia ficar sozinha com o Diretor-geral nas instalações da Arguente e que se deveria proteger daquele, que a iria prejudicar; e, simultaneamente,

23.

Dava instruções à Trabalhadora ... para que controlasse o que fazia o Diretor-Geral, devendo aquela Trabalhadora, depois, transmitir tais informações à Trabalhadora-Arguida.

24.

O mesmo sucedeu após a admissão da trabalhadora ..., com quem a trabalhadora-arguida procedeu da mesma forma, ou seja começou, paulatinamente, a tecer comentários depreciativos sobre o Diretor-Geral da Arguente, junto daquela ..., seja isoladamente seja na presença da ...; a afirmar que o Diretor-Geral não era boa pessoa; a determinar-lhes que controlassem o que este fazia na empresa e depois reportarem-no à trabalhadora-arguida; e a transmitir-lhes que ambas o deveriam evitar e não ter contacto com ele.

25.

A Trabalhadora Arguida dizia, também regularmente, àquelas Trabalhadoras que o Diretor-Geral estava na empresa para "fazer sangue; criando e fomentado naquelas trabalhadoras um sentimento de receio injustificado em relação à pessoa do mesmo, com quem temiam até falar independentemente do motivo da conversa.

26.

Pelo menos, desde Dezembro de 2021 que a Trabalhadora-Arguida deu e reafirmava instruções às referidas ... e ... para que evitassem ter contacto pessoal e/ou verbal com as demais colegas cujo posto de trabalho se situam no Backoffice e que integram, todas elas, a A.C., dizendo-lhes que limitassem esses contactos ao mínimo possível, os quais, a ter de acontecer, deveriam ser por escrito (p.ex., email); de igual modo, deveriam estavam obrigadas a auxiliar a trabalhadora-arguida a manter registos dos os erros e situações relevantes que respeitassem a estas pessoas.

27.

Pelo menos, desde Dezembro de 2021 que a Trabalhadora-Arguida deu e reafirmava instruções às referidas ... e ... para que evitassem ter contacto pessoal e/ou verbal com os Trabalhadores ... e ..., dizendo-lhes que limitassem esses contactos ao mínimo possível, os quais, a ter de acontecer, deveriam ser por escrito (p.ex., email); de igual modo, deveriam estar obrigadas a auxiliar a trabalhadora-arguida a manter registos dos os erros e situações relevantes que respeitassem a estas pessoas.

28.

E desde a admissão do Trabalhador ..., a Trabalhadora-Arguida deu e reafirmava instruções às referidas ... e ... para que evitassem ter contacto pessoal e/ou verbal com aquele, dizendo-lhes que limitassem esses contactos ao mínimo possível, os quais, a ter de acontecer, deveriam ser por escrito (p.ex., email).

29.

Desde as apontadas datas até ao momento da sua suspensão preventiva, em 17 de Fevereiro de 2023, que as Trabalhadoras ... tinham de obedecer, e obedeceram, a estas instruções da trabalhadora arguida, sua superior hierárquica, e, com medo das represálias da Trabalhadora Arguida, ocultavam desta qualquer contacto pessoal/verbal ou qualquer afinidade com estes trabalhadores

30.

Isto, embora as trabalhadoras ... e ... se apercebessem de que, para lá do clima de divisão e desconforto que se gerava entre colegas, ao procederem assim atrasavam o trabalho, que se tornava ineficiente, atendendo a que tinham de fazer os pedidos por escrito (preferencialmente, email) e depois esperar resposta a pedidos que, muito mais rapidamente, seriam resolvidos com a interpelação direta do colega.

31.

Todos os comportamentos aqui referidos correram de forma reiterada e continuada no tempo e foram acontecendo, indiscriminadamente, nas instalações da Arguente e durante a prestação de trabalho da trabalhadora arguida; através de trocas de mensagens ou chamadas, durante a prestação de trabalho da trabalhadora arguida; durante os lanches da trabalhadora-arguida com as aludidas ... e ...; como, também, fora das instalações da Arguente ainda que em conversas de contexto de trabalho e relacionadas com a Arguente.

Sucedem que,

32.

Pelo menos desde Abril de 2022 que a trabalhadora-arguida passou a intensificar estas suas instruções e comentários, bem como a incitar, de forma veemente, aquelas Trabalhadoras ... e ... a afastarem-se dos Trabalhadores já referidos acima, denegrindo a imagem destes e acirrando a ideia de conflito interno.

33.

Desta forma, pelo menos desde finais de Abril 2022 até sua suspensão preventiva da Trabalhadora-Arguida, em 17 Fevereiro de 2023, que a esta, no exercício das suas funções junto da Arguente, utilizava expressões injuriosas para designar alguns daqueles trabalhadores, a saber,

34.

A Trabalhadora-Arguida passou a referir-se ao Diretor Geral, junto daquelas ... e ..., como "Diabo" ou "Verdadeiro Diabo; em alusão às letras da matrícula do carro deste ("VD");

35.

A Trabalhadora Arguida passou a referir-se à Responsável da Área Comercial (...), junto daquelas ... e ..., como "Cabra-Mor";

36.

A Trabalhadora Arguida passou a referir-se ao Responsável da A.T. (...), junto daquelas ... e ..., como "Texugo";

37.

A Trabalhadora Arguida passou a referir-se ao então Fiel de Armazém (...), junto daquelas... e ..., como "Esticlapisse"; e,

38.

Pelo menos desde Agosto de 2022, que a Trabalhadora Arguida passou a referir-se à Trabalhadora ..., junto daquelas ... e ..., ora como "Cabra-Mini; ora como "Cabra-Dois"

39.

Ademais, pelo menos desde finais de Abril de 2022, que a Trabalhadora-Arguida passou a afirmar, junto daquelas ... e ..., que os Administradores da Arguente assinavam de cruz tudo o que o Diretor Geral apresentasse, apelidando o Presidente do Conselho de Administração da Arguente de "incompetente" e dizendo que este "não percebe nada da empresa";

40.

A Trabalhadora Arguida utilizava estas expressões de forma recorrente, verbalmente ou por escrito, na presença das Trabalhadoras ... e ..., durante a prestação de trabalho da trabalhadora arguida; durante os lanches da trabalhadora-arguida com as aludidas ... e ...; como, também, fora das instalações da Arguente ainda que em conversas de contexto de trabalho e relacionadas com a Arguente.

41.

A Trabalhadora Arguida, superior hierárquica daquelas, não se opunha, antes permitia e até legitimava que estas também utilizassem tais expressões para se referirem a colegas de trabalho e/ou superiores hierárquicos.

A título de mero exemplo:

42.

Em 06 de junho de 2022, pelas 21h14, a trabalhadora arguida transmitiu às ditas ... e ... que os Trabalhadores ... e ... eram "uns incompetentes", referindo-se a eles, respetivamente, como "cabra-mor" e "texugo".

43.

Em 08 de Junho de 2022, pelas entre as 10h53 e as 10h55, encontrando-se a trabalhar no backoffice, juntamente com as sobreditas ... e ..., a trabalhadora arguida transmitiu a estas últimas para apreciarem bem a "outra" que estava sempre dentro e fora ao telefone e, tendo sido questionada sobre quem era a outra, acrescentou que era a "cabra-mor", referindo-se à Trabalhadora ..., mais referindo que não a conseguia chamar de outra maneira.

44.

Ainda no mesmo dia e local referidos no ponto anterior, mas pelas 12h49, a Trabalhadora Arguida transmitiu às ditas ... e ... que estava a gostar de dar trabalho ao "Texugo", referindo-se ao Trabalhador ...

45.

Em 17 de Agosto de 2022, entre as 12h19 e as 12h23, quando a Trabalhadora ... perguntou à Trabalhadora-Arguida se poderia pedir um adiantamento do Subsídio de Natal a Arguente, esta respondeu-lhe que lhe emprestava o dinheiro, justificando que preferia isso a ter de vê-la pedir ao "diabo", referindo-se ao Diretor Geral.

46.

Realça-se, quanto a este último aspecto, que a Trabalhadora Arguida não só se dirigiu de forma indecorosa ao Diretor-Geral da Arguente; como também alimentou a ideia de que a trabalhadora não se poderia "rebaixar" a fazer tal pedido ao Diretor-geral da Arguente, fomentando o sentimento de conflito quanto a este; como, ainda, aproveitou a situação para aumentar o controlo e ascendente que tinha sobre aquela trabalhadora, que ficou em dívida para com ela, e do que se foi servindo para manter a influência sobre a mesma e a anuência desta aos pedidos ilegítimos que lhe fazia.

47.

Embora estivesse suspensa, em 15 de Setembro, entre as 9h46 e as 9h47, a Trabalhadora-Arguida enquanto dava (ilegitimamente) instruções de trabalho a ... e a ... - situação a que infra se voltará, por necessidade de enquadramento expositivo -, referiu-se ao Diretor Geral como "o Diabo" e a ... como "cabra-mor", afirmando que já tivera de trabalhar até tarde para resolver a "trapalhada" desta, que mandou "tudo mal para a rua".

48.

Em 28 de Setembro, pelas 18h01, a Trabalhadora Arguida transmitiu às ditas ... e ... que ainda tinha de enviar email para o "diabo", referindo-se o Diretor Geral da Arguente.

Por outro lado,

49.

Pelo menos desde Abril 2022 que as Trabalhadoras ... e ... tinham instruções da Trabalhadora-Arguida, que acataram até suspensão preventiva desta, em 17 Fevereiro de 2023, para falarem em tom de voz muito baixo e quase inaudível sempre que estivessem no Backoffice, de forma a que o que diziam não fosse perceptível para as Trabalhadoras da A.C. que ali se encontravam, independentemente da trivialidade e do tipo de assuntos dos assuntos que fossem falados.

50.

Desde aquela altura que a Trabalhadora-Arguida dava ordens frequentes as Trabalhadoras ... e ... como: "falem baixo que elas estão a ouvir" ou até mandando-as calar pelos mesmos motivos, independentemente da trivialidade e do tipo de assuntos que estivessem a ser falados.

51.

E, pelo menos desde a mesma altura, que as Trabalhadoras ... e ... tinham instruções da Trabalhadora-Arguida, as quais acataram até finais de Dezembro de 2022, para controlarem e registarem de forma mais apertada o que as demais trabalhadoras do Backoffice, integradas na A.C., e o próprio Diretor-Geral faziam.

52.

Designadamente, as Trabalhadoras ... e ... tinham instruções, que acataram até finais de Dezembro de 2022, da Trabalhadora-Arguida para controlarem e reportarem a esta: as entradas e saídas do Diretor-Geral, incluindo o respetivo horário; o que tinha feito durante o dia; para registarem os pedidos verbais deste; as reuniões que o Diretor-Geral tinha e, bem assim, quem eram os intervenientes dessas reuniões; e as próprias chamadas telefónicas do Diretor-Geral, incluindo com quem estava a falar e o teor das mesmas.

53.

Frisando-se, até, que quando se apercebia que o Diretor-Geral estava com uma chamada no respetivo gabinete, a trabalhadora arguida fazia sinal à aludida ..., para que esta tentasse ouvir o teor da conversa e, depois, pedia a esta Trabalhadora que lhe dissesse o que tinha ouvido.

54.

De igual forma, as Trabalhadoras ... e ... tinham instruções da Trabalhadora-Arguida para controlarem e reportarem a esta: as entradas e saídas das outras trabalhadoras da A.C. que estavam no Backoffice, incluindo o respetivo horário, os tempos que demoravam a lanchar; se se ausentavam da empresa e se o faziam de carro ou se o faziam durante as pausas; as conversas que tinham e até as próprias chamadas que efetuavam; e para reverem as picagens dos tempos de trabalho das mesmas.

55.

Frisa-se que, por oposição, a trabalhadora-arguida não determinava que as mencionadas ... e ... procedessem de igual forma com outros trabalhadores de quem gostava ou de quem tinha afinidade, como por exemplo com a ... e a ..., cujos postos de trabalho se situam também na sede, ainda que no frontoffice,

56.

Ou até em relação a si mesma e às trabalhadoras suas subordinadas, sendo comum que a Trabalhadora ... se manifestasse desconfortável pelo tempo que demoravam "a lanchar" com a Trabalhadora Arguida - interrupções que chegavam a demorar meia hora - e a Trabalhadora Arguida limitava-se a dizer "estão comigo, não há problema", continuando a falar de questões pessoais, a solicitar informações sobre o que tinha sucedido e do controlo feito, ou até a falar mal de outros colegas.

57.

Frise-se, também, que a própria trabalhadora-arguida efetuava este tipo de controlo, tanto quanto ao Diretor-geral, quanto as outras colegas do backoffice e que integram a Área Comercial;

58.

Como por exemplo, baixando recorrentemente o som da música do seu computador e deixando de escrever (teclar), para escutar o que diziam as Colegas da Area Comercial que estavam no Backoffice, quando se apercebia de estarem a conversar ou estarem com alguma chamada, em especial quando se tratava da trabalhadora e responsável pela A.C., ...

59.

Refira-se que isto sucedia aquando da prestação de trabalho, seja da Trabalhadora-Arguida como das Trabalhadoras ... e ... que tinham de cumprir com aquelas determinações;

60.

e que estas trabalhadoras ... e ... tinham de reportar à Trabalhadora Arguida todas estas informações, diariamente, quando esta chegava ao Backoffice, por volta das 10h00 numa altura em que as primeiras já estavam a trabalhar e a trabalhadora arguida se abeirava das respetivas secretárias para o efeito, bem como nos intervalos para lanche.

61.

Este tipo de práticas foi-se tornando notório para as demais colegas do Backoffice o que estava a suceder, levando-as a sentirem-se desconfortáveis e vigiadas no seu local de trabalho, fazendo-as sentir como se existisse uma divisão entre colegas, para a qual não contribuía e que, ainda que a tentassem ultrapassar, não conseguiam por nem sequer lhes ser dado espaço para isso.

62.

Aliás, os trabalhadores visados foram percebendo ao longo do tempo que a trabalhadora arguida, por si ou dando instruções às suas subordinadas, promovia um clima de conflito, ainda que velado e dissimulado, contra eles, bem como procurava registar qualquer erro ou situação, para depois a utilizar contra eles.

63.

Sendo exemplo paradigmático disso mesmo, um episódio ocorrido com o ex-trabalhador ..., em 14.06.2022, em que este entregou à Trabalhadora ... um registo indevidamente preenchido (havia trocado o destinatário pelo remetente) e a Trabalhadora ..., Responsável da A.C. que estava presente no Backoffice e disse se apercebeu, interveio de imediato, sanou a situação e - inclusivamente na presença da dita ... – falou telefonicamente com aquele ... e este assumiu o erro e pediu desculpa.

64.

Após isto, a trabalhadora-arguida chegou às instalações da Arguente e, tomando conhecimento do sucedido (que já estava perfeitamente sanado), deu instruções à trabalhadora ... para que enviasse um email para o Trabalhador ..., para registar o erro, com o conhecimento do respetivo superior hierárquico;

65.

Como seu comportamento, a Trabalhadora Arguida despoletou uma troca de emails entre vários trabalhadores, para clarificar o sucedido, sobre uma questão que já estava sanada, precisamente porque todos tiveram a consciência de que a Trabalhadora Arguida estava, mais uma vez, a arranjar forma de manter registo dos erros daquele trabalhador e a destabilizá-lo.

Por conseguinte,

66.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de, servindo-se abusivamente das suas funções e cargo que lhe estão adstritos na Arguente, incitar duas trabalhadoras para um clima e postura de conflito e suspeição dirigidos contra outros trabalhadores, contra o Diretor-Geral e a própria Administração da Arguente.

68

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de manter sob constante e ilegítima vigilância as demais trabalhadoras do Backoffice e o próprio Diretor Geral, servindo-se também abusivamente das suas funções e cargo que lhe estão adstritos na Arguente, para levar duas trabalhadoras, que lhe estão hierarquicamente subordinadas, a auxiliá-la neste seu desiderato.

68.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de, dirigindo-se a terceiros com as expressões que proferiu, atingir a honra e consideração profissionais e pessoais dos Trabalhadores e Administradores visados pelas mesmas.

69.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de destabilizar o normal funcionamento da Arguente, bem como os referidos colegas de trabalho e até superiores hierárquicos.

B)

70.

A 10 de Março de 2022 a trabalhadora-arguida foi ouvida no âmbito de um procedimento prévio de inquérito, na sequência de uma denúncia de assédio laboral, que tinha efetuado junto do Conselho de Administração e que visava o Diretor-Geral da Arguente.

71.

Após a sua inquirição, a trabalhadora-arguida atuou de forma prejudicar, ativamente, as averiguações em curso naquele procedimento, condicionando a genuinidade da prova obtida e manipulando uma das testemunhas que iria ser inquirida.

72.

Para esse efeito, após a sua inquirição e alguns dias antes da inquirição da Trabalhadora ..., a trabalhadora arguida abordou esta última e disse-lhe que se fosse ouvida teria de dizer ao Instrutor que existia má relação com o Diretor-Geral, que aquela era uma vítima, de tal forma que as Declarações prestadas por esta corresponderam à narrativa antecipadamente "estudada" e preparada pela Trabalhadora Arguida.

73.

A acrescer, a Trabalhadora-Arguida determinou que a Trabalhadora ... se fizesse acompanhar, aquando da sua tomada de Declarações, de diversos emails de uma ex-trabalhadora, ..., as quais ficaram disponíveis na conta de email daquela ..., devido a um erro de programação.

Esclareça-se, a este ponto, que:

74.

A Trabalhadora-Arguida soube, logo nos primeiros dias de trabalho da referida ..., que esta tinha no computador de trabalho atribuído pela Arguente, centenas de emails da conta de uma ex-trabalhadora, ...

75.

Ainda que tendo tomado conhecimento disto, a Trabalhadora Arguida permitiu que tal acesso ilegítimo se mantivesse, não tendo levantado quaisquer objeções aquele acesso, não tendo tomado qualquer medida para remediar a fuga de dados pessoais ocorrida, nunca tendo dito à trabalhadora ... para não ler emails de terceiros, que não lhe diziam respeito e dos quais não era nem remetente, nem destinatário, não tendo ordenando que os mesmos fossem apagados, ou sequer reportado o sucedido para que fossem tomadas as medidas adequadas a resolver o problema.

76.

Em data não concretamente apurada, a Trabalhadora Arguida instruiu a Trabalhadora ... para efetuar uma pesquisa nesses emails, a qual acompanhou, designadamente a correspondência trocada entre a ex-trabalhadora ... e o Diretor Geral da Arguente; esta pesquisa ocorreu nas instalações da Arguente e quando ambas se encontravam a trabalhar.

77.

Nessa altura, a Trabalhadora Arguida e a Trabalhadora ... leram diversos emails trocados exclusivamente entre o Diretor Geral e a ex-trabalhadora ..., ainda que soubessem que o faziam sem o conhecimento destes, de forma não consentida e que estes, se soubessem que tal sucedia, a isso se teriam oposto.

Isto esclarecido:

78.

No âmbito daquele procedimento prévio de inquérito, a trabalhadora ... veio a ser ouvida no dia 17.03.2022, sendo que declarou conforme foi instruída pela Trabalhadora-Arguida.

79.

No entanto, porque não contava ser inquirida naquele dia, não tinha ainda imprimido os emails da ex-trabalhadora ..., que a Trabalhadora Arguida lhe havia determinado que fizesse juntar às suas declarações, tendo-lhes feito apenas uma breve genérica no decurso das suas declarações.

80.

Após ter prestado declarações, a referida ... foi novamente abordada pela trabalhadora arguida, para que aquela lhe desse a conhecer o que tinha declarado, ao que a mesma acedeu.

81.

Quando a trabalhadora arguida se apercebeu de que a dita ... não havia cumprido as instruções que lhe dera, por não ter junto as emails as suas declarações, mostrou-se zangada com esta e acrescentou que tinha de arranjar uma solução para fazer chegar os emails ao procedimento em curso.

82.

E, com esse objetivo, a Trabalhadora-Arguida redigiu um email, em conjunto com a Trabalhadora ..., que foi enviado ao Instrutor daquele Procedimento Prévio de inquérito (...) em 18 de março de 2022, o qual foi remetido da conta de email da trabalhadora ..., ocultando a intervenção da trabalhadora-arguida no mesmo, onde era solicitada cópia das declarações daquela trabalhadora e se requeria que a estas fossem juntas 6 (seis) cópias de mensagens de correio eletrónico trocadas exclusivamente entre o Diretor Geral da Arguente, ..., e a ex-trabalhadora ...

83.

Posteriormente, a Trabalhadora-Arguida determinou que a Trabalhadora ... reencaminhasse o que tinha enviado ao Instrutor - incluindo os 6 (seis) emails trocados entre a ex-trabalhadora ... e o Diretor Geral - a um membro do ..., a saber ...

84.

A aludida ... acedeu e, em 04 de abril de 2022, pelas 10h51, em conjunto com a Trabalhadora Arguida, nas instalações da Arguente e enquanto ambas estavam a trabalhar, encaminharam os referidos emails para ..., através da conta de email daquela ...

85.

Em 26.05.2022, após o Instrutor do Procedimento Prévio de inquérito ter dado conhecimento à Administração da Arguente de que existia esta concreta fuga de dados pessoais, a Trabalhadora ... reuniu com o Diretor-Geral e o Administrador ..., que lhe transmitiram que o que tinha sucedido era muito grave;

86.

A dita Trabalhadora ... ocultou daqueles que tinha partilhado os emails com a Trabalhadora-Arguida e com o aludido ..., por ter tido medo de dizer a verdade,

87.

E, após esta reunião, enquanto um técnico informática removia os emails da ex-trabalhadora ... do computador da apontada ..., esta última teve um ataque de asma e pânico ao compreender a gravidade do que havia feito.

88.

Apercebendo-se disso, a trabalhadora arguida serviu-se do seu telemóvel para filmar aquela Trabalhadora, ..., no intuito de usar tal vídeo para afirmar que o Diretor Geral e o Administrador da Arguente tinham humilhado aquela, deixando-a no estado que se via pelo vídeo.

89.

A trabalhadora arguida procedeu à captação de som e imagem da trabalhadora ... sem lhe ter pedido autorização para o efeito e sem que a mesma quisesse, sequer, que esta o fizesse.

90.

Algum tempo depois, a trabalhadora arguida enviou o vídeo à trabalhadora ... com a menção: "para arquivo".

Com estes comportamentos:

91.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de prejudicar ativamente um procedimento prévio de inquérito em curso e promovido pela Arguente, condicionando a prova a produzir e visando com isso condicionar as respetivas conclusões, para que estas fossem consentâneas com a versão dos factos da própria Trabalhadora-Arguida.

92.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de aceder, usar e divulgar, de forma não consentida ou sequer conhecida dos seus titulares, dados pessoais de terceiros, concretamente em mails trocados exclusivamente entre ex-trabalhadores e o Diretor Geral, promovendo também que estes fossem divulgados a pessoas externas à respetiva organização da Arguente e alheios aqueles.

93.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de determinar que outra Trabalhadora a auxiliasse e participasse na execução deste seu desiderato, levando-a a adotar as referidas condutas de que apenas a trabalhadora arguida poderia beneficiar.

94.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de filmar uma Trabalhadora da Arguente, sem sequer a questionar se estava de acordo com tal gravação, pretendendo inclusivamente utilizar essas gravações para divulgar falsamente que o Diretor e o Administrador da Arguente tinham humilhado uma trabalhadora.

95.

Em todas estas situações a Trabalhadora Arguida visou, apenas e tão só, beneficiar-se a si e à sua posição na Arguente, não se revelando sequer arrependida com as consequências poderiam ter advindo para a trabalhadora a quem determinou aqueles comportamentos.

C)

96.

Em Julho de 2022, a Trabalhadora ... manifestou numa Assembleia Municipal a sua discordância quanto às críticas que eram, publicamente, dirigidas contra o Diretor Geral e a Arguente.

97.

Quando regressou ao seu local, depois de sair do púlpito, foi abordada pela Trabalhadora Arguida que lhe disse, num tom intimidativo e altivo: "Que vergonha! Que decepção!", pelo que a dita ... retorquiu a Trabalhadora Arguida: "vergonha porque, só falei a verdade";

98.

A trabalhadora-arguida respondeu, em tom agressivo e gesticulando com o dedo levantado no ar, "não fale mais para mim", levando a referida ... a afirmar: "afinal está a acusar de bullying o Diretor e você é que está a fazer bullying comigo!"

99.

Desde esse momento até à data da sua suspensão preventiva, que a Trabalhadora Arguida passou a revelar animosidade em relação à dita ..., fazendo-a sentir-se mal e desconfortável no respetivo local de trabalho (backoffice), ao ponto desta chegar a ir trabalhar contrafeita par saber que ia encontrar um ambiente pesado e hostil, promovido pela trabalhadora-arguida em retaliação às declarações daquela.

100.

A trabalhadora-arguida empreendeu uma série de comportamentos, dirigidos para este fim, nomeadamente: deixou, praticamente, de se dirigir àquela trabalhadora, e quando tinha mesmo de o fazer, empregava um tom frio, indiferente, altivo e com respostas curtas e secas (Diga? "Sim, Sim!"); passou a exigir que a mesma deixasse a correspondência da Trabalhadora Arguida numa prateleira, sita num armário, recusando-se a receber, como ate então acontecia, a correspondência em mãos, ou na sua secretaria; tinha interações ríspidas com a dita ..., perguntando em tom desprezo e para a provocar quem e que lhe tinha dados instruções para fazer o que estava a fazer; tal como enviava "emails" para registar erros, como atrasos nas respostas a emails anteriores.

101.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de retaliar, perturbar e constranger a Trabalhadora ..., criando-lhe um ambiente de trabalho intimidativo e desestabilizador.

D)

102.

Em 13.09.2022 foi aplicada pela Arguente a Trabalhadora Arguida uma sanção disciplinar de Suspensão do Trabalho com Perda de Retribuição e de Antiguidade, pelo período de 15 dias, com início em 14.09.2022.

103.

Tudo isto - sanção e data inicio da suspensão - foi comunicado à Trabalhadora Arguida em 13.09.2022.

104.

Mesmo sabendo que estava suspensa das respetivas funções, a Trabalhadora Arguida desrespeitou esse comando da Arguente, tendo continuado a interferir com a atividade diária desta e das trabalhadoras ... e ...

105.

Assim, já quando se encontrava suspensa, a Trabalhadora Arguida deu instruções as trabalhadoras ... e ... para que, durante todos os dias em que durou a suspensão, lhe reportassem por chamada e/ou mensagens o que ia acontecendo na sede da Arguente (incluindo, o que era feito pelo Diretor-Geral e pelas colegas do backoffice, com quem estavam, etc.).

106.

Também quando se encontrava suspensa, concretamente em 14.09.2022, entre as 09h06m e as 09h08m, a trabalhadora arguida deu instruções a ..., que se encontrava a trabalhar na sede da arguente e as acatou:

i. para que não adiasse uma consulta, independentemente de não ficar ninguém da ... na sede, acrescentando que se houvesse alguma coisa de urgente, o Diretor-Geral que a resolvesse ("ele que resolve");

ii. para que não contactasse com o Diretor-Geral, insistindo para que evitasse ao máximo o contacto com ele, especialmente na presença das Trabalhadoras ... e ...

107.

Ainda quando se encontrava suspensa, concretamente em 15.09.2022, cerca das 09h47m, a trabalhadora-arguida disse e ordenou as ... e ..., que se encontravam na sede da Arguente a trabalhar e o acataram, que avisassem as funcionárias do atendimento de que quando chegassem os funcionários da ... as deveriam chamar, que aquelas os deviam levar aos bastidores e, ainda, que deveriam tentar evitar que o "Diabo" (referindo-se ao Diretor-Geral) se metesse no assunto.

108.

Ainda neste dia de 15.09.2022, cerca das 16h31, a Trabalhadora Arguida enviou uma mensagem as Trabalhadoras ... e ... a perguntar se não queriam sair das instalações da Arguente, para lancharem e para que ela pudesse ligar-lhes, ao que estas responderam que já o haviam feito e, após isso, continuaram a falar de trabalho a ser desenvolvido naquele momento na Arguente.

109.

Em data não concretamente apurada, mas quando se encontrava suspensa entre 14.09.2022 e 28.09.2022, a Trabalhadora-Arguida determinou a Trabalhadora ... que dissesse ao Diretor-Geral que não sabia fazer o Processamento Salarial e que não se responsabilizava pelo mesmo, ainda que já fosse esta quem fazia tudo quanto respeitava ao mesmo, estivesse perfeitamente habituada a tal procedimento e ate já tivesse essa tarefa, praticamente, terminada para o período em causa.

110.

A Trabalhadora ... obedeceu à determinação da Trabalhadora-Arguida e, em consequência, a Arguente teve de se socorrer de um elemento externo à empresa, o Dr. ..., para garantir que o processamento salarial era efetuado.

111.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntaria e com o manifesto e sucedido propósito de desobedecer e desrespeitar a sanção disciplinar que lhe fora aplicada, de controlar ilegítima e abusivamente as demais trabalhadoras do Backoffice da Arguente e o próprio Diretor Geral, bem como de interferir e prejudicar o normal funcionamento da Arguente e a atividade ali desenvolvida.

E)

112.

Desde, pelo menos, o ano de 2020 ate 17 de Fevereiro de 2023, que no exercício das respetivas funções a Trabalhadora Arguida apresenta um comportamento e tratamento distintos, em situações idênticas, consoante a identidade do trabalhador em causa, sendo que o tratamento é invariavelmente desfavorável em relação aos trabalhadores de quem esta não gosta e a que já se aludiu supra.

113.

Exemplificativamente, constata-se que a 27.10.2022 a Trabalhadora-Arguida não exigiu à Trabalhadora ..., com quem mantém urna boa relação, que justificasse urna diferença de cerca de 20 (vinte) minutos entre a Declaração do Hospital e a sua hora de saída, mas que, em Janeiro de 2022, dando-se uma situação idêntica com a Trabalhadora ..., a trabalhadora-arguida exigiu que esta ... justificasse urna diferença, de também cerca de 20 (vinte) minutos, entre a hora da Declaração Médica e a sua hora de saída.

114.

Também em data não concretamente apurada, mas seguramente durante o ano de 2022, a Trabalhadora-Arguida pediu à Trabalhadora ... que ligasse para a Clínica que emitira o atestado médico que confirmava que a Trabalhadora ... se encontrava a amamentar, para perguntar se o mesmo era verdadeiro, ainda que estivesse devidamente assinado e carimbado.

115.

A Trabalhadora Arguida nunca adotou este comportamento em relação a qualquer outra trabalhadora da Arguente naquela circunstância - nem a Arguente o admitiria -, incluindo em relação a si própria, ainda que beneficie de igual regalia desde o seu regresso de licença parental em 23.11.2020.

116.

Em data não concretamente apurada, mas seguramente em Dezembro de 2022, a Trabalhadora Arguida, tendo aguardado que a responsável da Area Comercial se ausentasse do Backoffice, chamou a trabalhadora ... para lhe

dizer que tinha de alterar o seu pedido de justificação por falecimento do Avô do respetivo companheiro, com quem vive em união de facto, passando a utilizar um dia de férias para esse efeito.

117.
A Trabalhadora ... recusou o pedido da Trabalhadora Arguida, dizendo que existiam outras colegas na empresa que estavam unidas de facto e que tinha vista pareceres no sentido de a situação ser equiparada ao casamento, pedindo para que o pedido fosse analisado superiormente, ao invés de o alterar de antemão;

118.
A Trabalhadora Arguida mostrou-se desagradada com a posição daquela trabalhadora e, durante esta interação, efetuou alguns comentários inapropriados, defendendo que aquela trabalhadora deveria alterar a situação em que estava, que deveria casar-se e legalizar a situação.

119.
A Trabalhadora Arguida sabia que existiam situações na empresa em que foram justificadas faltas a outros trabalhadores, sem perda de retribuição, devido ao falecimento de pessoas com as quais não tinham um vínculo que a Lei previsse expressamente como sendo motivo de justificação, tal como sabia que este pedido seria aprovado pela Direção/Administração da Arguente, a quem compete tomar estas decisões, se deles fosse conhecido.

120.
Desta forma, a Trabalhadora Arguida procurou manipular a Trabalhadora ..., prejudicando-a no exercício dos seus direitos, tentando que esta alterasse o primeiro pedido, que assim nem sequer chegaria a ser conhecido da Direção/Administração.

121.
Comportamento que, aliás, a trabalhadora arguida já tinha adoptado anteriormente aquando do falecimento da Mãe do companheiro daquela ... e, bem assim, quando esta precisou de acompanhar o mesmo a tratamentos de Quimioterapia no Porto, por ter sido diagnosticado com cancro;

122.
Sendo que, nestas ocasiões, a referida ... não refletiu sobre o que sucedia e alterou os pedidos conforme lhe era indicado pela Trabalhadora Arguida, fazendo com que os pedidos originais não chegassem ao conhecimento da Direção/ Administração, a quem compete tomar a decisão de justificar ou não a falta;

123.
Tudo levando a que a referida ... usasse dias de férias para o efeito, não chegando naquela altura a ter verdadeiros dias de férias por os ter consumido nestas necessidades, quando a Trabalhadora Arguida sabia que, caso tivesse entregue os pedidos originais, os mesmos teriam sido aprovados.

124.

A Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de discriminar trabalhadores específicos com quem não se relaciona ou mantém afinidade, abusando do respetivo cargo para os condicionar no exercício dos seus direitos, que recusou ou tentou recusar sub-repticiamente e ainda que soubesse que a decisão final não era sua.

125.

A Trabalhadora Arguida atuou, também, de forma livre, voluntária e com o manifesto propósito de colocar em causa a honestidade e a seriedade da Trabalhadora ..., incluindo perante outros trabalhadores e até terceiros externos à Arguente (a própria clínica), diminuindo-a na sua imagem, honra e consideração pessoais e profissionais.

F)

126.

Em 29 e 30 de Novembro de 2022, foi organizado um evento de "teambuilding" na Arguente, tendo em vista fomentar o espírito de companheirismo, solidariedade e colaboração entre todos os trabalhadores da Empresa.

127.

Quando as trabalhadoras ... e ... manifestaram entusiasmo com o mesmo, a Trabalhadora Arguida apressou-se a contrariar esse sentimento, desvalorizando a iniciativa e afirmando, inclusivamente, que a mesma era ridícula.

128.

Em data não concretamente apurada, mas pouco depois da realização do evento, as Trabalhadoras ... e ... transmitiram a trabalhadora-arguida que consideravam que o mesmo fora útil e que pensavam que era importante que, aquelas e esta, mudassem de atitude para alterarem e apaziguarem o mau ambiente que se vivia entre trabalhadores da empresa e cessarem o clima de conflito para com estes.

129.

A Trabalhadora Arguida fez notar o seu desagrado aquelas trabalhadoras com a posição que manifestaram.

130.

Posteriormente, em data não concretamente apurada, mas nas instalações da Arguente e quando se encontravam a trabalhar, a trabalhadora arguida ironizava com a opinião daquelas trabalhadoras, chegando a afirmar em tom jocoso para a Trabalhadora "mudar o quê? não sei o que posso mudar!".

Pois bem,

131.

E neste seguimento que, em finais de Dezembro de 2022, as Trabalhadoras ... e ... acabaram por se aproximar das demais colegas do Backoffice, em especial aquando da ausência da trabalhadora-arguida para férias de Natal.

132.

E é nesta altura que deixaram, igualmente, de acatar, irrefletida e incontestadamente, todas as ordens (ilegítimas) da trabalhadora arguida, não alimentando mais os conflitos com outros trabalhadores e deixando de vigiar os demais colegas e chefias a pedido daquela.

133.

Assim, a Trabalhadora Arguida foi, também ela, alterando o seu comportamento em relação àquelas Trabalhadoras ... e ..., especialmente em relação à primeira, o que se veio a agudizar a partir de 03 janeiro de 2023, aquando do regresso daquela das respetivas de férias de Natal (que iniciaram a 27 de Dezembro de 2022).

134.

Criando e mantendo, intencionalmente, um ambiente hostil, pesado e constrangedor para aquelas Trabalhadoras, com especial enfoque na Trabalhadora ..., as quais se encontravam a trabalhar sob pressão e atemorizadas pela Trabalhadora Arguida e suas represálias.

135.

Assim, desde o seu regresso até que foi suspensa preventivamente em 17 de Fevereiro de 2023, que a Trabalhadora Arguida encetou uma série de comportamentos, praticados durante o horário e no local de trabalho, tendo em vista aquele objetivo, de entre os quais se destacam os a seguir enumerados.

136.

Ao contrário do que até aí sucedia, a Trabalhadora Arguida deixou de falar com a Trabalhadora ... e se esta, ou a Trabalhadora ..., se lhes dirigissem verbalmente, aquela fingia não ouvir;

137.

A Trabalhadora Arguida, embora ainda falasse ocasionalmente com a Trabalhadora ..., o que pouco ou nada já fazia com Trabalhadora ..., determinou que estas deveriam passar comunicar com ela por escrito, email ou teams, ainda que as secretárias estivessem umas ao lado das outras e ao contrário do que anteriormente sucedia.

138.

Nas poucas vezes que o fazia, a Trabalhadora Arguida passou a responder àquelas trabalhadoras de forma ríspida e intimidativa, empregando um tom e fazendo expressões que mostravam desagrado, visando tornar o diálogo e contactos desconfortáveis para as mesmas.

139.

Durante a jornada de trabalho, a Trabalhadora Arguida fixava regularmente o olhar ora na Trabalhadora ..., ora na Trabalhadora ..., fazendo má cara e expressão carregada, tendo em vista incomodar e pressionar estas, bem como para manter um clima de tensão e ambiente muito pesado.

140.

No dia 06.01 .2023, a Trabalhadora ... entregou à Trabalhadora Arguida um pedido de justificação de uma ausência, ocorrida em 05.01.2023, para assistência a familiar - concretamente para levar a Mãe a tratamentos médicos, a qual é inválida há 25 (vinte e cinco) anos, como sabe a Trabalhadora-Arguida;

141.

Naquela data de 06.01.2023, a Trabalhadora Arguida dirigiu-se à secretaria da aludida ..., devolvendo-lhe respetivo pedido e documentação, exigindo que, entre outras coisas, o mesmo fosse acompanhado de uma Declaração do Pai desta, onde constasse que este não tinha carta de condução - ainda que a Trabalhadora-Arguida soubesse que o Pai da Trabalhadora ... não tem carta de condução e que aquela documentação não era imprescindível para o efeito pretendido.

142.

A Trabalhadora ... ainda questionou a Trabalhadora Arguida sobre se a respetiva palavra não bastava, atendendo ao tipo de declaração que lhe era pedida, tendo sido ignorada por esta última que lhe virou costas.

143.

A 10.01.2023, a apontada ... voltou a entregar a justificação da ausência a Trabalhadora-Arguida, com a mesma documentação e sem a acompanhar da pretendida Declaração do Pai, tendo esta, de novo, insistido na obrigatoriedade de entrega da referida Declaração.

144.

Nesta sequência, aquela ... referiu considerar que a emissão de uma Declaração com o teor pretendido pela Trabalhadora-Arguida era humilhante para o seu Pai e para si, pelo que solicitava que o pedido fosse recebido de qualquer forma e colocado à consideração superior.

145.

Neste seguimento, a trabalhadora arguida atirou a documentação para a sua secretária de trabalho, dizendo "depois falamos", ao que acrescentou, de forma agressiva e audível para todas as colegas ali presentes, incluindo a referida ..., e mostrando-se visivelmente zangada: "Que estupidez!".

146.

Com este comportamento, a trabalhadora-arguida pretendeu e conseguiu retaliar contra a Trabalhadora ..., dificultando-lhe despropositadamente o exercício de direitos seus; tal como pretendeu e conseguiu provocá-la,

intencionalmente, ao afirmar "que estupidez" referindo-se a mesma e respetivo pedido, fazendo-a sentir-se vexada, tudo agravado por ter sido presenciado pelas demais colegas.

147.

Em 12 Janeiro de 2023, estas Trabalhadoras comunicaram à Trabalhadora Arguida a sua intenção de sair do Sindicato, o que até já pretendiam fazer em momento anterior, mas não haviam feito por terem receio da reação e das represálias daquela.

148.

A Trabalhadora Arguida não ficou agradada com a decisão e, em data não concretamente apurada mas poucos tempo depois daquele dia, estando ambas a trabalhar, a Trabalhadora Arguida disse à Trabalhadora ... que era o que dava ir atrás das outras, referindo-se as colegas do backoffice e a saída do sindicato.

149.

Em data não concretamente apurada, mas seguramente após 03 de Janeiro de 2023, a Trabalhadora Arguida aproximou-se da secretária da Trabalhadora ... e, em tom alto, perguntou-lhe por um email que lhe tinha enviado, ao que a mesma olhou para o monitor no sentido de ver o email em causa;

150.

Ato imediato, a Trabalhadora Arguida, numa postura arrogante e falando em tom de voz elevado, audível para as demais colegas, de forma brusca e ríspida, disse à referida ... que olhasse para ela e que gostava que a olhassem nos olhos quando falavam com ela!

151.

Com este comportamento, a trabalhadora-arguida pretendeu e conseguiu rebaixar e humilhar. intencionalmente, a Trabalhadora ..., o que fez de forma que fosse audível para as demais colegas, bem como de forma despropositada e ilegitimamente porque esta estava à procura do email em causa, fazendo-a sentir-se humilhada, sentimento acirrado por ter sido feito perante as demais trabalhadoras.

152.

No dia 23 de Janeiro de 2023, a Trabalhadora ..., que estava grávida desde Dezembro e o havia comunicado à Trabalhadora Arguida, sentiu-se mal quando se encontrava na empresa, em momento anterior à chegada da Trabalhadora-Arguida a Arguente.

153.

A referida ... ligou à Trabalhadora Arguida, que não estava na Arguente, explicando que precisava de ir imediatamente para as Urgências por indicação da sua médica e acrescentou que como não se queria ausentar sem dar qualquer explicação ao Diretor-Geral, que ali se encontrava.

154.

A Trabalhadora Arguida instruiu a dita ... para que não o fizesse, acrescentando que não ficava bem saber da situação da Trabalhadora e não ter dito a ninguém, o que a dita ... acatou, acabando por dizer apenas que ia a uma consulta.

155.

A Trabalhadora ... acabou por ter um aborto espontâneo e, nesse mesmo dia, teve o cuidado de ligar à Trabalhadora Arguida, explicando-lhe o sucedido, dizendo-lhe que estaria ausente por 15 dias e que o motivo constava do respetivo certificado de incapacidade para o trabalho, pelo que não via inconveniente em que a Trabalhadora Arguida explicasse o sucedido ao Diretor Geral que, de uma forma ou outra, iria disso ter conhecimento.

156.

Ato imediato, a Trabalhadora Arguida retorquiu em tom crítico e recriminatório “vocês estão muito preocupadas com o Dr. ...”; fazendo com que a Trabalhadora ... se sentisse mal e, bem assim, sentisse que num contexto como aquele, sentisse que a Trabalhadora Arguida a estava a acusar por ter referido o Diretor Geral.

157.

No dia 13 de Fevereiro de 2022, o Médico de Medicina no Trabalho da “...” estava no Backoffice, a visitar os postos de trabalho ali existentes e analisando, entre outras coisas, a postura das trabalhadoras nas respetivas secretárias, o que fez inicialmente acompanhado da trabalhadora ... e, depois, da Trabalhadora-Arguida, a partir do momento em que esta chegou a empresa.

158.

Quando a Trabalhadora Arguida dizia ao Médico para irem ao Estaleiro, a Trabalhadora ... perguntou se não deveriam aguardar pela ..., que ainda não tinha chegado e não tinha sido avaliada, ao que a Trabalhadora Arguida, de imediato, respondeu que não, acrescentando que agradecia a nota, comentário este que fez adotando uma postura e um tom irónicos, altivos e que denotavam desdém pela pergunta da referida ...

159.

De seguida, a Trabalhadora-Arguida ausentou-se com o dito Médico, e devido ao que sucedera, a Trabalhadora ... desabou em lágrimas pelo sucedido, tendo sido necessária a intervenção das demais colegas para a acalmar.

160.

Com este comportamento, a trabalhadora-arguida pretendeu e conseguiu rebaixar e humilhar, intencionalmente, a Trabalhadora ..., o que fez de forma que fosse audível para as demais colegas, fazendo-a sentir-se humilhada, triste e levando a que a mesma, após a saída daquela com o médico, desabasse em lágrimas.

161.

Em data não concretamente apurada, mas seguramente no início de Fevereiro de 2023, a Trabalhadora Arguida, encontrando-se no Backoffice e depois de ter estado ao telefone com alguém, sem interpelar ninguém em concreto,

mas falando de forma a ser ouvida pelas ... e a ... que também ali estavam, disse que gostava de trabalhar com pessoas verdadeiras e detestava pessoas falsas, ao que depois exclamou em tom agressivo e ainda mais vincado: "Detesto pessoas falsas!"

162.

Com este, a trabalhadora-arguida pretendeu e conseguiu provocar, intencionalmente, as Trabalhadoras ali presentes, sugerindo que as mesmas e até as colegas eram desonestas, fazendo-as sentir-se vexadas e gerando um clima de desconforto e desagradável.

Ora,

163.

Para lá do já referido, com estes comportamentos, encetados desde 03 de Janeiro de 2023 até à data da suspensão preventiva, em 17.02.2023, a Trabalhadora Arguida atuou de forma livre, voluntária e com o manifesto e sucedido propósito de perturbar e constranger as Trabalhadora ... e ..., criando-lhes um ambiente de trabalho intimidativo, hostil e desestabilizador. gerando nas mesmas um sentimento de pressão constante e de medo de represálias da Trabalhadora Arguida.

164.

Estes comportamentos, que a Trabalhadora Arguida vem adotando desde 03 de Janeiro de 2023, encontram-se interligados entre si, e destinam-se, intencionalmente, a pressionar, humilhar e retaliar ilegitimamente contra as ditas Trabalhadoras, levando-as ou a sair da Arguente ou a acatar as ordens ilegítimas da Trabalhadora-Arguida.

165.

Estes comportamentos, que a Trabalhadora Arguida vem adotando desde 03 de Janeiro de 2023, deram causa a que no Backoffice da Arguente se instalasse um clima de tensão permanente, quando aquela ali se encontrava, perturbador não só para as Trabalhadoras suas subordinadas, mas igualmente sentido e percecionado pelas demais trabalhadoras ali presentes.

Por todo o exposto, conclui-se:

166.

Os comportamentos da Trabalhadora Arguida - todos eles - são e foram totalmente desadequados à conduta a observar no respetivo local de trabalho.

167.

Os factos praticados pela trabalhadora arguida, para além de outro eventual tipo de responsabilidade civil e penal, revestem a natureza de infrações disciplinares, de contornos especialmente graves e censuráveis.

168.

A entidade empregadora só ficou ciente de que tais comportamentos estariam a suceder, em 16 de Fevereiro deste ano, em consequência da Denúncia efetuada pela Trabalhadora ...

169.

Com os comportamentos supra citados, a Trabalhadora Arguida violou, entre outros, os seguintes deveres que para si decorrem da relação laboral e previstos no seu contrato de trabalho:

- i. O dever de exercer as respetivas funções zelo e diligência, previsto na cláusula VIII do respetivo contrato de trabalho;*
- ii. O dever de acatar as ordens e direção da entidade empregadora, previsto na cláusula VIII do respetivo contrato de trabalho;*
- iii. O dever de respeitar e tratar com urbanidade a entidade empregadora, os seus superiores hierárquicos e os demais trabalhadores, previsto na cláusula VIII;*
- iv. A obrigação de guardar total sigilo e confidencialidade relativamente a todos e cada um dos elementos, informações ou documentos de que tenha conhecimento no âmbito da execução do contrato de trabalho, não os transmitindo ou divulgando qualquer informação seja a quem for - qualquer pessoa singular ou coletiva, prevista na Cláusula X.*

170.

Ou, ainda, os previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho:

- i o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*
- ii. o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- iii. o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho;*
- iv. o dever de guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização.*

171.

Nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho: constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

172.

Exemplificando-se, no seu número 2, que "constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;*
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;*
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;*

d) *Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;*

(..)

i) *Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;*

Sendo que:

173.

A veiculação de informações, junto de trabalhadores subordinados, falsas e infundadas relativamente a colegas de trabalho e superiores hierárquicos, levando a que estes tenham e evitem interagir com aqueles, bem como a incitação a um clima de divisão dentro da empresa pela sua natureza e gravidade, pelo seu carácter reiterado e pelas suas consequências - constituem, em si e por si mesma, justa causa de despedimento;

174.

A utilização, no âmbito da empresa, de expressões difamatórias relativas a outros trabalhadores da empresa e de superiores hierárquicos, ainda para mais quando utilizadas na presença de outros trabalhadores, seus subordinados, - pela sua natureza e gravidade, pelo seu carácter reiterado e pelas suas consequências - constitui, em si e por si mesma, justa causa de despedimento;

175.

A desobediência, ilegítima, a sanção disciplinar aplicada, continuando a dar instruções sobre o trabalho a efetuar aos seus subordinados - pela sua natureza e gravidade, pelo seu carácter reiterado - constitui, em si e por si mesma, justa causa de despedimento;

176.

A prolação de instruções para trabalhadores subordinados, no sentido de que mintam à empregadora e afirmem não saber desempenhar tarefas que de facto sabem fazer, bem como para que vigiem e evitem contactar, em contexto de trabalho, com colegas de trabalho e ate superiores hierárquicos - sua natureza e gravidade, pelo seu carácter reiterado - constitui, em si e por si mesma, justa causa de despedimento;

177.

O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto, incitando e fomentando a não colaboração entre trabalhadores e, até, apresentando tratamentos intencionalmente diferenciados para com trabalhadores em situações idênticas - pela sua natureza e gravidade e pelo seu carácter reiterado - constitui, em si e por si mesmo, justa causa de despedimento.

178.

A provocação repetida de conflitos com e entre trabalhadores da empresa - pela sua natureza e gravidade - constitui, em si e par si mesma, justa causa de despedimento.

179.

A divulgação de documentos e/ou documentos de que tenha conhecimento no âmbito da execução do contrato de trabalho, transmitindo-os a terceiros, bem como a incitação ao acesso ilícito e não consentido a dados pessoais e emails de ex-trabalhadores - pela sua natureza e gravidade e pelo seu carácter reiterado - constitui, em si e por si mesmo, justa causa de despedimento.

180.

A prática de comportamentos que visam constranger outros trabalhadores, criando-lhes um ambiente de trabalho intimidativo, hostil e desestabilizador, e que são intencionalmente destinados a pressionar, humilhar e retaliar ilegítimamente contra as mesmas - pela sua natureza e gravidade e pelo seu carácter reiterado - constitui, em si e por si mesmo, justa causa de despedimento.

E,

181.

Se, cada uma daquelas referidas violações dos deveres do trabalhador constitui justa causa de despedimento; a respetiva conjugação, como é o caso dos autos, confere ao empregador o direito a despedir o trabalhador com justa causa.

Tanto assim é que,

182.

A prática de qualquer uma daquelas infrações tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

183.

insustentabilidade da manutenção da relação laboral que, no case concreto, sai ainda mais acirrada pelo avolumar de infrações e pelo próprio cargo exercido pela Trabalhadora-Arguida, que é responsável da Area Administrativa e Financeira da Arguente - cargo do qual abusava para conseguir os seus objetivos e, até, legitimava trabalhadores em patamares hierarquicamente inferiores à prática de comportamentos idênticos.

184.

Evidenciando, a sociedade, que a Trabalhadora Arguida não assimilou, nem pretende assimilar a gravidade dos seus comportamentos - tanto mais que parte destes comportamentos são praticados, justamente, quando a Trabalhadora Arguida deveria estar a cumprir uma sanção disciplinar de suspensão com perda de retribuição e antiguidade, ou até depois disto.

185.

A Trabalhadora Arguida não pretende, claramente, alterar a sua linha de atuação, que não corresponde a um comportamento pontual, mas uma prática constante que, outrossim, se vem agravando e empolando na quantidade e gravidade dos eventos.

186.

O que revela, da parte da Trabalhadora Arguida, um profundo desinteresse e desrespeito pela Arguente, pelas regras que regulam e disciplinam a atividade laboral que desempenha e, ainda, pelos respetivos pares/colegas de trabalho e superiores hierárquicos.

187.

Tudo isto convergindo num, inelutável, juízo de prognose francamente desfavorável à trabalhadora arguida e a correção das respetivas condutas.

188.

E acarreta uma insustentável quebra da confiança depositada na trabalhadora arguida.

189.

A que acresce o facto do comportamento da trabalhadora arguida causar nos demais trabalhadores e superiores hierárquicos sentimentos de grave desconforto, constrangimento, humilhação, desconsideração e falta de respeito pela respetiva honra, bom nome e imagem;

189.

Bern como o continuo mau ambiente que a trabalhador arguida imprime, voluntaria e conscientemente, no local de trabalho.

Por conseguinte,

190.

A relação de trabalho mostra-se gravemente contundida, pelas consecutivas violações dos respetivos deveres por parte da trabalhadora arguida, mostrando-se, imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho.

191.

E, encontrando-se indiciariamente demonstrado que a Trabalhadora Arguida cometeu as elencadas infrações disciplinares muito graves e puníveis nos termos dos artigos e clausulas já citadas - tanto mais que foram ouvidas TODAS as colegas que com ela partilham o local de trabalho e os depoimentos foram unânimes neste sentido;

192.

Atenta a culpabilidade do infrator e a gravidade da infração cometida, a provar-se o supra descrito, é intenção da Empregadora Arguente a de aplicar à Trabalhadora Arguida, ..., sanção de Despedimento com Justa Causa, entre o mais nos termos dos n.ºs 1 e 2, alíneas a), b), c), d), e i) do art. 351.º do Código do Trabalho.

193.

O que por esta forma se comunica.

Nestes termos, expressamente se comunica à Trabalhadora Arguida de que foi deduzida a presente Nota de Culpa contra a mesma, sendo intenção da Empregadora Arguente aplicar-lhe uma sanção de Despedimento com Justa Causa, fazendo-a ciente de que dispõe do prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o processo e responder à dita Nota de Culpa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade do factos e sua participação nos mesmos.”

1.3. Por correio electrónico, em 31.03.2023, e posteriormente via CAR, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Exmo Sr. Instrutor

..., trabalhadora da ..., arguida em autos de processo disciplinar, tendo sido notificada da douda nota de culpa, vem deduzir defesa escrita, respondendo nos termos e com os fundamentos seguintes:

1º

No que se refere ao ponto 16. A arguida esteve ausente do serviço na sequência de baixa de gravidez de risco seguida de licença de maternidade. Período a que se seguiu gozo de férias e faltas para assistência à família, tendo acabado por retomar o trabalho em 23/11/2020.

2º

No que se refere aos pontos 17 a 19. O que aí se diz de forma genérica não permite à arguida descortinar factos concretos, devidamente circunstanciados, por referência ao enquadramento temporal e local. São afirmações meramente conclusivas e juízos subjetivos.

3º

A arguida só está em condições de responder que desde o início de funções daquelas trabalhadoras o que lhes transmitia, sim, era para procurarem ser profissionais de modo a nada lhes poder ser apontado.

4º

Quanto ao referido no ponto 20. Quando como e onde a arguida transmitiu a ... que existiam pessoas más e grupos na empresa e que deveria abrir os olhos? Em que ano? Em que mês? Em que dia? Em que hora? Em que local? No serviço ou fora dele? Que pessoas más? Que grupos?

5º

Com todo o respeito tal dificulta a defesa da arguida por não poder discriminar os factos que possa responder e contestar.

6º

No que toca ao artigo 21. Quando como e onde a arguida começou a tecer comentários depreciativos sobre o Sr. Director Geral, doravante DG, afirmando que este prejudicava a empresa e a própria arguida? Em que ano? Em que mês? Em que dia? A que hora? No serviço ou fora dele? A arguida não logra discernir os factos devidamente circunstanciados para se defender de forma cabal.

7º

O que pode referir em sua defesa é que essa alusão ao seu prejuízo e da empresa partiu de outrem nomeadamente da ..., como se pode verificar pela leitura do documento nº 1 junto em que esta, em 26/05/2022, referia que estavam constantemente a ataca-la e especialmente a arguida.

8º

Afinal segundo esta trabalhadora: existiam pessoas a criar conflitos e a complicar a vida de quem estava ali para trabalhar; sentia na pele, a retirada de funções à Area Administrativa e Financeira pelo DG; tinha de falar sempre baixo par estar sob escuta; sentia-se intimidada sempre que tinha de ficar sozinha com o DG depois do horário de trabalho. (cfr. documento nº 1).

9º

No que toca ao ponto 22. Regularmente? Quando como e onde A arguida deu instruções a ... que não podia ficar sozinha com o DG nas instalações da empresa e que se devia proteger daquele: em que ano? Em que mês? Em que dia? Em que hora? No serviço ou fora dele? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados.

10º

Somente pode responder que quem manifestava receio de ficar sozinha nas instalações da empresa com o DG era a ..., como decorre do documento nº 1.

11º

No que respeita ao ponto 23. Quando como e onde deu instruções a ... para que controlasse o que fazia o DG, em que ano? Em que mês? Em que dia? Em que hora? No serviço ou fora dele? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados.

12º

O que arguida neste contexto está em condições de referir é que não se compreende a necessidade de controlo do Sr. DG, quando este até se sentia confortável tendo a porta sempre aberta (cfr. ponto 16 da peça sob resposta).

13º

Relativamente ao ponto 24. Quando, como e onde a arguida, junto da trabalhadora ..., teceu comentários depreciativos sobre o DG, afirmou que este não era boa pessoa, que controlasse o que o mesmo fazia e que com o mesmo deveria evitar o contacto? Em que ano? Em que mês? Em que dia? Em que hora? No serviço ou fora dele? Comentários depreciativos de que modo concreto? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados.

14º

A arguida apenas pode dizer é que isso é falso. Os comentários, apreciações e receios partiam de outrem, nomeadamente da ...

15º

No que toca ao ponto 25. Quando como e onde a arguida dizia às nomeadas trabalhadoras que o DG estava na empresa para "fazer sangue", criando nas mesmas um sentido de receio injustificado em relação a este com quem temiam até falar? Em que ano? Em que mês? Em que dia? Todos os dias? Em que hora? No serviço ou fora dele? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados.

16º

O que unicamente está em condições de dizer é que quem se queixava e tal transmitia a terceiros era a ... (cfr. documento nº 1).

17º

No que respeita ao ponto 26 a 31. Não é verdade o que nestes pontos lhe é imputado. A sê-lo, não se retira de que forma tal poderia constituir infração. Não seria do interesse da empresa que aos contactos dos trabalhadores se limitassem ao serviço. A empresa não era um local de convívio ou para se estar desnecessariamente ao telefone. ademais, os postos de trabalho dos trabalhadores em questão são externos ao dito "Backoffice", mais propriamente no Armazém. Aliás, as instruções da arguida era no sentido de evitar os contactos, não os proibiu perentoriamente.

18º

Quanto ao ponto 32. De que forma a arguida denegriu a imagem dos trabalhadores? Em que aspetos concretos? E, assim, de que modo acirrou uma ideia de conflito interno? Este a existir, só na mente da ..., como se retira do documento nº 1.

19º

No que respeita a matéria dos pontos 34 a 41. Quando como e onde a arguida fez tais injúrias? Em que ano? Em que mês? Em que dia? Todos os dias? Em que hora? No serviço ou fora dele? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados.

20º

Somente tem condições para contrapor que tais "qualificativos" jamais partiram da arguida, mas das trabalhadoras.

21º

A arguida jamais legitimaria que o fizessem sob pena de minar a autoridade que deveria exercer sobre elas.

22º

No que se refere ao ponto 42. É falso. Como é que àquelas horas a arguida poderia ter tal transmitido as trabalhadoras se, a essa hora estava em casa, ate porque tem três filhos menores.

23º

Quanta ao ponto 43. Falso. A arguida reitera que esses nomes nunca foram utilizados por si referindo-se a quem quer que fosse.

24º

No que toca ao artigo 44º. Falso. A arguida nunca chamou esse nome a quem quer que fosse.

25º

No tocante ao ponto 45 e 46. Neste dia a arguida encontrava-se no gozo das férias a que tinha direito. Ignora qual a fonte de tal imputação. A trabalhadora mencionada sabia deste facto. Se algo foi abordado foi em conversa privada entre as duas. Consequentemente, o que quer que tivesse sido tratado entre ambas, além de ser a palavra de uma contra a outra, seria do foro privado. E se algo foi revelado corresponde a uma devassa ilícita da sua privacidade.

26º

Quanta ao ponto 47. Não é verdade: não deu quaisquer instruções. Ignora qual a fonte de tal imputação. A trabalhadora mencionada sabia deste facto. Se algo foi abordado foi em conversa privada entre as duas. Consequentemente, o que quer que tivesse sido tratado entre ambas, além de ser a palavra de uma contra a outra, seria do foro privado. Reitera que não foi a arguida a autora desses epítetos mais ou menos injuriosos. Não partiu de si.

27º

No que respeita ao ponto 49 e 50. Não é verdade. De todo o modo, não se percebe de que forma isso constituiria infração. Num local de trabalho deve ser garantido o ambiente necessário à concentração dos outros trabalhadores, incluindo o DG que tinha a porta do seu gabinete sempre aberta.

28º

No que toca ao ponto 51. Falso. Aliás quando como e onde a arguida deu instruções às trabalhadoras ... e ... para controlarem as demais do "Backoffice" Em que ano? Em que mês? Em que dia? Todos os dias? Em que hora? No serviço ou fora dele? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados.

29º

No que toca ao ponto 5Z. Quando como e onde a arguida deu instruções aquelas trabalhadoras para controlarem o DG? Em que ano? Em que mês? Em que dia? Todos os dias? Em que hora? No serviço ou fora dele? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados. Aliás, como é que a arguida lhes podia pedir que averiguassem para quem o DG telefonava ou quem lhe telefonava. Absolutamente falso.

30º

No que se refere ao ponto 53. Quando como e onde a arguida deu fez sinal a ... para, quando o DG estava num contacto telefónico no seu gabinete, tentasse ouvir o teor da conversa? Em que ano? Em que mês? Em que dia? Todos os dias? Em que hora? No serviço ou fora dele? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados. Para mais, apesar de como se alega na douta peça sob resposta o Sr. DG ter sempre aberta a porta do seu gabinete a área do "Backoffice" não era assim tao diminuta. Para que a Ines pudesse tomar conta das conversas teria de se aproximar do gabinete oque, inevitavelmente chamaria a tenção dos demais trabalhadores e do próprio visado.

31º

No que respeita ao ponto 54. Quando como e onde a arguida deu instruções para aquelas trabalhadoras controlarem e reportarem-lhe as entradas e saídas de outras trabalhadoras no "Backoffice", os tempos que demoravam a lanchar, ou se ausentavam da empresa e se o faziam de carro ou se o faziam durante as pausas, as chamadas que efetuavam, em que ano? Em que mês? Em que dia? Todos os dias? Em que hora? No serviço ou fora dele? Sendo estranho que, tratando-se de um espaço aberto, a própria arguida não tivesse oportunidade de efectuar esse controlo e tivesse de delegar naquelas.

32º

No que respeita ao ponto 55. Falso. Aliás, a estar mais afim de umas trabalhadoras do que de outras, seriam precisamente as trabalhadoras da área da arguida, de quem, naturalmente e por força do desempenho do trabalho.

33º

No que toca ao ponto 56. Quando como e onde a arguida fazia interrupções tao demoradas em seu proveito? em que ano? Em que mês? Em que dia? Todos os dias? Em que hora? No serviço ou fora dele? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados.

34°

Quanto ao ponto 57. É uma simples redundância. A arguida reitera o que atrás aduziu.

35°

No que se refere ao ponto 58. Quando é que a arguida baixava o som da música do seu computador deixando de escrever para escutar as colegas do "Backoffice", especialmente a trabalhadora ...? Em que ano? Em que mês? Em que dia? Todos os dias? Em que hora? A arguida não logra defesa suficiente perante a falta de discriminação temporal e local dos factos imputados. Alias a arguida não tem como costume estar a ouvir música.

36°

Quanto ao ponto 59. Falso. Se as trabalhadoras em causa isso faziam seria por exclusivo interesse e iniciativa.

37°

No que toca ao ponto 60. Falso.

38°

Quanto ao ponto 61. Não é verdade. Além de se tratar de matéria meramente conclusiva e de juízo subjectivo, sem qualquer facto concreto, devidamente discriminado, relativamente ao qual se pode exercer o contraditório. O que é um clima de conflito ainda que velado e dissimulado?

39°

O mesmo se diga quanto ao que se diz no ponto 62. Meramente conclusivo, sem factos individualizados e discriminados relativamente aos quais possa exercer o contraditório.

40°

No que respeita aos pontos 63 a 65. O que é que se espera por uma Directora da Área Administrativa e Financeira, de uma empresa com 51% de capitais públicos, que gere dinheiro dos contribuintes, senão controlar com rigor os procedimentos que tem de escrutinar? "Preso por ter cão, preso por não ter".

41°

Quanto aos pontos 68 e 69. Matéria meramente conclusiva e de juízos subjectivos. Nada a responder.

42°

No tocante aos pontos 70 a 73. Absolutamente falso. Bastando compulsar as declarações da trabalhadora (cfr. documento n° 2) das quais nada aponta em tal sentido. A ... acaba por depor em favor da arguida dizendo que o

receio que tinha em relação a esta se desfez a partir do momento em que com ela começou a trabalhar (cfr. documento nº 2); nomeadamente que quando errava a arguida em lugar de ironizar ou inferiorizar ajudava-a a ultrapassar a situação.

43°

Também não se retira das ditas declarações (cfr. documento nº 2) que a arguida tivesse sido pela recorrente incumbida de levar, fosse que mensagens eletrónicas fossem, designadamente aquelas a que a ... teve acesso involuntariamente (cfr. documento nº 2).

44°

No respeitante à matéria dos pontos 74 a 90. Absolutamente falso. Tenha-se em atenção o teor dos documentos nºs 3 e 4 juntos. O documento nº 3 é uma mensagem electrónica de 26/05/2022, em que a ... diz:

45°

- Que fora questionada pela Administração sobre o assunto, nomeadamente se sabia que tinha acesso ao email pessoal da antiga trabalhadora ... (cfr. documento nº 3);*
- Que respondera que tinha tido acesso apenas ao mail profissional da ... mas sem o ter querido, pensando que seria para dar seguimento aos assuntos pendentes no mail que abria o acesso a outros mais (cfr. documento nº 3);*
- Que estava habituada a lidar com sigilo com e com todos os documentos e informações pessoais dos colaboradores (cfr. documento nº 3);*
- Que não tinha partilhado com ninguém as mensagens em causam excepto com o STAL, aquando do envio para o advogado da empresa para juntar ao seu depoimento (cfr. documento nº 3);*
- Que a Administração lhe transmitira que o que fizera era grave e que tivera de assinar a declaração cujo teor consta do documento nº 4;*
- Que então o informático acedeu ao seu computador e na sua presença esteve a eliminar todos as emails anteriores a 11/05/2020 (cfr documento nº 3, fls 2);*
- Que na frente deste e dos demais colegas começara a chorar compulsivamente, tendo necessidade de recorrer à bomba uma vez que é asmática (cfr. documento nº 3, fls 2).*

46°

Em lado algum desta comunicação, livre e esclarecida, da ..., a arguida é mencionada como corresponsável. Ou seja, aquela assume exclusiva responsabilidade, inclusivamente no endosso dos mails a outrem.

47°

Aliás no encalce das ditas mensagens a Arguente tem instado o STAL à respectiva eliminação.

48°

No demais, quanto à matéria dos pontos 94 e 95, no seu relato livre e esclarecido (cfr. documento nº 3, fls 2) a ... menciona colegas, não a sua chefe aqui arguida.

49°

De todo o modo estranha-se que o seu não consentimento relativamente a alegada gravação da indisposição tenha demorado quase um ano a manifestar-se.

50°

Relativamente aos pontos 94 a 95. Trata-se de matéria conclusiva e de juízos subjetivos, sem factualidade relativamente a qual seja requerido responder.

51°

Relativamente aos pontos 96 a 98. Estes factos ocorreram fora do serviço e do horário de trabalho. Nada poderia impedir a arguida de, enquanto cidadã expressar à colega a opinião acerca da intervenção desta. De resto não se descortina qualquer falta de urbanidade na discussão entre ambas, o que não impediu a interlocutora da arguida de lhe imputar determinado comportamento negativo naquele momento.

52°

No que se refere ao ponto 99. É igualmente matéria conclusiva, desprovida da discriminação de factos relativamente aos quais a arguida tenha condições para exercer o contraditório.

53°

Relativamente aos pontos 100 e 101. Não se descortina, de que maneira, respostas "secas", ou a indicação de local onde deixar a correspondência da arguida podem significar violação de ver de urbanidade. Por outro lado, não se deslinda o que interações com aquela outra trabalhadora foram ríspidas por parte da arguida nem quando, como e onde lhe deu instruções diferentes do que aquela fez. Nem se percebe a incorreção de registar erros nas respostas a emails anteriores.

54°

No tocante aos pontos 106 e 107. Não é verdade. A arguida não disse o que ai está referido.

55°

No que toca ao ponto 108. Não se descortina em que o que ai consta poderá constituir infração dos deveres laborais par parte da arguida. Estava suspensa não estava em prisão domiciliária e tal só pode significar o bom relacionamento existente com as trabalhadoras da sua equipa.

56°

No que respeita aos pontos 109 e 110. Absolutamente falso. A ... nunca fez tal tarefa sozinha.

57°

Relativamente ao ponto 112. Matéria conclusiva, desprovida da discriminação de factos relativamente aos quais a arguida tenha condições para exercer o contraditório. Quando como e onde apresentou comportamentos distintos? relativamente a quem? Em que ano? Em que mês? Em que dia? Todos os dias? Em que hora? No serviço ou fora dele?

56°

No tocante ao ponto 113. Não é verdade. Conforme folha de presença da ..., esta saiu do Estaleiro as 15.40h e só chegou as 16.14h ao Hospital em ..., demorando 34m. Saindo as 17.14h é aceitável que demorasse 46m a voltar, isto e mais 12m. Mas esta seria uma não questão porque o Chefe respetivo validou a ausência. Quanto à ... esteve no Centro de Vacinação da ... das 15.50h as 16.30h. Encontrava-se a 5m no máximo 10m do local de trabalho. Ou seja, faltavam pelo menos 20m de justificação até ao horário de saída as 17h. No entanto o DG validou esta ausência.

57°

No que toca aos pontos 114 e 115. Totalmente falso. No mínimo delirante. Alias, de que clinica se esta a falar? Do concelho? Medica, medico?

58°

No que se refere aos pontos 116 a 123. Reitera a arguida o que já acima deixou dito. O que se requer a um Director da Area Administrativa e Financeira, de uma empresa com 51% de capitais públicos que gere o dinheiro dos contribuintes é rigor.

59°

Ora, conforme se retira do documento nº 5 junto, a arguida informou-se junto dos advogados da empresa sobre a viabilidade da pretensão da trabalhadora referida e agiu em conformidade conforme o que lhe era exigido atendendo ao cargo que ocupa na empresa. Se outros casos houve não teriam cobertura legal e a empresa sairia prejudicada.

60°

Quanto aos pontos 124 e 125. Trata-se de matéria conclusiva, desprovida da discriminação de factos, por apelo a circunstâncias temporais e espaciais, relativamente aos quais a arguida tenha condições para exercer o contraditório.

61°

No que toca ao referido nos pontos 126 a 130. A serem verdade, não se descortina em que poderão constituir infração aos deveres laborais. O que é que proíbe a arguida de discordar das opções de formação da empresa e de comentar em conversa restrita e confinada com as trabalhadoras da sua equipa. Aliás, quando como e onde fez esses comentários? Em que mês? Em que dia? Em que hora? No serviço ou fora dele? Não poderia isso ter sido tema de uma simples conversas de café?

62°

Relativamente ao ponto 131. Pode ser verdade. A arguida jamais tal impediu.

63°

No que se refere ao ponto 132. Falso. Tais ordens jamais existiram.

64°

Relativamente ao ponto 133. Formulação conclusiva. Imputar um comportamento é demasiado vago. Em que aspectos e manifestações concretas. Matéria conclusiva, desprovida da discriminação de factos relativamente aos quais a arguida tenha condições para exercer o contraditório.

65°

Quanto ao ponto 134 e 135. Matéria conclusiva, por imputações vagas e generalizadas, desprovidas da discriminação de factos relativamente aos quais a arguida tenha condições para exercer o contraditório.

66°

No que toca ao ponto 136. Até ali, quando? Em que ano? Em que mês? Em que dia? Em que hora? No serviço ou fora dele? Como se pode atestar que arguida ouvia ou deixava de ouvir? O que é que deixava de ouvir, interpelações relacionadas com o serviço ou extra serviço?

67°

No que respeita ao ponto 137. Falso. Quando como e onde tal determinou? Em que mês? Em que dia? Em que hora? No serviço ou fora dele?

68°

Quanta ao ponto 138. Não é verdade. De todo o modo são imputações genéricas e vagas desprovidas da discriminação de factos, circunstanciados em termos temporais e espaciais, relativamente aos quais a arguida tenha condições para exercer o contraditório. Além do mais, é claramente contraditório com o ponto anterior na medida em que, se o diálogo e contactos se estavam a tornar difíceis, é porque, afinal, não fora substituído pela comunicação por escrito

67°

No que toca ao ponto 139. Falso. Quando é que a arguida fazia má cara? Em que mês? Em que dia? Em que hora? A despropósito ou respondendo a alguém.

68°

No que respeita aos pontos 140 a 144. Afinal havia contactos das trabalhadoras com a arguida. Com efeito se estivessem sujeitas a obrigação de apenas a contactarem por escrito, então faria o pedido por escrito.

69°

Nada permite inferir, sem mais, que a arguida estava ou deixava de estar inteirada da situação da mãe da ... O mesmo se diga em relação a alegada ausência de carta de condução do pai desta. Meras conclusões desprovidas de suporte factual.

70°

O que a ... considera ou deixa de considerar relativamente a si e ao seu pai e uma questão desta, estritamente pessoal, que não pode ser assacada a arguida.

71°

O que se impõe a um Director da Area Administrativa e Financeira, de uma empresa com 51% de capitais públicos, que gere o dinheiro dos contribuintes é rigor na gestão.

72°

No que se refere aos pontos 145 e 146. O aí imputado não se ajusta a forma urbana como foram trocados emails acerca deste assunto como se retira do documento nº 6 junto.

73°

A ... solicitou, por escrito, muito tempo antes da determinação para o alegado relacionamento apenas por escrito, se poderia aceder ao disposto no artigo 252.º do Código do trabalho para assistência às consultas e exames da mãe (cfr. documento nº 6, fls 3).

74°

No mesmo dia e pela mesma via, a arguida informou a ... sobre o que a lei dispunha para efeitos de justificação deste tipo de ausência (cfr. documento nº 6, fls 2).

75°

Respondendo a esclarecimentos suplementares da ..., a arguida de forma polida respondeu e questionou se o pai daquela conduzia ou não, dizendo que, em caso afirmativo tinha dúvidas se a justificação poderia ficar por ali (cfr. documento nº 6, fls 2).

76°

No dia 11/01/2013 a ... endereçou a arguida nova mensagem escrita sobre o assunto pedindo informação sobre o ponto da situação, consignando que não providenciou a declaração do seu pai por a entender humilhante (cfr. documento nº 6, fls 1).

77°

Reitera a arguida que, aquilo que se exige a um Director da Area Administrativa e Financeira, de uma empresa com 51% de capitais públicos, que gere o dinheiro dos contribuintes é rigor na gestão.

78°

Sendo falso o que se refere no ponto 145. E relativamente ao que se diz no ponto 146 não corresponde a verdade; além do mais, não se compreende em relação a que facto e que a arguida estaria a retaliar se tudo foi pacífico entre ambas, até ao dia 3/01/2023.

79°

Quanto aos pontos 148 e 149. A ser verdade o que neste segmento se diz, então só cabe inquirir em que é que isso constituirá uma infração aos deveres laborais. O que é que impede a arguida de manifestar junto das trabalhadoras da equipa o seu descontentamento com o facto de terem deixado o sindicato.

80°

Por outro lado tal revela que afinal o contacto com as trabalhadoras da sua equipa continuava, o que contradiz as imputações em sentido contrário em pontos anteriores.

81°

Relativamente aos pontos 149 a 151. Quando é que tal ocorreu? Em que mês? Em que dia? A que hora? Mensagem acerca de que assunto? Matéria de serviço? Sem qualquer relação?

82°

No respeitante aos pontos 152 a 154. A ser integralmente verdade o que aí se aduz, em primeiro lugar só demonstraria o clima de amizade entre a arguida e as trabalhadoras que, pelo menos, em Dezembro do ano passado ainda vigorava, de tal forma que a arguida era depositária das coisas mais íntimas das trabalhadoras.

83°

Acresce ser pouco plausível e aceitável que alguém na condição daquela trabalhadora, a sentindo-se mal, não abandonasse o trabalho de imediato em ordem à preservação da sua saúde e gravidez. Ou seja, é dificilmente compreensível que não agisse de imediato e tivesse de aguardar a autorização da arguida e do DG.

84°

Por outro lado, bem andaria a arguida ou qualquer outra pessoa que a aconselhasse a preservar a respetiva intimidade privada.

85°

Ademais, se a ... estava sob a égide hierárquica da Directora da Area Administrativa e Financeira, era a arguida e mais ninguém que teria de reportar a necessidade de se ausentar.

86°

Relativamente aos pontos 157 a 160. A arguida não se recorda de qualquer intervenção do médico do trabalho no "Backoffice" em 13/02/2022. Já lá vai mais de um ano.

87°

De todo o modo não é razoável que alguém, face ao agradecimento, mais ou menos irónico, de uma nota sobre o assunto em apreço desabe em lágrimas de tal forma que necessite da assistência das colegas. Uma pessoa em tal estado de melindre tem de se tratar.

88°

Quanto aos pontos 161. Quando é que a arguida disse o que lhe é imputado? Em que mês? Em que dia? A que horas? Matéria conclusiva, desprovida da discriminação de factos em termos temporais, relativamente aos quais a arguida tenha condições para exercer o contraditório. Por que razão a arguida não pode manifestar detestar pessoas falsas.

89°

A forma genérica e abstracta com que a arguida isso afirmou, jamais poderia fazer com que alguém se sentisse vexado ou desconfortável. As trabalhadoras não teriam que enfiar as carapuças alheias.

90°

Quanta aos pontos 163 a 165. Trata-se de matéria conclusiva e de juízos subjetivos, sem factualidade relativamente a qual seja requerido responder.

91°

Se a arguida e a personalidade que se quer fazer resumir da nota de culpa isto entra em contradição com o facto os atritos com as trabalhadoras da sua equipa que lhe são imputados só terão alegadamente começado em a 3/01 do corrente ano.

92°

Aliás, até aí o ambiente entre a arguida e as trabalhadoras da sua equipa era muito próximo a ponto de partilharem o mesmo grupo de "Whatsapp", onde tinham conversas confiando na discricção dos grupos e de forma ligeira.

93°

Ora, nesse ambiente quem criou e iniciou a sua utilização, os epítetos mais ou menos brejeiros, não foi a arguida mas as trabalhadoras da sua equipa, a ... e a ..., como se pode verificar pelos print das conversas "Whatsapp", com aquelas (cfr documentos n.ºs 7 a 25) juntos sem que isso tenha constituído motivo para que estas tenham sido sujeitas a qualquer ação disciplinar.

94°

Neste quadro, se tal não relevou disciplinarmente em relação a estas por que motivo só relevaria em relação a arguida que terá seguido, na ambiência por elas criada e confiando na amizade e discricção das mesmas possa ter feito um

ou outro comentário, reitera-se não suficientemente discriminado e situado no tempo. Existirão então dois pesos e duas medidas.

95º

Em suma: não se descortinam factos que possam revelar responsabilidade disciplinar; muito menos que fundamentem a cessação da relação jurídica de trabalho.

Termos em que deverão os presentes autos ser arquivados, cumprindo-se desta forma a lei e fazendo-se
JUSTIÇA

Indica como testemunhas:

- ..., aposentado, com domicílio na ... para prova da matéria dos artigos 42º a 47º desta peça;
- ..., engenheira civil, trabalhadora da ..., para prova dos demais artigos;
- ..., trabalhadora da ..., para prova dos demais artigos;
- ..., trabalhadora da ..., para prova da restante matéria;
- ..., trabalhador da ..., para prova da demais matéria;
- ..., trabalhador da ..., para prova dos restantes artigos;
- ..., trabalhadora da ..., para prova da demais matéria.

Junta: 1 procuração e 25 documentos.”

1.4. Do processo constam ainda, com relevância para o presente parecer, 14 autos de declarações.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Compete à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “*emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental*”.

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada

para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

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

2.7. Em sintonia com as disposições comunitárias, dispõe a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º, nº2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do nº 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Consagra ainda o art.º 53º da Lei Fundamental a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2.8. Em consequência, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra uma especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental. Dispõe aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – art.º 63º, nº1, do Código do Trabalho.

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

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.^a Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.*”¹

¹ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, pp. 836-837

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho).

2.12. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.²

2.13. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

2.14. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): *“O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;

² *Idem*, pg. 814

- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

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

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;

- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;

- e “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

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

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;

- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.

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

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): “Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e

Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

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

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

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho* (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexos de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

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

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

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Do conteúdo da Nota de Culpa afere-se que à trabalhadora são imputadas diversas condutas, ocorridas a partir da admissão da trabalhadora ... em 2020 e, posteriormente, a partir da admissão da trabalhadora ... em 2021, no sentido de aquela instruir estas, de quem é superior hierárquica, a praticar determinados comportamentos, como sejam evitar contactos verbais com as restantes colegas de trabalho, bem como com o Director-Geral da empresa, dirigindo-se aos mesmos apenas por escrito, bem como controlar e registar o que aqueles faziam durante o dia de trabalho (chamadas telefónicas, reuniões, ausências, entre outros); a trabalhadora-arguida terá instruído a trabalhadora ..., no âmbito de um procedimento prévio de inquérito ocorrido em Março de 2022, a efectuar uma pesquisa na caixa de correio electrónico de uma ex-trabalhadora, à qual esta teria acesso inadvertido, a fim de reencaminhar algumas das comunicações ali presentes para o instrutor daquele procedimento, instruindo igualmente aquela trabalhadora para falsear o seu depoimento; é referido ainda que a trabalhadora-arguida, desde finais de Abril de 2022, utilizava expressões injuriosas junto daquelas duas trabalhadoras para designar alguns dos outros trabalhadores como “*Verdadeiro Diabo*”, referindo-se ao Director—Geral, “*Cabra-mor*”, referindo-se

à trabalhadora ..., “Texugo”, referindo-se ao trabalhador ..., “Esticlapisse”, referindo-se ao trabalhador ..., e “Cabra-Mini” ou “Cabra-Dois”, referindo-se à trabalhadora ..., apelidando ainda o PCA da empresa de “Incompetente”.

Em Dezembro de 2022 e Janeiro de 2023, na sequência da aproximação daquelas duas trabalhadoras às restantes colegas de trabalho em período de férias da trabalhadora-arguida, aquelas deixaram de cumprir com tais instruções anteriormente acatadas, o que resultou numa mudança de comportamento da parte da trabalhadora-arguida para com as mesmas, nomeadamente deixando de falar com as trabalhadoras como usualmente fazia, dizendo-lhe que deveriam comunicar apenas por escrito, solicitando à trabalhadora ... a entrega de uma declaração em como o seu pai não tinha carta de condução por forma a justificar uma falta, facto que a trabalhadora-arguida sabia.

Tais comportamentos, no entender da entidade empregadora, criam na empresa um clima de conflito e de tensão permanente, os quais aquela só teve conhecimento em 16 de Fevereiro de 2023, na sequência de denúncia efectuada pela trabalhadora ... A trabalhadora-arguida violou, assim, o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e o dever de guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização.

3.2. Das declarações das testemunhas arroladas pela entidade empregadora, resulta que, de facto, existia um ambiente de separação entre aquelas três trabalhadoras e as restantes colegas que ali trabalhavam, sendo notório o alegado controlo das conversas e dos comportamentos destas. Por outro lado, afere-se que a conduta das trabalhadoras ... e ..., ao longo do tempo, não terá decorrido apenas e só do mero temor reverencial que tinham relativamente à sua superior hierárquica, pois ambas reconhecem, conforme decorre das respectivas declarações, que não deveriam ter compactuado com tal comportamento relativamente aos colegas de trabalho, circunstância que releva assim na averiguação do grau de culpa da trabalhadora-arguida quanto aos factos ocorridos até Dezembro de 2022/Janeiro de 2023. Prova disso é o facto de a trabalhadora ... referir que se recusou, em 2022, a ligar para a clínica para confirmar a veracidade do atestado médico entregue pela trabalhadora ..., conforme tinha sido instruída para fazer pela trabalhadora-arguida, por considerar totalmente desadequado.

De facto, o Código do Trabalho não define o que é uma infracção disciplinar continuada, sendo de aplicar por analogia os princípios de direito penal quanto àquela figura, ou seja, o art.º 30º, do Código Penal. A este propósito refere o Ac. TRG, proc. nº 36/14.4T8VRL.G1, de 07.01.2016, o seguinte: *“A problemática da infracção continuada está ligada à problemática da infracção criminal continuada, desenvolvida, entre nós, pelo Prof. Eduardo Correia, na sua tese de doutoramento (Unidade e Pluralidade de Infrações - Coimbra*

1945) e depois, nas suas lições (*Lições de Direito Criminal*, pg. 208 e ss.), vindo a obter consagração legislativa no art. 30º do Código Penal, onde se define o crime continuado como [2] "a realização plúrima do mesmo tipo ou de vários tipos de crime que fundamentalmente protejam o mesmo bem jurídico, executada de forma essencialmente homogénea e no quadro da solicitação de uma mesma situação exterior que diminua consideravelmente a culpa do agente". ... o que interessa referir é que este conceito de infração continuada veio a ser aceite na jurisprudência em relação ao procedimento disciplinar no âmbito do direito disciplinar de trabalho. No Ac. da Secção Social do STJ de 14-5-97 - rec. 96S217, entre outros, concluiu-se que "a lei laboral não estabelece um conceito de infração disciplinar continuada, pelo que deverão aplicar-se no âmbito do direito disciplinar do trabalho, por analogia, os princípios de direito penal quanto àquela figura, ou seja, nomeadamente, o art. 30º do C. Penal", referindo adiante que "Mais importante ainda é a consideração de que a continuação criminosa assenta no pressuposto da "existência de uma relação que, de fora, e de maneira considerável, facilitou a repetição da atividade criminosa, tornando cada vez menos exigível ao agente que se comporte de maneira diferente" (*idem*, 209). Essas situações decorrerão ou de uma certa relação de acordo entre os sujeitos, ou da circunstância de se voltar a proporcionar uma oportunidade favorável à prática do ato, ou da perduração do meio apto a realizar o delito ou, ainda, da circunstância de, depois de executado o ato, se oferecer ao agente a possibilidade de alargar a atividade."

3.3. Por outro lado, não se dá por provada a alegada interferência da trabalhadora-arguida no depoimento prestado pela trabalhadora ..., bem como a remessa das comunicações constantes da caixa de correio electrónica da ex-trabalhadora a pedido daquela. De facto, de acordo com juízos de normalidade, era expectável que, perante o confronto por parte do CA quanto à ilicitude da remessa daquelas comunicações, a trabalhadora se defendesse ao não assumir exclusivamente a culpa, referindo que tinha agido no cumprimento da solicitação da superior hierárquica, o que só veio a ser revelado aquando da denúncia efectuada ao CA em Fevereiro de 2023.

3.4. Por outro lado, as mensagens de WhatsApp juntas ao processo, onde constam as expressões utilizadas pela trabalhadora-arguida para identificar os vários trabalhadores da empresa, gozam do direito de reserva e confidencialidade, nos termos do art.º 22º, nº1, do Código do Trabalho, e art.º 78º, do Código Civil, sendo por isso prova nula, nos termos do art.º 32º, nº8, da CRP, aplicável por analogia ao procedimento disciplinar. A este propósito pronunciou-se o Acórdão do TRE, proc. nº 2034/19.2T8PTM.E1, de 04.06.2020, onde se refere o seguinte: "Às «cartas-missivas» mencionadas no Código Civil têm de equiparar-se a generalidade das comunicações escritas, hoje em dia comuns, que não existiam à data em que aquele diploma legal entrou em vigor, já que o âmbito de proteção da norma claramente abrange todos os suportes que possam configurar-se como comunicações trocadas entre os sujeitos. Os trabalhadores,

como quaisquer cidadãos, têm uma expectativa legítima de privacidade nas suas comunicações pessoais e, por isso, a sua correspondência não pode ser lida pelo seu empregador (sobretudo, como foi o caso, quando se trata de mensagens que não foram enviadas através da rede informática da ré ou, sequer, de meios informáticos da ré). Nesta matéria, a nossa jurisprudência e doutrina tem-se pronunciado maioritariamente no sentido de que a esfera de proteção a atribuir deve ter em conta a expectativa de privacidade com a qual o trabalhador possa legitimamente contar, bem como a natureza do meio utilizado (Vd., a propósito, o artigo de Alice Pereira Campos, “Infrações disciplinares em redes sociais on line” em Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Volume I, pág. 111 e seguintes.).” E continua referindo: “Quanto à tutela da inviolabilidade dos meios de comunicação, a mesma tem, necessariamente, de ser interpretada de acordo com a estonteante evolução dos meios de comunicação no mundo em que vivemos. A vida é dinâmica e a interpretação e aplicação do direito tem de se adaptar e atualizar, sem que se desvirtue ou adultere a regra jurídica vigente. O dever de sigilo constitucionalmente protegido reporta-se, quer à proibição de violação ou devassa das comunicações privadas, quer ao dever dos terceiros que a elas tenham acesso de não as divulgar, respeitando, assim, a sua natureza sigilosa. Qualquer prova obtida mediante abusiva intromissão na vida privada, na correspondência ou nas telecomunicações é nula, de harmonia com o preceituado no nº 8 do artigo 32º da Constituição da República Portuguesa. Ainda que esta norma se referia às garantias do processo criminal, entende-se que a mesma tem igualmente aplicabilidade ao procedimento disciplinar, tendo em consideração a sua finalidade sancionatória.” Assim sendo, o conteúdo das mensagens de Whatsapp não pode servir como meio de prova nestes autos. Não releva para o caso que as aludidas mensagens tenham sido mostradas à gerente da ré por um outro trabalhador, já que também esse ato constitui uma violação das comunicações enviadas pelo autor, cuja reserva deveria ter sido respeitada – como decorre das disposições legais já mencionadas acima. O direito à prova não é um direito absoluto e o princípio do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efetiva, na vertente do direito à produção de prova, não pode sobrepor-se ao direito à privacidade e à reserva da intimidade dos cidadãos. Não se provando, por isso, qual o teor das mensagens (porque o Tribunal não poderia, sem violar o direito do autor, perpetuar essa violação expondo mais uma vez as mesmas), perde qualquer relevância saber se elas têm, ou não, o sentido alegado pela ré.”³

Ora, resulta dos documentos juntos ao processo que tais mensagens foram remetidas em grupo de WhatsApp denominado “AAF”, do qual faziam parte três pessoas, a trabalhadora-arguida, a trabalhadora ... e a trabalhadora ..., pelo que existia por parte da trabalhadora-arguida, bem como por parte das restantes participantes, uma expectativa legítima de confidencialidade de tais mensagens.

³ A propósito da utilização de mensagens de WhatsApp em procedimento disciplinar, vide ainda Ac. TRE, proc. nº 747/18.5T8PTM.E1, de 28.03.2019.

3.5. Quanto à mudança de comportamento por parte da trabalhadora-arguida para com aquelas duas trabalhadoras a partir de Janeiro de 2023, mudança essa notada pelas restantes colegas de trabalho, conforme resulta das respectivas declarações, afigura-se verosímil que tal se tenha efectivamente devido à maior proximidade das trabalhadoras com as colegas, bem como ao facto de terem deixado de compactuar, como anteriormente faziam, com as instruções dadas pela trabalhadora-arguida. Ora, tal comportamento, porque diametralmente oposto àquele que era dirigido às trabalhadoras em causa antes de Janeiro de 2023, afigura-se que teve como objectivo perturbar as trabalhadoras, afectar a sua dignidade, bem como criar um ambiente intimidatório, hostil e desestabilizador, nos termos do art.º 29º, nº2, do Código do Trabalho, o que consubstancia uma violação dos direitos e garantias dos trabalhadores, nos termos do art.º 351º, nº2, b), do mesmo diploma, constituindo justa causa de despedimento.

3.6. Conforme referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que directamente subsumível nas alíneas do nº 2 do art.º 351º, tem que se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.

3.7. E assim, para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.8. A este propósito, veja-se o entendimento do Ac. STJ, de 06.11.2019, proc. nº 19844/17.8T8LSB.L1.S1⁴, em que é referido que *“A impossibilidade da subsistência da relação de trabalho constitui assim, “uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência do princípio, constante do art. 808º do CC, de a resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador), determinada objectivamente (...). Perante o comportamento culposo do trabalhador impõe-se uma ponderação de interesses; é necessário que, objectivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Em particular, estará em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposo. Como o comportamento culposo do trabalhador tanto pode advir da violação de deveres principais como de deveres acessórios, importa, em qualquer caso, apreciar a gravidade do incumprimento, ponderando a viabilidade*

⁴ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/46189c557e36648c802584ab002f6804?OpenDocument>

de a relação laboral poder subsistir” “A subsistência do contrato é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projeta o reflexo da infração e do complexo de interesses por ela afetados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma”. A impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, “equivalente à inexistência ou inadequação prática de medida alternativa à extinção do vínculo” para além de ter que ser imediata, deve ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto considerando “o entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável” “É que a inexigibilidade – envolvendo, como assinalou Bernardo Xavier, «um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho» - surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. O que ela significa – o que significa a referência legal é «impossibilidade prática» da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Nas circunstâncias, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador”.

3.7. Determina ainda o art.º 351º, nº3, do Código do Trabalho, que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, dispondo ainda o art.º 330º, nº1, daquele diploma, que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3.8. Ora, de acordo com um empregador razoável, e face ao comportamento da trabalhadora globalmente considerado, designadamente a conduta ocorrida após Janeiro de 2023 e dirigida às duas trabalhadoras suas subordinadas, tendo ainda em consideração que a trabalhadora ocupa um lugar de chefia na empresa, afigura-se que a manutenção da relação laboral representaria uma insuportável imposição para o empregador aqui em causa, pois tal comportamento é objectivamente apto a quebrar, de forma irreversível, a relação de confiança entre as partes, criando legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta da trabalhadora.

3.9. Assim, conclui-se que a entidade empregadora logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora lactante é feito sem justa causa, nos termos do nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **não se opõe ao despedimento** da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023,
COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**