

PARECER N.º 655/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/3034/2023

I – OBJETO

1.1. Em 26.06.2023, a CITE recebeu, da representante legal da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Office Manager, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º s1 e 3 a) do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

«Exmos. Senhores

Os nossos melhores cumprimentos.

Vimos pela presente, na qualidade de instrutores nomeados para o procedimento disciplinar instaurado pela ... à sua Trabalhadora ..., e em cumprimento do disposto no artigo 63.º, n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, remeter cópia do respetivo processo. Sem outro assunto de momento, renovamos os nossos melhores cumprimentos.

Anexo: Cópia do Procedimento Disciplinar».

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datada de 28.04.2023, remetida nessa data à trabalhadora e por esta rececionada em 03.05.2023, com o seguinte teor:

«Nos autos de Procedimento Disciplinar que move ... à sua trabalhadora ... é deduzida a seguinte NOTA DE CULPA

I. INTRÓITO:

1. A Arguente é uma sociedade comercial que se dedica, entre outras atividades, ao desenvolvimento de software, consultoria em informática, comércio de equipamentos e sistemas informáticos, explorações de portais web, entre outros.

2. A Trabalhadora-Arguida foi contratada pela Arguente no dia 11 de abril de 2022.

3. A Trabalhadora-Arguida desempenha, atualmente, funções de Office Manager nas instalações da Arguente sitas na ...

Sucedede que,

4. *Em momento e termos que se passarão a precisar, a Trabalhadora-Arguida adotou comportamentos prejudiciais à Entidade Empregadora, os quais se passam desde já a descrever.*

*

II. DOS FACTOS:

5. *A trabalhadora-Arguida desempenha, na Arguente, as funções inerentes à categoria profissional de Office Manager, competindo-lhe, nesse âmbito, o exercício das seguintes tarefas:*

- a. Apoio à contabilidade;*
- b. Processamento de pagamentos a fornecedores, impostos, salários;*
- c. Gestão de fornecedores;*
- d. Gestão do escritório, equipamentos e bens alimentares;*
- e. Controlo de custos e despesas;*
- f. Recursos Humanos - entrevistas, contratação, contratos de trabalho e onboarding de novos colaboradores;*
- g. Elaboração de relatórios;*
- h. Outros assuntos burocráticos relacionados com o dia-a-dia da empresa, como contratos com parceiros, faturação, etc.;*
- i. Apoio à equipa no sentido de garantir condições para o bom funcionamento de cada elemento;*
- j. Reportar à Administração resultados mensais, trimestrais e anuais relativamente aos produtos e à empresa;*
- k. Gestão de eventos e atividades de team building;*
- l. Apoio ao Suporte ao Cliente.*

6. *Nos últimos tempos de relação laboral, concretamente, desde o início de 2023, a Trabalhadora-Arguida, numa postura de manifesto desinteresse pelo seu trabalho, tem vindo a adotar um conjunto de comportamentos contrários aos seus deveres laborais e às normas de funcionamento da empresa que bem conhece.*

Exemplificando:

7. *No período compreendido entre os dias entre 23 de janeiro de 2023 e 03 de março de 2023, a Trabalhadora-Arguida recusou-se a realizar as entrevistas de recrutamento para a vaga de 'Suporte ao Cliente', tarefa que, integrando o leque de funções previstas para a sua categoria profissional, lhe foi determinada pela Arguente, na pessoa do seu CEO, ...*

8. *Nesse contexto, e na sequência da instrução que lhe foi dirigida por ..., a Trabalhadora-Arguida limitou-se a responder o seguinte:*

'Faz tu que podes bem'.

9. *Em postura semelhante, no passado dia 7 de fevereiro de 2023, depois de ..., CEO da Arguente, ter pedido à Trabalhadora-Arguida que, caso viesse a ser necessário,*

auxiliasse a equipa de suporte ao cliente, com vista a colmatar a ausência de um dos seus elementos que havia comunicado a saída iminente dessa equipa, aquela recusou-se injustificada e perentoriamente a fazê-lo, dirigindo-se-lhe num tom altivo.

10. Várias foram, aliás, as respostas impróprias e abusivas que a Trabalhadora-Arguida dirigiu ao seu superior hierárquico, assim como aos seus colegas ..., ... e ..., que integram a equipa de suporte ao cliente, na sequência de pedidos de colaboração que lhe foram dirigidos.

11. No dia 09 de janeiro de 2023, a equipa de suporte chegou, inclusivamente, a manifestar, perante a Arguente, o seu desagrado com o comportamento da Trabalhadora-Arguida, conforme documentado em ata da respetiva reunião semanal.

12. De igual modo, em completo desvio das instruções que lhe foram transmitidas, a Trabalhadora-Arguida procedeu, por diversas vezes, à tomada de decisões que careciam de autorização prévia do CEO da Arguente, ..., como sejam: pagamento de horas extra e deslocações (km) a si própria; alteração do proporcional do prémio relativo ao exercício de 2022 em seu benefício; pagamento de horas extra a outros elementos da equipa.

13. Assim como desautorizou, por diversas vezes, o seu superior hierárquico, ..., perante os seus colegas de trabalho, o que sucedeu, nomeadamente, na presença dos trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., em contexto de reuniões de equipa, quer realizadas online, quer realizadas presencialmente, que ocorrem semanalmente às segundas e sextas-feiras pelas 12h.

14. Nesse contexto, a Trabalhadora-Arguida insinuou, por várias vezes, que ..., ‘deveria trabalhar porque podia’,

15. assim como verbalizou que não era este quem ‘mandava na empresa’.

16. Tal sucedeu, nomeadamente, nas reuniões semanais realizadas no passado mês de fevereiro do corrente ano.

17. Mais, chegou ao conhecimento da Arguente que a Trabalhadora-Arguida, em violação dos mais elementares deveres a que está adstrita, partilhou com trabalhadores da empresa informação confidencial e à qual tem acesso em virtude do exercício das suas funções - nomeadamente, informação respeitante a vencimentos de outros trabalhadores.

Ora,

18. inconformada com tal postura da Trabalhadora-Arguida, que se vinha já a prolongar no tempo, ... agendou com aquela uma reunião, a fim de averiguar o sucedido e tentar compreender qual o motivo pelo qual insistia a trabalhadora em tais comportamentos, causando instabilidade e mau ambiente na sua equipa de trabalho.

19. Uma vez que a Trabalhadora-Arguida não se mostrou disponível para comparecer presencialmente na aludida reunião, esta veio a realizar-se online, através da plataforma

Google Meet, na data de 14 de fevereiro de 2023.

20. Na referida reunião foram, então, abordados os seguintes temas:

- *Recusa da Trabalhadora-Arguida em participar nas entrevistas para a vaga de Suporte ao Cliente;*
- *Sucessivas respostas abusivas ao CEO da Arguente e à equipa de suporte ao cliente;*
- *Desautorização do CEO da Arguente perante a restante equipa, quer em reuniões online, quer presencialmente;*
- *Recusa da Trabalhadora-Arguida em participar na ajuda a prestar à equipa de suporte ao cliente, conforme determinado pelo CEO da Arguente;*
- *Partilha de informação acerca de salários e outras informações sigilosas com alguns membros da equipa;*
- *Comportamento inadequado em situação de stress;*
- *Tomada autónoma de decisões que careciam de autorização prévia do CEO, beneficiando indevidamente da sua posição.*

21. Nesse contexto, a Trabalhadora-Arguida acabou por confirmar que havia partilhado com colegas da sua equipa informação sobre os salários de outros trabalhadores da empresa, sem ter conseguido apresentar quaisquer argumentos que o justificassem.

22. Por outro lado, a Trabalhadora-Arguida teceu, por diversas vezes, comentários depreciativos sobre colegas de trabalho, colocando em causa a sua ética profissional, circunstância que levou a Arguente a crer que aquela utilizou informação salarial que tinha em sua posse para causar discórdia no seio da equipa.

23. A referida reunião foi realizada com o objetivo de clarificar todas as situações incómodas, tentar regularizar a situação e repor a confiança por parte do CEO na Trabalhadora-Arguida.

24. A Trabalhadora-Arguida assumiu os erros cometidos e comprometeu-se a melhorar a sua comunicação e forma de estar com os seus colegas, demonstrando, por sua vez, ..., todo o interesse em que a Trabalhadora-Arguida voltasse a desempenhar as suas tarefas de forma regular.

A verdade é que,

25. *não obstante o esforço da Arguente, prosseguiu a Trabalhadora-Arguida com reiterados comportamentos desadequados e violadores dos seus deveres laborais,*

26. *situação que, aliás, se veio a agravar significativamente.*

Vejamos:

A. DA ADULTERAÇÃO DE INFORMAÇÃO PARA OBTENÇÃO DE VANTAGEM INDEVIDA

27. No passado dia 07 de março de 2023, a Trabalhadora-Arguida reuniu, nas instalações da Arguente sitas na ..., com dois sócios da empresa, ... e ...

28. Tal reunião destinou-se à apresentação, por parte da Trabalhadora-Arguida, das contas referentes ao mês de fevereiro de 2023,

29. *circunstância em que foi debatido o tema da partilha de lucros da empresa com a equipa de trabalho.*

30. *Efetivamente, a Arguente tem regulamentada a possibilidade de atribuição de uma gratificação eventual, sustentada, entre outros critérios, na efetiva geração de lucro pela empresa, no volume de faturação da empresa e no desempenho individual e meritório de cada trabalhador.*

31. *De tal regulamentação resulta, expressamente, que:*

i) por um lado, a gratificação deve ser equivalente para todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias;

ii) por outro, caso o contrato tenha duração inferior a um ano, o valor da gratificação a atribuir será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano a que respeita.

Pois que,

32. *abordado o aludido tema na reunião, chegou-se à conclusão de que a Trabalhadora-Arguida não havia ainda atingido um ano completo de relação laboral, motivo pelo qual somente teria direito à referida gratificação no valor proporcional à duração da execução do seu contrato.*

33. *Inconformada com a situação, a Trabalhadora-Arguida, moto próprio, e na presença dos dois sócios da Arguente, ... e ..., procedeu descaradamente à alteração dos seus dados, nomeadamente referentes à data da sua contratação, acrescentando-lhe dois meses, por forma a perfazer um ano completo de relação laboral.*

34. *Ou seja, de modo a poder usufruir de 100% do valor da gratificação em causa, e não apenas do proporcional que lhe era devido, a Trabalhadora-Arguida, na presença dos supramencionados superiores hierárquicos, adicionou dois meses de serviço à sua data de contratação.*

35. *Mesmo após ter sido advertida pelo CEO da Arguente, ..., de que não era ajustada nem possível tal alteração, a Trabalhadora-Arguida prosseguiu com a sua conduta,*

36. *adulterando, conscientemente, o valor do prémio a que tinha direito.*

37. *A Trabalhadora-Arguida retirou um proveito indevido e injustificado da posição privilegiada que assume no seio da organização da Arguente,*

38. *em claro prejuízo dos restantes trabalhadores da empresa, e colegas da trabalhadora, que, em iguais circunstâncias, ficariam sujeitos à aplicação da aludida proporção.*

39. *A Trabalhadora-Arguida não só desrespeitou as instruções dos seus superiores hierárquicos como contornou de forma indevida as normas que vigoram no seio da Entidade Empregadora, e das quais era conhecedora,*

40. *fazendo-o em manifesto desrespeito pelos seus superiores hierárquicos, assim como pelos seus colegas de trabalho.*

Não fosse o supramencionado bastante:

41. *A Trabalhadora-Arguida, no exercício das suas funções de Office Manager,*

manuseia, transporta e guarda frequentemente os livros de atas e recibos de distribuição de lucros aos sócios da Arguente.

42. A Trabalhadora-Arguida é a única que, a par dos gerentes da empresa, tem acesso a tal documentação.

43. Como é do seu perfeito conhecimento, os referidos documentos contêm informação importante e confidencial, estando a Trabalhadora-Arguida adstrita a especiais deveres de diligência no que respeita ao respetivo tratamento e conservação.

44. De igual modo, bem sabe a Trabalhadora-Arguida que lhe é expressamente vedada a partilha de tal informação, por qualquer via, seja com outros trabalhadores da empresa, seja com terceiros.

Ora,

45. no passado dia 23 de março de 2023, o Gerente da Arguente, ..., dirigiu-se à sala de convívio das instalações da empresa, onde encontrou, pousados em cima do sofá que ali se encontra, os livros de atas e recibos de distribuição de lucros que estavam na posse da Trabalhadora-Arguida.

46. Os referidos documentos ali foram deixados, à vista de todos, e sem qualquer cautela,

47. podendo facilmente ser consultados por qualquer trabalhador da empresa que ali entrasse.

48. O que, aliás, é suscetível de ter ocorrido, dado que se trata de um espaço comum, frequentado por todos os trabalhadores.

49. Deparado com tal situação, o Gerente da Arguente, ..., chamou a Trabalhadora-Arguida e confrontou-a com o sucedido,

50. pedindo-lhe que recolhesse de imediato as pastas, e que não voltasse a adotar tal conduta, pois que aquela informação era, como a própria bem sabia, confidencial, não podendo 'ser deixada à vista de todos'.

51. Contudo, mesmo após advertência do Gerente da Arguente, ..., os documentos não foram imediatamente recolhidos pela Trabalhadora-Arguida,

52. que, assim, fez questão de prolongar a situação de risco de acesso, por terceiros, a informação confidencial da empresa.

POR OUTRO LADO:

B. DA RECUSA DE PRESTACÃO DE FUNCÕES E DESRESPEITO PERANTE COLEGAS E SUPERIORES HIERÁRQUICOS

53. No dia 28 de março de 2023, a Trabalhadora-Arguida foi convocada para estar presente numa reunião com o CEO da Arguente, ..., destinada à abordagem de um conjunto de temas relacionados com a adaptação do trabalhador ..., que acabava de integrar a equipa de suporte.

54. No mesmo instante em que o assunto começou a ser discutido, a Trabalhadora-Arguida, sem que qualquer tipo de solicitação lhe tivesse ainda sido feita, recusou-se

liminarmente a prestar auxílio à referida equipa do suporte, em qualquer uma das suas tarefas.

55. Mais, a Trabalhadora-Arguida, questionando a autoridade do seu superior hierárquico, ..., disse-lhe que quem definia o seu trabalho era ela própria e nunca o contrário.

56. Nessa mesma conversa, a Trabalhadora-Arguida elevou, por várias vezes, o seu tom de voz, impondo a sua opinião perante o seu superior hierárquico, ...

57. Alastrando-se nos seus comentários, a Trabalhadora-Arguida aproveitou ainda o momento para dirigir um conjunto de críticas aos seus colegas, que ali não estavam presentes, acusando-os de 'falta de vontade de trabalhar'.

58. Postura que, aliás, vinha já a adotar nos últimos tempos, com claras repercussões no bom ambiente que sempre existiu na Arguente.

Em momento próximo,

59. no passado dia 23 de março de 2023, a Trabalhadora-Arguida recusou-se a emitir uma Nota de Crédito e nova Fatura,

60. o que lhe havia sido solicitado por ..., na sequência de um pedido de um parceiro, a ..., para faturar corretamente à sua entidade e não aos seus clientes, conforme havia ocorrido.

61. Questionada por ... sobre o motivo da recusa de prestação das suas funções, a Trabalhadora-Arguida, com desprezo, limitou-se a responder: 'O que tenho eu a ver com isso?'

62. Dias depois, a 27 de março de 2023, a Trabalhadora-Arguida enviou ainda uma mensagem ao CEO da Arguente, ..., através da plataforma de comunicação interna, ..., acrescentando o seguinte:

'Isso tem a ver com subscrições do vendus. É trabalho do suporte, não é da Office Manager. Trabalho e responsabilidade tenho eu muito'.

AINDA:

C. DO PAGAMENTO INDEVIDO DE AJUDAS DE CUSTO E TRABALHO SUPLEMENTAR

63. A Trabalhadora-Arguida, no exercício das suas funções de Office Manager, é responsável por recolher a informação necessária para o processamento de vencimentos.

64. Mensalmente, a Trabalhadora-Arguida efetua o controlo de alterações junto da gerência da Arguente e envia a lista de vencimentos para a empresa responsável pela contabilidade, de forma a que esta efetue o seu processamento.

65. Os pagamentos estão sempre sujeitos à validação do CEO da Arguente, ..., até porque é frequente a existência de rubricas variáveis e que carecem de apuramento mensal.

66. Apercebeu-se ..., no dia 31 de março de 2023, e ..., no dia 03 de abril de 2023, que

a Trabalhadora-Arguida, aproveitando-se da sua posição na empresa, havia atuado, em desobediência das instruções a que está vinculada, em benefício próprio.

67. Com efeito, sem o conhecimento e consentimento do CEO da Arguente, ..., e, portanto, em manifesta violação do procedimento a que estava adstrita, a Trabalhadora-Arguida procedeu ao pagamento a si própria de ajudas de custo e trabalho suplementar, nos valores de 18.36 Euros e 21.66 Euros, respetivamente,

68. quantias que, não encontrando qualquer justificação no trabalho prestado no mês correspondente, não lhe eram sequer devidas.

69. A Arguente não determinou, em momento algum, que a Trabalhadora-Arguida prestasse trabalho além do seu horário, até porque o volume de trabalho existente não o justificaria.

A verdade é que,

70. atendendo ao tipo de trabalho e regime de horário praticado na empresa, em 13 anos de funcionamento, nunca foram prestadas ou pagas horas de trabalho suplementar a qualquer trabalhador,

71. excepcionando-se a situação, ocorrida no ano de 2022, em que a Trabalhadora-Arguida, sem autorização da Gerência, procedeu ao pagamento de trabalho suplementar a dois colegas que se haviam ausentado do país.

72. Não foi, assim, a primeira vez que a Trabalhadora-Arguida, abusando da posição que ocupa na empresa, atuou em absoluto desrespeito pelas ordens e instruções da Arguente, em manifesto prejuízo dos seus interesses,

73. de onde não pode deixar de resultar absolutamente quebrada a confiança depositada pela Arguente na Trabalhadora-Arguida e nas funções por esta desempenhadas.

AQUI CHEGADOS:

74. Importa sublinhar que, não obstante as várias advertências realizadas à Trabalhadora-Arguida, esta insistiu em manter a sua postura desobediente e desafiante, desrespeitando e colocando continuamente em causa a autoridade dos seus superiores hierárquicos, com isso causando sérios prejuízos à Arguente e ao bom funcionamento da sua equipa.

75. Demonstrou, deste modo, a Trabalhadora-Arguida que agiu consciente de que os atos e condutas que adotava eram violadores dos seus mais elementares deveres laborais e, bem assim, que tinha perfeito conhecimento dos prejuízos que com os mesmos causava à empresa e aos seus colegas de trabalho.

*

A resultar provado todo o antedito,

76. a conduta da Trabalhadora-Arguida, além de irresponsável e reveladora de falta de brio e profissionalismo, configura um comportamento culposo que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

77. *As condutas perpetradas pela Trabalhadora-Arguida, conforme acima descritas, refletem-se negativamente na sua relação laboral, resultando categoricamente afetada a confiança nela depositada.*

78. *De acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento a desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores,*

79. *bem como a violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa (alínea b) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho).*

80. *Igual sanção acarreta a provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa (alínea c) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho),*

81. *assim como o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto (alínea d) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho),*

82. *e, ainda, a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa (alínea e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho).*

83. *A conduta da Trabalhadora-Arguida foi culposa, em frontal e voluntário desrespeito pelas regras e procedimentos da Arguente, que bem conhecia, bem como dos deveres a que profissionalmente está obrigada.*

84. *Atenta a gravidade e as consequências da conduta da Trabalhadora-Arguida, existe motivo bastante para lhe ser aplicada a sanção disciplinar máxima — despedimento com justa causa.*

85. *Há justa causa de despedimento quando, perante a ocorrência de uma determinada infração disciplinar, dela resulte uma crise contratual de tal forma grave que deixe de ser exigível ao empregador a manutenção do trabalhador ao seu serviço, nomeadamente em casos de perda da relação de confiança.*

Ora,

86. *ficando supra demonstrado que a Trabalhadora-Arguida violou de forma séria e grave 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 (artigo 128.º n.º 1 alínea a) do Código do Trabalho) em virtude de, por variadas vezes, se ter exaltado, elevando o seu tom de voz ao falar com os seus colegas de trabalho, dirigindo-lhes críticas e potenciando conflitos, e, em especial, dirigindo-se aos seus superiores hierárquicos de forma ativa e provocadora, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência (artigo 128.º n.º 1 alínea c) do Código do Trabalho), em face de, por várias vezes, ter divulgado informações confidenciais a pessoas que não deveriam ter acesso a tais informações e de se recusar a prestar tarefas que, integrando o núcleo de funções a que está adstrita, lhe foram expressamente determinadas, mais contrariando expressamente ordens dos seus superiores hierárquicos na execução do seu trabalho, o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da*

produtividade da empresa (artigo 128.º n.º 1 alínea h) do Código do Trabalho) cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho (artigo 128.º n.º alínea e) do Código do Trabalho), atenta a recusa em colaborar com a equipa aquando da integração de novos membros, assim como a sua recusa em aceitar ordens e instruções diretas dadas pelos seus superiores hierárquicos, sem qualquer tipo de motivo justificativo para tal, e, ainda, por, em desrespeito pelas instruções superiores, tirar benefícios indevidos do cargo que ocupa, em manifesto prejuízo da Arguente, torna-se inquestionável que a relação de confiança existente se mostra totalmente quebrada.

87. A confiança da Arguente na idoneidade futura da conduta profissional da Trabalhadora-Arguida ficou, face aos antecedentes descritos, irremediavelmente perdida, tornando-se inexigível à Arguente que continue a tolerar o desrespeito reiterado das suas instruções.

88. Nestes termos, e a dar-se como provado o supra alegado, justificar-se-á a aplicação da mais grave de todas as sanções disciplinares que a entidade empregadora pode dispor - despedimento com justa causa.

Nos TERMOS DO ARTIGO 355.º DO CÓDIGO DO TRABALHO, INFORMA-SE A TRABALHADORA-ARGUIDA DE QUE, PERANTE OS FACTOS POR QUE VEM ACUSADA E QUE SUPRA SE TRANSCREVERAM, DISPÕE DE UM PRAZO DE 10 (DEZ) DIAS ÚTEIS PARA CONSULTAR O PROCESSO E RESPONDER À NOTA DE CULPA, PODENDO JUNTAR DOCUMENTOS E SOLICITAR AS DILIGÊNCIAS PROBATÓRIAS QUE SE MOSTREM PERTINENTES PARA O ESCLARECIMENTO DA VERDADE».

1.3. A trabalhadora, notificada da nota de culpa via CAR, veio responder-lhe por carta remetida à representante legal do empregador em 05.05.2023, nos seguintes termos:

«Assunto: Resposta à Nota de Culpa

..., Office Manager, residente em ..., tendo sido notificada da nota de culpa deduzida ..., vem apresentar a sua defesa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

A respondente/arguida foi contratada no dia 11-04-2022, para exercer as funções de OFFICE MANAGER, na Rua ..., na Empresa arguente.

Dito isto,

2.º

A Respondente não praticou os atos que vem acusada. Diferentemente,

3.º

Os factos invocados na Nota de Culpa, são falsos, estão desvirtuados ou não têm o alcance probatória pretendido pela Empresa.

Sem prejuízo, sem se dirá,

4.º

Em relação ao ponto 5 (I), não é verdade que o apoio ao suporte ao Cliente faça parte das funções da respondente.

5.º

Em relação aos pontos 6, 7, 8, para além dos factos relatados não corresponderem à verdade, importa referir que a respondente, aqui arguida, fez uma cirurgia ao nariz em 18 de janeiro de 2023, tendo ficado bastante congestionada durante mais de um mês, tendo sido a entidade patronal informada.

6.º

Com este enquadramento, para além de ser notória a dificuldade em respirar, era também visível o cansaço, físico e mental, devido à dificuldade em dormir em virtude dos problemas respiratórios. (Doc. 1 em anexo)

7.º

Quando o Sr. ... questionou sobre as entrevistas para a Vaga de Suporte, a Respondente informou-o que ainda não estava apta para as realizar.

8.º

Para além da cirurgia, dia 12 de fevereiro de 2023, a Respondente recorreu às urgências devido a crise de enxaqueca, tendo ficado em recuperação na manhã de 13 de fevereiro, tendo informado os Sócios, Sr. ... e Sr. ...

9.º

Em relação ao ponto 12, importa referir que, quando a respondente foi contratada, foi lhe dada total autonomia para o desempenho das funções, fossem pagamentos de horas extra, deslocações, outro tipo de despesas, bem como, comprar qualquer tipo de material necessário para o escritório e para o pessoal, mudança de fornecedores, entre outras atribuições.

10.º

Por outro lado, o pagamento das horas extra é relativo ao dia da atividade de teambuilding e o valor das deslocações, correspondente a compras realizadas para a empresa em viatura própria.

11.º

Em relação aos Pontos 18, 19, e 20, importa salientar que a reunião foi agendada pela Respondente, tal como acontecia todos os meses, para a apresentação dos resultados mensais, com o Sr. ... e o Sr. ...

12.º

E que, o Sr. ..., cancelou a reunião pelo facto de a Respondente não ter ido ao escritório, mas, poucos minutos passados, convocou uma reunião online, só com a Respondente, sem a presença do Sr. ...

13.º

Nessa reunião, acusou a Respondente de ter comparecido menos vezes no escritório

desde o começo do ano, tendo ignorado o estado de saúde da mesma, bem sabendo que estava com dificuldades respiratórias ainda decorrentes da cirurgia.

14.º

Em relação ao Ponto 30, importa referir que não existe regulamento escrito a dar conhecimento a toda a equipa sobre as condições referidas.

15.º

Sobre os Pontos 32 e seguintes, corresponde à verdade que a Respondente questionou se a bonificação poderia contemplar o período relativo ao estágio na empresa tendo sido aceite por ambos. (Doc. 2),

16.º

No entanto, o documento não seguiu para a contabilidade para pagamento, pelo que a Respondente não obteve qualquer vantagem.

17.º

Sendo certo que os resultados do ano anterior, não estavam sequer fechados pela contabilidade.

18.º

E que, antes de seguir para pagamento, o documento seria enviado para validação, tal como aconteceu no ano anterior.

19.º

Em relação aos Pontos 41 e seguintes, importa referir que a Respondente e os sócios não somos os únicos com acesso à documentação.

20.º

Para além de que, trimestralmente é feita a apresentação de resultados a toda a equipa, sendo do conhecimento de todos o valor aproximado de lucro da empresa.

21.º

Relativamente ao Ponto 53 e seguintes, importa salientar que foi a Respondente que convocou a reunião com o Sr. ..., para dar conhecimento de queixas que recebi do novo colaborador, Sr. ..., relativas a comportamentos inadequados por parte da Sra. ..., pelo que a Respondente sugeriu abordar a Sra. ... a fim de esclarecer o assunto.

22.º

Neste quadro, o Sr. ... ignorou o sugerido, alegando que o Sr. ... não se estava a adaptar (início funções em 01 de março de 2023).

23.º

Nessa reunião o Sr. ... acusou a Respondente de o desafiar constantemente, alegando que ele é que determina qual é o trabalho a fazer e que cancela as reuniões que quiser.

24.º

De seguida, num tom de voz exagerado, mandou a respondente pegar nas coisas pessoais e sair, alegando que estava farto das 'trombas'.

25.º

Perante a minha insistência em permanecer no meu posto de trabalho, até concluir a jornada de trabalho, o Sr. ..., gritou que a respondente estava despedida e que iria receber uma comunicação do advogado.

25.º

Em relação aos Pontos 59 e seguintes, importa salientar que as tarefas solicitadas, não fazem parte das funções contratadas.

26.º

Por último, em relação ao Ponto 71, é de salientar que a gerência foi informada, bem como foi solicitado parecer ao advogado Dr. ..., por email, relativamente aos valores que deveriam ser pagos.

Sem prescindir,

27.º

A Respondente/Arguida encontra-se grávida, conforme informação que prestou à sua entidade empregadora - docs. 3 e 4:

28.º

Como resulta expressamente do artigo 63. e alínea d) do artigo 381. do Código do Trabalho, se a entidade empregadora pretender promover o despedimento, em qualquer modalidade de trabalhadora grávida, tem que solicitar parecer prévio à CITE, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento.

29.º

Uma vez que a Nota de Culpa enviada omite, expressamente, esse facto, a Respondente/Arguida irá enviar cópia da Nota de Culpa recebida, bem como a presente Resposta, à CITE, para os fins tidos por convenientes.

Dito isto,

30.º

Em qualquer caso, a conduta da Respondente/arguida, atento o sobredito circunstancialismo, não impossibilita, de imediato, a subsistência da relação laboral (n.º 1 do art.º 351.º, do Código do Trabalho)

31.º

O anunciado despedimento da Respondente/arguida violaria os princípios da proporcionalidade e da culpa.

Termos em que deve ser arquivado o presente processo disciplinar, sem a aplicação de qualquer sanção disciplinar à Respondente, aqui arguida».

Junta: 4 documentos: comprovativo médico do estado de gravidez em 19.04.2023.; Formação prática em contexto de trabalho – Plano individual de atividades; Atividades práticas a desenvolver durante a experiência de trabalho; e comprovativo do email a informar o empregador da gravidez, datado de 19.04.2023.

1.4. Sete pessoas foram ouvidas, enquanto testemunhas do processo.

1.5. ..., Product Manager no empregador, afirmou que, «segundo conhece, a trabalhadora arguida tem a categoria profissional de Office Manager sendo responsável por tarefas como: processar salários, organizar atividades de equipa, gerir todas as compras para o escritório, fazer pagamentos, fazer compras e participar em processos de recrutamento (pelo menos para a equipa de suporte)».

1.6. Acrescentou ainda que «a trabalhadora-arguida comentou com ele e com o ... os valores do salário recebido por colegas seus. Segundo se recorda, os valores que foram abordados nessa conversa eram relativos à equipa de programadores, tendo-se apercebido de que, apesar de os seus colegas estarem há menos tempo do que ele na empresa, estariam a ganhar o mesmo».

1.7. Disse também que, «no início de 2022, se deslocou a Madrid, para participar numa feira, em consequência do que lhe foi feito o pagamento de quantias a título de ajudas de custo e trabalho suplementar. Ficou admirado, porque já se tinha deslocado a outras feiras e, até então, não tinha recebido trabalho suplementar».

1.8. ..., programador no empregador, afirmou que «a trabalhadora-arguida tem a categoria de Office Manager; competindo-lhe desempenhar tarefas como: reporte para a contabilidade, gestão do escritório, organização de atividades, processamento de pagamentos e salários (sujeito a revisão do ...), compras, gestão da alimentação, procedimentos de recrutamento e entrevistas (fazia, pelo menos, a primeira abordagem)».

1.9. Acrescentou ainda que, «no início do corrente ano, que o relacionamento entre a trabalhadora-arguida e o seu superior hierárquico, ..., não estava a fluir como até então».

1.10. Recorde-se, a este propósito, que o empregador só teve conhecimento da gravidez da trabalhadora em meados de abril, ou seja, os desentendimentos entre ambos já duravam desde janeiro.

1.11. E concretizou: «Notava-se um ambiente mais pesado. As reuniões eram, por regra, muito tranquilas, pelo que, para si, se tornou notório que algo não estava bem [...] Mais referiu que, com base em toda a sua experiência, e histórico das últimas semanas do relacionamento entre a trabalhadora-arguida e ..., achou que as piadas ditas por aquela [nas reuniões diárias da empresa] não faziam sentido».

1.12. Disse também que «esteve presente numa situação em que a trabalhadora-arguida, na cozinha, partilhou consigo que várias pessoas da empresa (ela inclusive) tinham tido um aumento na retribuição. A trabalhadora-arguida identificou essas pessoas, identificou o valor dos aumentos e transmitiu à testemunha os valores das respetivas retribuições. A testemunha referiu que chamou a trabalhadora-arguida à atenção, por entender que, considerando a posição que aquela ocupa, não podia estar a transmitir-lhe aquela informação. Isto terá ocorrido no final de 2022/início de 2023».

1.13. Mais uma vez, reitere-se que o empregador só teve conhecimento da gravidez da trabalhadora em meados de abril, ou seja, os desentendimentos entre ambos já duravam desde janeiro.

1.14. ..., Head of Digital no empregador, afirmou que «a trabalhadora arguida desempenha, na arguente, as funções de Office Manager, tendo a seu cargo tudo o que são tarefas administrativas e de apoio à gestão, como por exemplo: processamento de salários, recolha de faturas, marcação de estúdios, recrutamento (pré-seleção para contratação de pessoas para a equipa de suporte)».

1.15. Acrescentou ainda que a trabalhadora arguida «não sabe estar». «Dava-se um dedo, e queria logo o braço todo», referindo também que «a trabalhadora não tinha consciência do tipo de limitação [na linguagem] que devia ter no trato com o seu superior hierárquico [...]: «quase que só faltava ali o chinelo na mão».

1.16. ..., Helpdesk no empregador, afirmou que «a trabalhadora-arguida é Office Manager, tratando dos vencimentos, de alguma contabilidade e de alguns eventos da empresa. Referiu também que, segundo conhece, a trabalhadora-arguida participa em alguns recrutamentos (tendo participado, inclusivamente, no seu recrutamento)».

1.17. Acrescentou que «a trabalhadora-arguida queria impor-se relativamente ao ..., quando é a este que a equipa deve resposta». «Recorda-se também a testemunha que houve um período de dias em que estava com muitas dores de cabeça, e, por isso, comunicou no canal da empresa que só iria para o escritório à tarde. O próprio ..., que é seu superior, não colocou qualquer entrave. A trabalhadora-arguida, por sua vez disse-lhe para ir ao escritório todo o dia».

1.18. Disse também que, «relativamente às reuniões semanais de equipa, mencionou que a trabalhadora arguida tinha uma postura desadequada e brejeira. Dizia muitas

bocas parvas. A conversa ia sempre parar a um sítio menos próprio». «Tinha sempre um comentário menos feliz a dizer sobre alguém. Depreciava os colegas».

1.19. Quanto ao episódio das pastas com informações confidenciais terem sido deixados na copa, esta testemunha situa o episódio no mês de março, sendo que a arguida «foi buscar os dossiers com ela [...] e depois deixou-os na sala de convívio. Todas as pessoas que estavam lá nesse dia o viram» e «a trabalhadora arguida estava a mexer e a folhear os dossiers e estava com ela o trabalhador ..., entretanto dispensado».

1.20. Pela terceira vez se realce que este caso sucedeu antes do empregador ter conhecimento da gravidez da arguida.

1.21. ..., CEO da empresa, afirmou que «a Trabalhadora-Arguida havia feito a convocatória dos candidatos, no âmbito do recrutamento para a vaga de Suporte ao Cliente, mas depois mandou-o a ele fazer as entrevistas, dizendo: 'Faz tu, que bem podes'. Numa situação normal, a Trabalhadora-Arguida participaria nas entrevistas, ainda que a testemunha pudesse também fazê-lo».

1.22. Acrescentou ainda que «eram frequentes as situações em que a Trabalhadora-Arguida o desautorizava, inclusivamente perante outros trabalhadores, dizendo que não eram da sua competência as funções que lhe estavam a ser atribuídas. Isto aconteceu, especialmente, nos meses de fevereiro e março do presente ano, em contexto das reuniões semanais de equipa».

1.23. Exemplificando a recusa da Trabalhadora-arguida em cumprir as suas funções, a testemunha referiu que, «no final de março deste ano, reuniu com a mesma e pediu-lhe ajuda com a equipa de suporte, uma vez que existia um trabalhador que ia sair da equipa e um outro que ia iniciar o gozo de licença parental. A Trabalhadora-Arguida, numa postura arrogante, disse-lhe logo que não, e que era ela quem definia o trabalho que fazia ou não».

1.24. Sobre a questão dos salários se terem tornado públicos dentro da empresa, quando só os sócios e gerentes, para além da arguida, tinham acesso a essa informação, a testemunha «agendou uma reunião para o dia 14 de fevereiro [...], na qual perguntou diretamente à Trabalhadora-Arguida se o tinha feito», ao que a mesma «disse que sim, confirmando, sem qualquer arrependimento, que tinha partilhado informação sobre salários e prémios com outros trabalhadores. Nessa mesma reunião [...] a Trabalhadora-Arguida reconheceu que, por vezes, não tinha comportamentos corretos. No entanto, e mesmo depois disso, nada fez para os mudar».

1.25. Mais uma vez, estas situações reportam-se a dois meses antes do estado de gravidez da arguida se tornar conhecido do empregador.

1.26. O CEO da empresa confirmou ainda a recusa da arguida em emitir nova fatura para um determinado cliente com as declarações já patentes na Nota de Culpa; bem como o episódio do auto pagamento, indevido, de trabalho suplementar, à revelia da gerência da empresa.

1.27. «A contabilidade fazia o processamento, de acordo com as indicações da Trabalhadora-Arguida. A Trabalhadora-Arguida fazia os pagamentos nas contas bancárias. E depois a Testemunha aprovava as transações. Ou seja, não andava a ver recibo a recibo. A existir qualquer dúvida, ou pagamento além do normal, é evidente que a Trabalhadora-Arguida teria de o consultar», conclui o testemunho do CEO.

1.28. ..., Gerente da empresa, confirmou que em finais de março se deparou com as pastas dos vencimentos em plena copa, e – confrontando a arguida – esta «demonstrou pouca preocupação e disse apenas que os documentos estavam lá porque os estava a arquivar e que, entretanto, tinha saído da sala. Sem mais nenhuma justificação».

1.29. Acrescentou ainda de que «teve conhecimento de que, por mais de uma vez, a Trabalhadora Arguida tinha dado instruções à contabilidade para lhe serem pagos valores de ajudas de custo e trabalho suplementar» quando «os valores indicados pela Trabalhadora-Arguida não lhe eram devidos» já que esta «nunca prestou qualquer trabalho suplementar».

1.30. ..., sócio da empresa, afirmou que «notou que a Trabalhadora-Arguida tinha um problema com a equipa de suporte». «Quando a Trabalhadora-Arguida entrou para a empresa ganhava menos do que alguns elementos da equipa de suporte e simplesmente não aceitava isso. Existiu sempre ali um atrito», pelo que «a postura que tinha com eles era muito arrogante».

1.31. Sobre o auto pagamento de vencimentos indevidos, a testemunha presenciou a arguida que «disse algo como 'tem de ser porque eu trabalho muito'». Acerca da exposição pública do livro de atas da organização, referiu: «Os documentos que [a arguida] deixou na sala de convívio continham informações confidenciais que ficaram ali à disposição de quem quisesse». Confirmou ainda os auto pagamentos indevidos a título de trabalho suplementar, por mais do que uma vez, bem como o pagamento de quantias a outros colegas sem autorização do CEO.

1.32. Questionada a contabilista da empresa, cuja ponte a esta é feita exclusivamente via arguida, aquela confirmou o pagamento de quantias a esta a título de «ajudas de custo».

1.34. Via CAR, por missiva datada de 23.06.2023, a entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, instruído com os documentos seguintes:

- Procedimento disciplinar em que a arguente é a ... e a trabalhadora arguida ...;
- Termo de juntada ao processo dos seguintes documentos: Despacho de Instauração do Procedimento Disciplinar, Nomeação de Instrutores e Comunicação de suspensão preventiva, em 03.04.2023;
- Termo de juntada ao processo, em 17.04.2023, dos seguintes documentos relativos ao procedimento disciplinar: contrato de trabalho por tempo indeterminado entre as partes; um printscreen ilegível datado de 14.02.; a ata da reunião do departamento de Helpdesk datada de 09.01.; email do cliente à arguida datado de 22.03. a dar-lhe nota da necessidade de emitir novas faturas, uma vez que as anteriores padeciam de um erro; e printscreen do chat interno do empregador em que o CEO questiona a arguida da situação das notas de crédito, ao que esta responde àquele que trabalho e responsabilidade tem ela muito, para dar conta do que lhe fora solicitado;
- Termo de juntada ao processo, em 28.04.2023, de missiva remetida à Trabalhadora-Arguida, por correio registado com aviso de receção, com a Nota de Culpa, bem como do respetivo comprovativo de envio;
- Email datado de 29.04. com o mesmo teor do ponto supra;
- Termo de juntada ao processo, em 04.05.2023, do comprovativo da receção da missiva remetida à Trabalhadora-Arguida com a Nota de Culpa;
- Termo de juntada ao processo, em 08.05.2023, da Resposta à Nota de Culpa e quatro documentos (declaração médica a atestar a gravidez da trabalhadora, plano individual de atividades do setor a que a arguida se encontra – profissionalmente - adstrita, email remetido ao empregador da gravidez e boletim da grávida), remetidos pela Trabalhadora-Arguida, por correio registado com aviso de receção, bem como o comprovativo da sua receção;
- Despacho datado de 22.05. a determinar a inquirição de sete testemunhas, entre elas o gerente ativo da empresa e o CEO da mesma, a que acrescem um Product Manager, um Programador, o Head of Digital, a Helpdesk e a contabilista externa da empresa;
- Despacho datado de 24.05. a determinar a inquirição do Product Manager e do Programador em 25.05. e do Head of Digital no dia seguinte;
- Despacho datado de 26.05. a determinar a inquirição da Helpdesk em 29.05., e do CEO

e de dois gerentes da empresa em 01.06.;

- Despacho datado de 02.06. a determinar a inquirição da contabilista externa da empresa em 07.06.;
- Printscreen datado de março com os nomes dos trabalhadores, data de admissão e respetivos vencimentos;
- Documento intitulado «Gratificação de Balanço 2023»;
- Organograma da empresa em abril de 2023;
- Organograma da empresa em junho de 2023;
- Email da arguida para a contabilista da empresa, datado de 22.12.2022, a dar-lhe indicações de auto pagamento indevidos, a título de ajudas de custo (inexistentes);
- Recibo de vencimento da arguida de 31.12.2022, donde constam os pagamentos indevidos referidos no ponto supra;
- Recibo de vencimento da arguida de 31.03.2023, donde constam os pagamentos indevidos a título de trabalho suplementar;
- Recibo de vencimento da arguida de 30.04.2023, donde constam os pagamentos indevidos a título de trabalho suplementar; e
- Termo de juntada ao processo do Relatório Final de Procedimento Disciplinar, em 22.06.2023.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

«Os Estados-membros comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular [...] Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez (...).»

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva, é

expressamente referido que:

«Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo [...] O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e maternidade, e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta».

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

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

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

2.6. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º/1 e 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no

despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da

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

2.8. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, «Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento».

«[...] o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador [homem] durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]».

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

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

2.11. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao 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/ 1 e 3 do Código do Trabalho.

2.12. Quanto ao nexos de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposos do trabalhador.

Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cf. art.º 367º do CT.

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

2.14. Dado o exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora lembra que constitui justa causa de despedimento a desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores (cf. artigo 351.º/2 do CT), acusando ainda a trabalhadora arguida de:

- 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 - cf. art. 128.º/1-al. a) do CT
- Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência – cf. art. 128.º/1-al. c) do CT
- Dever de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa - cf. art. 128.º/1-al. h) do CT
- Dever de cumprir ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina de trabalho - cf. art. 128.º/1-al. e) do CT
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa – cf. art. 351.º/2-al. b) do CT
- Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa – cf. art. 351.º/2-al. c) do CT
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto – art. 351.º/2-al. d) do CT
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa – art. 351.º/2-al. e) do CT

2.15. Face à Nota de Culpa (NC) remetida e notificada à arguida, ao longo de oito dezenas de parágrafos são-lhe imputados os seguintes comportamentos:

1. Recusa da Trabalhadora-Arguida em participar nas entrevistas para a vaga de Suporte ao Cliente;
2. Sucessivas respostas abusivas ao CEO da Arguente e à equipa de suporte ao cliente;
3. Desautorização do CEO da Arguente perante a restante equipa, quer em reuniões

online, quer presencialmente;

4. Recusa da Trabalhadora-Arguida em participar na ajuda a prestar à equipa de suporte ao cliente, conforme determinado pelo CEO da Arguente;
5. Partilha de informação acerca de salários e outras informações sigilosas com alguns membros da equipa;
6. Comportamento inadequado em situação de stress; e
7. Tomada autónoma de decisões que careciam de autorização prévia do CEO, beneficiando indevidamente da sua posição.

2.16. Aqui se ressalve que os comportamentos supra descritos datam de atitudes da arguida tidas até 14.02., quando a mesma só avisou o empregador da sua gravidez quase um mês depois, em 17.04.

2.17. Relativamente aos comportamentos que lhe são imputados:

- A arguida admitiu o ponto 5, sem quaisquer argumentos que o justificassem (cf. parágrafo 21 da NC);
- A arguida reiterou o ponto 6, pré-requisito do ponto 7 e determinante na disseminação de um mau ambiente de trabalho entre os colegas da empresa (cf. parágrafo 22 da NC);
- A arguida assumiu os pontos 2 e 4, sem - porém – alterar a sua atitude daí em diante, pelo contrário (cf. parágrafos 24 a 26 da NC).

2.18. Exemplificando o agravamento da conduta da arguida a partir de meados de fevereiro, a NC refere:

- A adulteração de informação para obtenção de vantagem indevida – cf. parágrafos 27 a 40 – comprovado por prova testemunhal apenas ao processo (... - Sócio);
- Desobediência a ordens de superiores hierárquicos na senda de exposição de documentos confidenciais a todos/as os/as colegas da empresa – cf. parágrafos 41 a 52 - comprovado por prova testemunhal apenas ao processo (... - Helpdesk);
- Da recusa de prestação de funções e desrespeito perante colegas e superiores hierárquicos – cf. parágrafos 53 a 58 e 59 a 62 – deste a arguente presta prova documental no processo, daquele há prova testemunhal apenas ao processo (... - CEO)
- Do pagamento indevido de ajudas de custo e trabalho suplementar – cf. parágrafos 63 a 73 – comprovados, quer através de prova apenas ao processo, quer de prova testemunhal (... – Product Manager)

2.19. A resposta à NC (RENC) revela outra versão do sucedido.

2.20. Em primeiro lugar, a arguida nega que as funções referidas pelo empregador e testemunhas correspondam, efetivamente, ao conteúdo funcional do seu trabalho – cf. parágrafo 4 da RENC

2.21. Em segundo lugar, a arguida justifica o incumprimento de uma das suas alegadas funções com uma cirurgia ao nariz que a deixou «bastante congestionada durante mais de um mês, tendo sido a entidade patronal informada» - cf. parágrafos 5 a 7 da RENC

2.22. Em terceiro lugar, a arguida alega que à sua contratação estava subentendida «total autonomia para o desempenho das funções», incluindo pagamento de horas extra, deslocações, «outro tipo despesas», «material necessário para o escritório e para o pessoal», mudança de fornecedores, «entre outras atribuições» - cf. parágrafo 9 da RENC

2.23. Em quarto lugar, e relativamente ao pagamento de horas extra, a arguida justifica-o com o «dia da atividade de teambuilding e o valor das deslocações, correspondente a compras realizadas para a empresa em viatura própria» - cf. parágrafo 10 da RENC

2.24. Em quinto lugar, a arguida descreve uma reunião totalmente diferente daquela que o empregador expõe na NC – cf. parágrafos 11 a 13 da RENC – sendo que, para o caso ora em análise, não é realmente relevante de quem foi a iniciativa do encontro (do CEO ou da trabalhadora), em que modalidade se realizou a mesma (presencial ou remotamente), ou quantos membros da empresa estavam presentes (de início seriam dois, acabou por comparecer apenas perante a trabalhadora o CEO da empresa).

2.25. Em sexto lugar, o facto de a empresa não ter, alegadamente, «regulamento escrito a dar conhecimento a toda a equipa sobre as condições referidas» para a atribuição de gratificações extra, não autoriza, por si só, a arguida a fazê-lo de moto próprio, sem a anuência do seu superior hierárquico – cf. parágrafo 14 da RENC

2.26. Nem se diga que o facto de as bonificações atribuídas pela arguida, sem conhecimento do empregador, não terem – efetivamente – sido pagas exonera aquela das suas responsabilidades. É a violação de um dever de reporte que aqui se trata, e não do resultado efetivo – cf. parágrafos 16 a 18 da RENC

2.27. Em sétimo lugar, não cumpre à arguida deliberar sobre o que é ou não confidencial na empresa. Essa é uma prerrogativa dos sócios e do CEO da organização. Quanto mais não seja, a partir do momento em que o seu superior hierárquico lhe chama a atenção

para que tais pastas não devem estar na sala de convívio, ao ignorar a instrução para as arrumar devidamente a arguida está a incorrer numa desobediência consciente e culposa – cf. parágrafos 19 e 20 da RENC

2.28. Em sétimo lugar, a situação descrita no parágrafo 21 da RENC é contrariada, não só pela NC, como também pelo testemunho da Helpdesk da empresa, ...

2.29. Em oitavo lugar, a situação descrita nos parágrafos 22 a 25 da RENC não produz prova alguma, uma vez que é a palavra da arguida contra a do arguente. O mesmo se diga, aliás, da situação vertida ao longo do parágrafo 27 da RENC.

2.30. Aqui chegados, e lido o contrato de trabalho (CT) firmado entre as partes, cumpre afirmar que não tem razão a arguida quando nega que as funções referidas pelo empregador e testemunhas correspondam, efetivamente, ao conteúdo funcional do seu trabalho – cf. Cláusula 2.^a do CT

2.31. O mesmo se diga a propósito da alegação, pela arguida, de que à sua contratação estava subentendida «total autonomia para o desempenho das funções», incluindo pagamento de horas extra, deslocações, «outro tipo despesas», «material necessário para o escritório e para o pessoal», mudança de fornecedores, «entre outras atribuições». Esta não é, de todo, a interpretação que se retira da expressão «funções administrativas», patente no n.º 1 da Cláusula 2.^a do CT

2.32. Ainda que se entendesse precisamente o oposto, nunca uma trabalhadora com um superior hierárquico terá «total autonomia» para, no fundo, decidir como gastar o dinheiro do empregador, quando tem um superior hierárquico a quem reportar. E, reiterada e conscientemente, não o faz.

2.33. Mais se diga que a arguida não apensa à RENC qualquer prova do que alega, quer relativamente à suposta operação ao nariz, quer relativamente às despesas contraídas no âmbito de eventos da empresa.

2.34. Tendo em conta que a reunião entre a arguente e a arguida com o intuito de chamar a atenção desta para vários comportamentos indevidos teve lugar quase dois meses antes das partes saberem que a trabalhadora estava grávida, não se vê como poderia, a intenção de despedimento em causa ter alguma coisa a ver com o fator discriminatório sexo, proibido por lei.

2.35. Assim sendo, e carreados os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora logrou demonstrar a existência de justa causa para aplicação da sanção despedimento muito anterior ao conhecimento da situação excecional (de gravidez) em que a trabalhadora se encontra, nos termos do artigo 351.º do CT.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela entidade empregadora ..., tendo em conta que a justa causa de despedimento se comprova e é anterior à situação de especial proteção em que a arguida se encontra por estar grávida.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,
EM 19 DE JULHO DE 2023**