

PARECER N.º 1081/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 5595-DL/2023

I – OBJETO

1.1. Em 04.11.2023, via correio eletrónico e posteriormente via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ... – ... - ..., **S.A.** pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., acompanhado de cópia do respetivo 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 29.08.2023, por notificação pessoal, 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:

“Assunto: Processo Disciplinar - Nota de Culpa / Suspensão preventiva

Exma. Senhora,

Fui nomeado Instrutor pela ... - ... - ..., S.A. no processo disciplinar que lhe foi instaurado e conforme o disposto no artigo 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho, informamos que é intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa, notificando-se V. Exa. da Nota de Culpa que se anexa.

Acréscce que, nos termos do artigo 354º do Código do Trabalho, a sua presença nas instalações da Entidade Patronal se revela inconveniente, face a tudo quanto relatado na nota de culpa, atenta a completa perda de confiança no seu trabalho e possível prejuízo para a empresa no desempenho do mesmo, bem como pelo potencial prejuízo na instrução do processo (com eventual eliminação ou ocultação de provas, e/ou influenciando testemunhas), foi igualmente determinada a sua suspensão preventiva sem perda de retribuição e antiguidade.

Em conformidade com o n.º 1 do art.º 355.º do Código de Trabalho, V. Exa. "dispõe de dez dias uteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade".

A referida consulta poderá ser efetuada no n/ escritório, na morada infra, de Segunda a Sexta-feira, durante o horário normal de expediente (entre as 9:30 e as 19:00) devendo, para o efeito, avisar com antecedência mínima de 24 horas o Instrutor do Processo, via telefone ..., ou Fax ..., do dia e da hora em que pretende consultar o processo.

Com os nossos respeitosos cumprimentos.

NOTA DE CULPA

Foi ordenada a instauração do presente processo disciplinar, pela Entidade empregadora... - ... - ..., S.A., sociedade anónima, com sede na Rua ..., n.º ..., ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o NIPC ..., com o capital social de € ... (...), daqui em diante designada abreviadamente por arguente,

Contra a sua trabalhadora

..., casada, nascida em ..., residente na Rua ..., titular do Cartão de Cidadão n.º ..., com validade ate ..., contribuinte n.º ..., inscrita na Segurança Social com o n.º ..., daqui em diante designada abreviadamente por arguida, a quem acusa da prática dos seguintes factos:

1.º Por contrato de trabalho iniciado em 6 de ... de ..., a Arguida foi admitida ao serviço da arguente, para o exercício das funções de Gestora de Produção de Conteúdos e Operações de Marketing.

2.º No anexo I de tal contrato foi efetuada uma exaustiva Descrição de funções, os Canais de Conteúdo a Operar e alguns Exemplos de Ferramentas a utilizar, que aqui se reproduzem:

1.

(DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES)

1. Realizar pesquisas detalhadas sobre tendências, assuntos/palavras-chave com procura e melhores praticas de conteúdo relacionadas com mercados financeiros, poupança e investimentos a longo prazo;

2. identificar os assuntos, formatos e canais de conteúdo que melhor atendem as necessidades e desejos dos nossos públicos e segmentos-alvo;

3. Criar e manter um manual de diretrizes de conteúdo que estabeleça princípios de substância e estilo para a comunicação das nossas marcas e promova precisão, legibilidade, progressão lógica, relevância e abrangência do conteúdo que produzimos;

4. Desenvolver um plano de conteúdo calendarizado de curto, médio e longo prazo para cada um de nossos canais de conteúdo para aumentar a notoriedade, estabelecer-nos como líder de opinião e como parceiro confiável e direcionar tráfego qualificado para as nossas propriedades de conteúdo;

5. Criação/contratação, edição e curadoria de conteúdo envolvente, atraente e de alto desempenho em formatos escritos, de áudio e visuais para uso em documentos, materiais de marketing, eventos, campanhas e diversos media (owned, earned, paid);

6. Executar a componente interna do fluxo de operações de marketing - por exemplo para envio por email: especificar campos da lista de distribuição, fazer upload/atualizar lista, validar lista, especificar segmentos, redigir mensagem, editar/configurar ativos visuais, configurar personalização, configurar fluxos de campanha;
7. Coordenar qualquer contribuição de terceiros para o fluxo de operações de marketing;
8. Distribuir e promover os nossos conteúdos em todos os canais de conteúdo;
9. Garantir a disponibilidade permanente, atualidade e qualidade do conteúdo publicado anteriormente em todos os canais de conteúdo
10. Ampliar e nutrir a nossa comunidade em todos os canais digitais;
11. Desenvolver templates digitais e automações que aumentam a agilidade, eficiência e confiabilidade do trabalho;
12. Identificar e executar oportunidades para reutilizar e redirecionar conteúdo popular nos diferentes canais de conteúdo;
13. Coletar, consolidar e interpretar dados de tráfego, interação, conversão e feedback de utilizadores/as clientes sobre o conteúdo produzido/publicado e utilizar os insights resultantes no planeamento, produção e modificação de conteúdo;
14. Produzir, atualizar e divulgar relatórios sobre conteúdo e atividades de marketing;
15. Propor e acompanhar KPIs de notoriedade, aquisição, ativação, receita, retenção e recomendação;
16. Propor e conduzir experiências e mudanças para otimizar o desempenho do conteúdo;
17. Melhorar e manter a nossa biblioteca de elementos de marco e conteúdo.

2.

(CANALIS DE CONTEUDO A OPERAR)

1. Suportes Corporativos/Institucionais: Apresentação Corporativa/Institucional, Cartas a Clientes, Relatórios, Factsheets, Prospetos, Press Releases
2. Suportes Educação Financeira (e)Livros, Artigos de Opinião, Ensaios, Whitepapers, Masterclasses/cursos, Emails/Newsletters, Podcasts/webseries, Infografias
3. Suportes de Captação/Serviço de/a Clientes: Folhetos, Brochuras, Propostas, Emails/Newsletters, Websites e Páginas de campanhas, Guias, FAQs, Aplicações (ex: simuladores, comparadores), Infografias
4. Presenças digitais
5. Posts, Anúncios
6. Eventos
7. Conferencias, Webinars, Assembleias de Clientes, Apresentação de Produtos, Apresentação de Livros, Ask Me Anything

3.

(EXEMPLOS DE FERRAMENTAS A UTILIZAR)

1. Media sociais: LinkedIn, Meta (Facebook/IG), Youtube
2. Análise de Dados: Google Analytics, Google Data Studio, Google Docs/Excel, Facebook Business Manager
3. Edição de Documentos/Imagem: MS Word, MS Powerpoint, figma, Acrobat Writer,
4. Produção de legendas: Sonix

5. *Atualização de website: Webflow*
6. *Gestão de eventos: Eventbrite*
7. *Email: eGoi, mailchimp*
8. *Gerador de links curtos: Rebrandly*
9. *Programação de publicações: Recurpost*

3.º *Não obstante ter ficado absolutamente explícitas quais seriam as funções da arguida e a mesma se ter obrigado a cumprir as mesmas, a arguida não cumpre o seu trabalho com o zelo e diligência devidos.*

4.º *Nunca tendo tido um comportamento profissional satisfatório.*

5.º *O que se deve a desleixo, preguiça ou displicência na forma como realiza as suas tarefas.*

6.º *O que é um facto continuado, porquanto repete-se de forma reiterada – sendo que apesar de sucessivas chamadas de atenção verbais e por escrito - a arguida não demonstra qualquer inflexão de comportamento.*

7.º *A arguida viola repetidamente o seu dever de obediência consubstanciada no facto de não ter cumprido as determinações emanadas quer pelos diretores da arguente, quer pelo seu conselho de administração.*

Vejamos,

8.º *No dia 24 de março de 2022 foi remetido e-mail à arguida, em que a administradora da arguente, Dra. ..., lembra a arguida o que era de si pretendido e que já constava do contrato de trabalho:*

[EMAIL TROCADO]

9.º *No dia 16 de junho de 2023, a Dra. ... alertou a arguida para o facto de ainda não ter a linguagem da empresa, parecendo não entender a sua missão, cultura e valores.*

10.º *Foi referido que a arguida precisava de ter mais exigência com os textos finais, tanto na redação (conteúdo) como na apresentação (imagens, gráficos, etc.), correção de gralhas, etc.*

11.º *Devendo existir uma especial preocupação em escrever e gerir tais conteúdos.*

12.º *E que deveria ter um cuidado especial com timings/oportunidades de publicação, o que estava por esta a ser completamente ignorado.*

13.º Foi também pedido a arguida que a mesma desse conta das dificuldades que estaria a ter para realizar convenientemente o seu trabalho, porquanto a empresa precisava que a mesma assumisse as suas funções de gerir a comunicação da arguente em pleno.

14.º Com eficácia e competência.

15.º Naturalmente, que tal competência dependeria sempre do interesse e empenho da arguida, que até ali não se revelava.

16.º E que a mesma deveria mostrar outra motivação e preparar-se para fazer um trabalho de grande nível que permitisse criar notoriedade a volta da marca

17.º Foi então transmitido que a marca da arguente é tudo, são as palavras certas, os detalhes e a repetição vezes sem conta até que entre na cabeça dos investidores.

18.º Como disse ..., que foi presidente da Starbucks: "uma marca tem de parecer um amigo" e a Administração da arguente, por outras palavras, transmitiu que a arguida não estava minimamente a conseguir cultivar ou potenciar essa "amizade", o que era uma enorme frustração, pois esperavam muito mais do seu trabalho.

19.º O conteúdo do seu trabalho era muito superficial, não tinha rigor, nem encantava ou criava uma conexão forte e duradoura com os clientes da arguente,

20.º Sendo frequentes as más interpretações da arguida de comunicados oficiais, notícias ou gráficos.

21.º Por outro lado, construir uma reputação de marca é algo que as pessoas fazem ativa e diariamente, o que a arguida também demonstrava displicência em fazer - apesar de trabalhar com isenção de horário de trabalho - raramente trabalhava fora do seu período normal de trabalho.

22.º O que, diga-se, não teria qualquer problema se a arguida fizesse corretamente o seu trabalho em tal período, mas tal não acontecia e a mesma tinha o seu trabalho constantemente atrasado e não publicava conteúdos nos timings certos.

23.º Demonstrando um desinteresse repetido pelo núcleo essencial das suas tarefas.

24.º Com efeito, atrasava-se a trabalhar o material que lhe era fornecido por Colegas de trabalho e quando ia publicar o mesmo não cuidava de saber se tinha existido alguma atualização da informação.

25.º Como, por exemplo, aconteceu relativamente ao Colega ..., que produziu um texto sobre o "ChatGPT" e possíveis consequências para a "Alphabet", a maior posição da carteira de investimentos dos Clientes da entidade

empregadora.... Sendo este um tema em constante evolução, a arguida não teve a preocupação de se assegurar que a informação a publicar estaria atualizada.

26.º A arguida nunca demonstrou perceber a estratégia projetada pela arguente para ajudar os seus/suas clientes ou potenciais clientes a identificar e experimentar rapidamente os seus serviços, dando-lhes razões para escolher os mesmos em detrimento dos da concorrência.

27.º O que só pode ser efetuado com informação rigorosa que permita a confiança na entidade empregadora , demonstrando que os interesses dos/as clientes e os da arguente estão alinhados, porquanto o sucesso da entidade empregadora está intimamente ligada ao sucesso e ao valor que a mesma cria para os seus clientes, contribuindo para que estes últimos tenham um futuro financeiro mais seguro e tranquilo.

28.º A manifesta falta de qualidade do trabalho da arguida deteriora a atração e retenção de clientes que percebem facilmente que a opinião por esta manifestada em nome da arguente não é correta.

29.º Mas pior que a incorreção é a arguida nunca ter percebido bem a mensagem que deveria transmitir, a linguagem que deveria usar, as peças de conteúdo que deveria produzir.

30.º Insistindo-se que a arguida, apesar de ter constantes repreensões, continua a falhar o alvo no que respeita as crenças e valores da organização em que trabalha, na identidade e coerência da informação que tem de transmitir.

31.º Não aceitando as suas falhas, nem se desculpando pelas mesmas, o que denota a total incompreensão acerca do que lhe é solicitado e de qual o seu conteúdo funcional.

32.º. Mas, como veremos, não era só um problema de substância, a arguida era extremamente desleixada também na forma como apresentava a informação.

33.º Foram várias as conversas dos/as superiores/as hierárquicos/as da arguida na necessidade de a mesma entender a “Brand Voice” da entidade empregadora..., que traz uma uniformidade na seleção de palavras, na atitude e nos valores da marca ao abordar o público-alvo.

34.º Infelizmente a mesma não entende o que a arguente pretende transmitir para o público-alvo, que exige uma identidade verbal mais formal, com rigor, que traga números e estudos importantes na comunicação que vai fazer todo o sentido para tal publico.

35.º Não se conseguindo nunca inserir ou adaptar à realidade da organização empresarial onde labora.

36.º Como a arguida havia trabalhado cerca de 18 anos num Jornal ... deu sempre a entender que estaria à vontade com a comunicação que era pretendida, mas não demonstrou quaisquer das competências comunicacionais que afirmava possuir e que a arguente desejava.

37.º Deixando igualmente Colegas de trabalho desagradados com o deficiente trabalho que é desempenhado e que compromete a relação de fidúcia que estes constroem com os seus clientes.

38.º Tendo mesmo sido recebidas, por escrito e verbalmente, queixas de clientes a publicações efetuadas pela arguida.

39.º Apesar de a arguida ter funções, estratégias e objetivos definidos, não consegue cumprir as primeiras e obedecer aos segundos.

40.º Falhando quase sempre na confiança e credibilidade que lhe são exigidas enquanto Gestora de Produção de Conteúdos e Operações de Marketing.

41.º De todas as situações criadas pela arguida retira-se que a mesma não consegue atuar da forma que era de esperar de uma trabalhadora média ou razoável, que desempenhasse as mesmas funções, colocada sobre as mesmas circunstâncias.

Explicitando,

42.º Por e-mail de 1 de junho de 2023, a arguida foi alertada pela administradora Dra. ..., com o seguinte teor:

...,

É preciso que esteja mais atenta.

<https://...os-no-primeiro-trimestre/>

Enviado a partir do Outlook para ...

43.º A sua superiora hierárquica referia-se ao facto de neste artigo, a entidade empregadora ser alvo de destaque pelo aumento dos ativos sob gestão e de este artigo ser um bom motivo para partilha nas redes sociais da entidade empregadora....

44.º Um exemplo, entre muitos, da falta de atenção da arguida.

45.º Para quem foi jornalista tantos anos, nem a revista de imprensa faz atempadamente, aproveitando o que dizem de fora sobre a entidade empregadora....

46.º Este exemplo não é caso único e é muito fácil configurar alertas no Google sobre qualquer menção à entidade empregadora ..., o que a arguida não fez.

47.º No dia 6 de junho de 2023 e anteriormente a arguida foi igualmente repreendida com a falta de qualidade do seu trabalho, juntando-se aqui a troca de e-mails entre a Dra. e a arguida:

Boa tarde ...,

Conforme conversado hoje e reiterando a conversa de segunda-feira dia 29, abaixo envio as notas que escrevi em 27 de maio em resposta ao seu email anexo e que na altura, por ser fim de semana, decidi não enviar e fazer a tal conversa que tivemos na segunda.

Depois de a voltar a ler, acho mesmo pertinente dar-lhe este feedback por escrito para que faça uma reflexão que ajude a evoluir para o que pretendemos e precisamos.

Muito obrigada.

....

...,

A pergunta que lhe faço é porque não enviou estas propostas como na semana passada. Ou seja, com os posts completos para eu poder avaliar conteúdos e dar feedback.

Na nossa conversa na terça-feira dia 16, dei-lhe o seguinte feedback:

- ainda não tem a linguagem da ...,
- precisa de ter mais exigência com os textos finais, tanto no conteúdo como na apresentação (imagens, gráficos etc.), gralhas, etc.,
- preocupação em escrever e gerir os conteúdos,
- preocupação com timings/oportunidades.

Pedi-lhe também que me desse conta das dificuldades que tem na ... para fazer o trabalho que precisamos e poder, a devido tempo, assumir a comunicação em pleno. Naturalmente, esse tempo depende da velocidade a que conseguir "correr" e preparar-se para fazer um trabalho de grande nível que permita criar notoriedade à volta da marca. A marca é tudo, são as palavras certas, os detalhes e a repetição vezes sem conta até que entre na cabeça dos investidores.

Nessa nossa conversa faltou falarmos de organização. Para além da agenda de comunicação nas redes, a ... precisa de organizar bem o seu dia e fazer uma agenda de trabalho e de metas a atingir todas as semanas, mantendo sempre atualizados os assuntos que tem comigo. A folha de cálculo que me enviou com os assuntos pendentes é demasiado superficial e não leva em conta todos os assuntos e ideias de que falámos.

A sua vinda para a ... é para nós uma aposta séria e que pretende:

- comunicação institucional, propondo ideias e implementando também as nossas, trabalhando a notoriedade. O exemplo da proposta que nos foi enviada pela ... e que na altura que lhe dei a conhecer, considerou conseguir implementar. Público alvo: reguladores, potenciais clientes institucionais, relações institucionais junto das empresas cotadas, das multinacionais e personalidades mais influentes da nossa praça. Destacamos os jornalistas, sociedades de advogados, partners de grandes consultoras, e personalidades com poder de convocatória.

- *informação/venda junto de grandes empregadores, Associações Empresariais, Ordens Profissionais, etc.*
- *comunicação a Clientes e potenciais Clientes - esta comunicação deve ser suportada pela equipa de investimentos, onde me incluo. Falamos aqui do comentário mensal no extrato, das cartas trimestrais, R&C, Relatório & Contas do Fundo (anual e Semestral etc. Neste ponto, realço que é importante ter um conhecimento de tudo o que fizemos até aqui, o que ajudará a entrar na linguagem da entidade empregadora...*
- *comunicação nas redes - reforçar o que já estamos a fazer. Aqui é importante seguir alguns exemplos que lhe temos enviado (... ..., ... etc.). Não há problema em copiar modelos que funcionam bem. O conteúdo será o nosso,*
- *presença nos media com entrevistas e com artigos escrito por nós. Lembro neste ponto que a não é muito relevante para nós, porque só fala para a indústria de fundos. É relevante para publicação sempre que nos seja favorável.*

O propósito da entidade empregadora... de ajudar a aumentar a riqueza das famílias e a aumentar o seu conhecimento financeiro, são duas âncoras extraordinárias de comunicação. A primeira está ligada aos resultados que conseguirmos produzir na gestão de ativos. Neste capítulo estou confiante nos resultados que iremos produzir e comunicar o que fazemos em termos de gestão de carteiras e um trabalho muito suportado pela Equipa de O segundo, através de eventos, webinars, participações públicas, artigos que podemos escrever para os jornais. O nosso trabalho de literacia financeira junto das empresas, os suportes de apresentação, as questões que nos são colocadas, criam inúmeras oportunidades para comunicações nas redes e podem ajudar a chegar a outras empresas. Não esquecer o Investidor Inteligente, (biblioteca que temos e os novos episódios), permitirá transcrever ótimos textos ou resumir ideias. Este trabalho deve ser feito com tempo e não há última da hora a "desenrascar qualquer coisa.

Este tipo de expediente não deve ser usado na entidade empregadora.... Somos gestores de dinheiro, uma coisa tao importante na vida das pessoas, E importante transmitir consistência, processos sólidos de pensamento e de execução, que permita aos Clientes confiar que é tudo muito bem ponderado. Numa palavra: RIGOR. Nesta oportunidade, não podia deixar de lhe dar conta que esperava que tivesse visto a notícia da desta semana em que dava conta que a ... foi a instituição independente que mais cresceu no primeiro trimestre. Ainda, sabendo que os Certificados de ... tem sido o "grande produto de momento", deveria ter estado atenta à notícia que lhe enviei da DECO. O que eu fiz foi seguir o ... no LinkedIn e assim recebo as notificações.

Resumindo, tudo isto só faz sentido se também for importante para a ... e estiver disponível para fazer este caminho. O meu trabalho é fazer esta conversa consigo, dizer-lhe para onde queremos ir e dar-lhe as condições para lá chegar. Mas, o caminho terá que ser percorrido por si.

Obrigada.

[EMAIL REMETIDO PELA TRABALHADORA]

48.º A Administração transmitiu, uma vez mais, à arguida que a sua contratação havia sido uma aposta séria, mas que estava desiludida com o trabalho e que a mesma não demonstrava agir da forma adequada.

49.º Houve sempre uma tentativa de auxiliar a arguida, propor-lhe ideias de conteúdos interessantes e de a ajudar a resolver as dificuldades que a mesma tivesse, mas a mesma demonstrou sempre desinteresse, não ouvindo ou dialogando sobre os problemas que lhe eram apontados.

50.º Sendo que o feedback interno (por parte dos Colegas e Administração da arguente) e externo (clientes) das publicações efetuadas pela arguida era negativo.

51.º Tudo por causa de atuações pouco profissionais e violadoras dos deveres de zelo e diligência da arguida, com o inerente prejuízo para o bom nome e imagem comercial da arguente na entidade empregadora.

52.º No dia 12 de julho de 2023, às 10:52 o cliente ..., enviou um e-mail a colaboradores/as da arguente, ... e ... com o assunto: "Publicação com título falso para a fonte apresentada" e com o teor que a seguir se reproduz:

[EMAIL TROCADO]

53.º Tratava-se de uma publicação efetuada pela arguida onde a mesma cometeu um lapso grave na leitura de um gráfico, tendo mesmo sido decidido eliminar tal publicação.

54.º Vejamos, na mesma data foi dado conhecimento de tal e-mail ao Administrador ..., por parte do colaborador ..., reproduzindo-se aqui todas as mensagens então trocadas sobre o mesmo assunto:

[EMAILS TROCADOS]

55.º Tornou-se manifestamente impossível confiar no trabalho da arguida que tem criado bastantes perturbações, como a que é relatada na transcrita troca de e-mails.

56.º Arguida que se revelou ser uma trabalhadora desleixada, que não é zelosa, diligente e cumpridora das suas obrigações.

57.º Provocando prejuízos à arguente, porquanto uma publicação com conteúdo incorreto afeta gravemente o bom nome, reputação e imagem comercial da entidade empregadora....

58.º Por e-mail de 18 de julho de 2023 a legal representante da arguente, a propósito das publicações da semana de 17 a 21 de julho questionou a arguida:

[EMAIL TROCADO]

59.º Também por e-mail de 18 de julho de 2023 a arguida foi repreendida por e-mail da administradora Dra. ..., com o seguinte teor:

[EMAIL TROCADO]

60.º Uma vez mais foi transmitido à arguida uma ideia de desapontamento pelo trabalho por esta realizado, revelando a mesma falta de planeamento e organização.

61.º Acontece que no dia 10 de agosto de 2023 foi solicitado a arguida que revisse um dos mais importantes documentos que a arguente publica - o Relatório e Contas 1º semestre de 2023 sobre o Fundo daI Value PPR Ações – sendo solicitado pela Administradora da argente Dra. ... a arguida:

[EMAIL TROCADO]

62.º Acontece que a arguida, após revisão do R&C devolve tal documento mal paginado, com tipos de letra e tamanhos de letra diferentes e espaçamentos desiguais entre blocos de texto.

63.º Sendo que o mesmo R&C não estava em condições de ser publicado.

64.º Por exemplo, não seria possível publicar e divulgar um documento que iniciava na página 18 e com tipos de letra e tamanhos de letra diferentes.

65.º Como suprarreferido, a arguente apercebeu-se que os problemas do trabalho defeituoso da arguida não diziam respeito apenas à substância, mas também à forma.

66.º A mesma demonstrou, uma vez mais, ser descuidada, o que aliado a um comportamento incumpridor reiterado, motivou a abertura do presente processo disciplinar.

67.º Sendo que a arguida não apresenta justificações ou desculpas para o trabalho defeituoso que apresenta, atuando de forma absolutamente irresponsável, o que produz um sério desgaste, pois não entende o que lhe é pedido e esperado por parte da arguente.

68.º Também no dia 10 de agosto de 2023 existiu uma proposta de publicação da arguida sobre a ... que estava errada.

69.º Este post que a arguida propôs foi cancelado pela Dra. ..., por estar a fazer leituras erradas de um Relatório da

70.º A mesma consultou dois outros colegas, Analistas Financeiros da Equipa de Investimentos e também consideraram que a interpretação que a arguida faz dos dados do Relatório é, mais uma vez, errada, tendo sido impedida de publicar tal interpretação.

71.º Na semana passada a arguida republicou um poste:

<https://www.linkedin.com/feed/update/...>

72.º Apesar de ser uma republicação que não exige grande esforço a arguida com a habitual incúria desta vez esqueceu-se de um ponto de interrogação na primeira frase que faz toda a diferença.

73.º Como a arguida não ignora, deveria ser: "Queres ser dono do teu destino?"

74.º Pelo que nem "copy, paste" a arguida sabe fazer direito.

75.º Situações semelhantes repetiram-se inúmeras vezes e foi a Dra...., que mais tarde ia corrigir gralhas ou escrever melhor as frases publicadas pela arguida.

76.º Em diversas ocasiões a Dra. recebeu o comentário de colegas de trabalho e clientes sobre a qualidade das imagens nas publicações (gráficos, fotos ou recurso a imagens externas).

77.º Para além do apoio que a arguida tinha do Diretor Executivo, ..., e da equipa de investimentos, foi sugerido que fizesse formação sobre redes sociais e sobre estas questões mais técnicas.

78.º Foi-lhe proposto que visse os temas em precisava de ajuda e que sugerisse para a arguente pagar essa formação.

79.º A arguida nunca fez qualquer proposta.

80.º Claramente, foi-lhe dito que precisava e deveria evoluir, mas a mesma deve achar que não, não demonstrando a mínima vontade de desempenhar as suas funções com o zelo e diligência devidos.

81.º No início do mês de agosto a arguente pediu a arguida um ficheiro excel com o planeamento do seu trabalho.

82.º Este documento espelha mais uma vez a falta de esforço da arguida.

83.º Primeiro, sugere um conjunto de publicações que já foram feitas e as quais ela não tem de adicionar nada em termos de texto ou trabalho próprio.

84.º Segundo, deixa alguns sem concretizar, como é o caso das publicações ("posts") em que tem "livro".

85.º A arguida só sugeriu 1 ou 2 publicações e mesmo essas a arguente teve que reformular por serem imprecisas ou inócuas.

86.º *Terceiro, é clara a escolha de tais publicações: a maioria porque estão feitas e nada traz de novo ou que exija esforço da arguida.*

87.º *Esta forma de estar já tinha sido alvo de chamada de atenção no e-mail de 29 de maio a propósito de uma serie de posts que elencava para publicação, mas sem conteúdo para aprovação.*

88.º *Ora, desde maio de 2023 nada mudou.*

89.º *Recorda-se que na definição de quais eram as funções da arguida houve a preocupação de se referenciar detalhadamente o que era esperado dela se aceitasse a proposta de trabalho da entidade empregadora....*

90.º *Debalde, a mesma faz tábua rasa de tal definição de funções.*

91.º *Por outro lado, foi solicitada uma Proposta de Comunicação para os 3 anos do Fundo PPR - a importância do Fundo fazer 3 anos tem a ver como facto de a nível institucional o acompanhamento por entidades externas só ser feito depois desta marca dos 3 anos ser atingida.*

92.º *Um bom exemplo é a DECO, que só emite opinião a partir desta data o que para a entidade ... é muito relevante.*

93.º *Foi pedido à arguida em fevereiro de 2023, quando regressou da licença de maternidade, para fazer este contacto e sugerir que ouvisse uma apresentação da entidade..., no sentido de perceberem que gerem o Fundo com os mais elevados padrões a nível mundial, comparando de forma soberba neste período com gestores de renome mundial e com um histórico de grandes rentabilidades.*

94.º *Normalmente quando é pedida à arguida uma tarefa que lhe imponha algum esforço ela diz que é difícil.*

95.º *Neste caso alegou que só mesmo aos 3 anos.*

96.º *Para além disso, o que a arguida propôs para dar destaque aos 3 anos do Fundo da arguente não é nada de novo.*

97.º *Da parte da arguida não há esforço nenhum para pensar e preparar o que poderiam ser boas ideias nas redes sociais ou iniciativas como conceder entrevistas a influencers que trabalham os temas da literacia financeira.*

98.º *A sua proposta é mais um trabalho sem qualquer esforço, recuperando temas "requeentados".*

99.º *O único ponto relevante é o primeiro com o Dr. ... e que surgiu num almoço que ocorreu entre o mesmo, a arguida e a Dra. ... e neste almoço, foi o próprio que perguntou à Dra. ... se teria interesse em fazer uma ação de comunicação/partceria na ..., no programa "As pessoas não são números".*

100.º *A falta de zelo e a negligência demonstra-se na qualidade e substância do que é escrito pela arguida, mas também por parâmetros objetivos, quando a mesma não é sequer capaz de formatar corretamente um documento, gráfico ou imagem.*

101.º

102.º *Conforme ficou exposto, são graves as infrações cometidas pela trabalhadora arguida ..., a qual tinha perfeito conhecimento e consciência da gravidade e consequências dos procedimentos par si adotados, porquanto foi várias vezes alertada para a incompetência demonstrada.*

103.º *Tais condutas violam os seus deveres enquanto trabalhadora, previstos no art.º 128.º, n.º 1, alíneas c), e) e h) do Código do Trabalho.*

104.º *Não realizando o trabalho com zelo e diligência.*

105.º *Não cumprindo corretamente as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho.*

106.º *E não conseguiu promover ou executar os atos tendentes a melhoria da produtividade da empresa.*

107.º *De resto, as situações criadas pela arguida colocam a entidade.... numa posição de fragilidade pela criação de um risco permanente de prejuízos na sua imagem,*

108.º *As pessoas coletivas gozam da tutela de direitos de personalidade, ou de direitos afins com outra designação, nomeadamente direito a uma boa reputação comercial, ao crédito e ao bom nome, sendo várias as normas do sistema que o afirmam.*

109.º *O comportamento da arguida é agravado pelo facto de tais riscos nos danos de imagem, bom nome e reputação da arguente terem sido criados em desobediência as instruções recebidas e de si conhecidas.*

110.º *Estes comportamentos da arguida, pela sua gravidade e consequências, determinam a quebra total e absoluta da confiança da entidade patronal, tornando impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo fundamento para despedimento por justa causa, nos termos do artigo 351.º, n.º 1 e n.º 2 alínea a), d) e e) do Código do Trabalho, despedimento esse de cuja intenção se dá conhecimento a arguida.*

111.º *Os referidos comportamentos traduzem-se num total desrespeito e atropelo pelas normas vigentes e determinadas pela Entidade Patronal que tentou sempre que a arguida percebesse que não desempenhava corretamente as suas funções.*

112.º *E que tem de confiar que a mesma sabe interpretar um gráfico, um comunicado, uma notícia.*

113.º *Ou que consegue paginar corretamente um documento.*

114.º *Apresentando-se com o mesmo tipo de letra.*

115.º *O comportamento da arguida tem de ser analisado na perspetiva da sua projeção sobre o vínculo laboral, tendo em atenção as funções por esta desempenhadas e a possibilidade de estas subsistirem sem lesão irremediável dos deveres fundamentais inerentes.*

116.º *O comportamento da arguida, considerado em concreto, assumiu extrema gravidade do ponto de vista disciplinar, pois infringe alguns dos mais elementares deveres da trabalhadora face a sua entidade patronal, nos quais se baseia a relação de confiança indispensável para a manutenção do vínculo laboral.*

117.º *Na verdade, de acordo com as factos supra expostos a arguida teve vários comportamentos censuráveis, quer por ação, quer por omissão que lhe são imputáveis a título de culpa ou negligência muito grosseira e que viola deveres de natureza laboral, sendo esse comportamento de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torna a situação insustentável, sendo inexigível à entidade empregadora (a um empregador normal, razoável) que lhe responda com outra sanção que não o despedimento.*

118.º *Com efeito, também um trabalhador médio, normal, teria sempre um grau de zelo e diligência diferente daquele que foi demonstrado pela arguida, que apesar de sucessivos avisos e repreensões, não tem uma inflexão de comportamento.*

119.º *Nem demonstra que esta seja colaborante numa mudança, pelo contrário, a situação agrava-se de dia para dia com um desinteresse repetido no cumprimento das suas funções.*

120.º *Não aconteceu apenas um ato pontual, mas sim uma sucessão de falhas, reiteradas e repetidas que tornam impossível a manutenção da relação de trabalho.*

121.º *Esta impossibilidade só ocorre 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 (art.º 762.º, do Código Civil) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se esta perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais.*

122.º *Assim, dúvidas não restarão que o comportamento da arguida é suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador serias dúvidas sobre a idoneidade da sua conduta futura, existindo justa causa para o despedimento.*

Termos em que deve promover-se o despedimento da Arguida, com invocação de justa causa, podendo, querendo, consultar o processo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias uteis, respondendo a nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo ainda juntar documentos, arrolar testemunhas e solicitar as diligências probatórias que se mostrarem pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do artigo 355.º do Código do Trabalho.

Acréscce que, nos termos do artigo 354.º do Código do Trabalho, a sua presença nas instalações da Entidade Patronal se revela inconveniente, face a tudo quanto relatado na nota de culpa, atenta a completa perda de confiança no seu trabalho e possível prejuízo para a empresa no desempenho do mesmo, bem como pelo potencial prejuízo na instrução do processo (com eventual eliminação ou ocultação de provas, e/ou influenciando testemunhas), pelo que foi igualmente determinada pela entidade patronal a sua suspensão preventiva sem perda de retribuição e antiguidade.

Como instrutores do presente processo foram nomeados os advogados da ..., ..., ..., ..., Sociedade de Advogados, ..., a Ora. ... e o Dr. ..., relator da presente nota de culpa, que poderão nomear outros advogados para o secretariar, sendo que o processo disciplinar estará disponível para consulta na Avenida ..., n.º ..., 4.º, sala ... Porto.”

1.3. Por correio eletrónico, em 12.09.2023, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta a nota de culpa no processo disciplinar instaurado por - Gestão de ...- ..., S.A.

Exmo. Senhor Instrutor,

.... (doravante "trabalhadora") vem apresentar a primeira parte da resposta à nota de culpa no processo que lhe foi instaurado por - Gestão - ..., S.A. (doravante "empregadora" ou "empresa"), o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

I - O Motivo pelo qual esta é a primeira parte da sua resposta a nota de culpa

1º

No dia 29 de agosto de 2023, regressada de férias, a trabalhadora foi chamada ao gabinete da Sra. Dra. ..., onde esta se encontrava acompanhada de um advogado, o Sr. Dr. ..., instrutor do vertente processo.

2º

Foi aí confrontada com a notícia de que a empresa havia decidido instaurar-lhe um processo disciplinar, com vista ao despedimento, ficando a trabalhadora de imediato suspensa preventivamente.

3º

Foi nesse ato retirado a trabalhadora o computador da empresa que lhe havia sido entregue como instrumento de trabalho, bem assim foi-lhe cessado, a partir desse momento, o acesso ao e-mail e ao Teams corporativo, em que se encontra o histórico de comunicações e trabalho da trabalhadora ao serviço da empresa.

4º

Foi também transmitido a trabalhadora que teria até ao dia 31 de agosto de 2023 (ou seja, cerca de 48 horas) para entrar num "acordo" sob pena de, após essa data, a empresa (por motivos internos seus) já não atribuir à trabalhadora documentação para subsídio de desemprego.

5º

Como stress e surpresa próprios de quem é inopinadamente confrontado com tal tipo de situação, a trabalhadora, nesse momento, foi folheando, na diagonal, as 26 páginas em que se encontram vertidos os 122 artigos da acusação que lhe é dirigida.

6º

Constatando que uma grande parte é composta por transcrição de e-mails, a trabalhadora fez notar de imediato uma circunstância, que assim se parafraseia: "Mas ..., são referidos aqui vários e-mails, mas não estão aqui referidos os meus e-mails e as minhas respostas ...".

7º

É também de realçar que na acusação se lança, em geral, um anátema sobre o profissionalismo da trabalhadora enquanto esteve ao serviço da empresa, através do emprego de expressões como "desleixo, preguiça ou displicência" (art. 5.º), "o trabalho era muito superficial, não tinha rigor, nem encantava" (art.º 19.º), "manifesta falta de qualidade" (art.º 28º), "extremamente desleixada" (art-º 32º), "deficiente trabalho" (art.º 37.º), "atuações pouco profissionais" (art.º 51º), "trabalhadora desleixada" (art.º 56.º) e outras similares, que campeiam pela nota de culpa e que, para além de vagas e conclusivas, são de uma evidente desnecessidade (e até vulgaridade), apenas se percebendo, com o devido respeito, como sendo tributárias de uma estratégia ad terrorem, para quebrar o animo da trabalhadora, perturbá-la, constrangê-la e afetar a sua dignidade".

8º

Ora, não obstante o modo pífio, vago, genérico e pouco fundamentado dessas acusações, uma constatação é óbvia: a trabalhadora tem o direito de se defender, não só aportando contexto e/ou respostas relativamente aos e-mails referenciados na acusação, mas também aportando elementos do seu trabalho que rebatem as infelizes "acusações" antes referidas.

9º

Ora, como resulta da experiência comum, ninguém tem de memória os dias e horas a que enviou certo e determinado e-mail ao longo do último ano. E nem sequer os e-mails ou mensagens que concretamente enviou sobre determinado

assunto. Por isso, seria improfícuo e inexigível à trabalhadora (ou a qualquer trabalhador em semelhante circunstância) que requeresse ao Senhor Instrutor diligências instrutórias do género "Que seja junto o e-mail x enviado a y no dia y"...

10º

Pelo contrário, o contraditório da trabalhadora só é respeitado (pelo mínimo), se esta tiver acesso aos seus e-mails, mensagens e documentos, para os poder analisar e deles fazer uma triagem.

11º

Nesta conformidade requer-se, como diligência instrutória, o seguinte:

- Que seja entregue à trabalhadora o seu computador, e*
- Que lhe seja repostado o acesso ao e-mail e teams corporativo, em que se encontra o histórico de comunicações e mensagens recebidas e enviadas pela trabalhadora*
- Que, após os dois momentos supra, seja conferido novo prazo de dez dias uteis à trabalhadora para, assim entendendo, apresentar a segunda parte da sua resposta a nota de culpa.*

12º

Acrescenta-se o seguinte:

Embora se tenha dúvidas de legalidade sobre tal corte de acesso a uma trabalhadora no estado de "suspensa" (e não de despedida), a trabalhadora requer que esse acesso seja estritamente conferido por esse período limitado de tempo, de dez dias uteis, sendo que a trabalhadora, não obstante a suspensão preventiva, continua adstrita aos deveres de sigilo contemplados no seu contrato de trabalho.

13º

Ou seja, o pedido da trabalhadora é bem contido e equilibrado neste particular.

14º

Sendo certo que a necessidade de acesso ao computador, e-mails e mensagens para defesa da trabalhadora mais ficou reforçada após a consulta do processo disciplinar.

15º

O processo é composto por 64 fls. (incluindo a capa), assim discriminadas:

- Fls. 1 - capa;*
- Fls. 2 - deliberação e nomeação de instrutor;*
- Fls. 3 a 7 - contrato de trabalho;*
- Fls. 8 a 36 - e-mails e anexos;*

- Fls. 37 a 64 - nota de culpa.

16º

Em suma, trata-se de um processo assente, essencialmente (rectius exclusivamente) em emails e anexos.

17º

É, pois, de meridiana justiça que alguém, para se poder defender de um processo assente em e-mails e anexos, possa defender-se através dos mesmos meios, constituindo a impossibilidade de acesso aos mesmos uma violação material do princípio do contraditório, conducente à nulidade do processo disciplinar, o que se invoca para todos os efeitos legais.

II - Ainda que se demonstrassem irrestritamente os "factos" que compõem a acusação, daí não se retirava a existência de justa causa de despedimento.

18º

O "despedimento sem indemnização ou compensação", previsto na alínea f) do n.º 1 do art.º 328.º do Código do Trabalho, é a sanção mais grave que pode aplicar-se a um trabalhador, só podendo aplicar-se em caso de "comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho" (cfr. art.º351º, n.º 1, do Código do Trabalho).

19º

O ónus dessa demonstração é da entidade empregadora.

20º

Ora, mesmo que a trabalhadora não apresentasse, como vai apresentar, a pronuncia adiante, a mera acusação, por si só, bem assim, as fls. 8 a 36 do processo disciplinar em que a mesma vem suportada, seriam insuficientes para justificar decisão tão gravosa como o despedimento, o que se alega para todos os efeitos legais.

III - A pronuncia sobre a "acusação"

a) Algumas perplexidades formais

21º

Já se disse que a trabalhadora foi confrontada com o cenário suprarreferido de 1º a 6º no dia 29 de Agosto de 2023, data em que foi notificada da nota de culpa.

22º

Ora, para além de expressões, constantes da notificação propriamente dita, pautadas por um acentuado registo hiperbólico e tremendista (como "presença ... inconveniente", "completa perda de confiança", "possível prejuízo para a empresa", "eventual eliminação ou ocultação de provas e/ou influenciando testemunhas"), que, salvo melhor opinião, se apresentam como manifestamente desproporcionais e deslocadas, atenta a "factualidade" de que a trabalhadora é acusada,...

23º

Lê-se ademais na notificação que existiria nessa data um processo ("que lhe foi instaurado") e que estaria desde logo disponível para consulta, bastando para o efeito avisar com antecedência mínima de 24 horas o dia e hora em que se pretendia consultar o processo.

24º

Porém, a fazer fé nos elementos que se viram aquando da consulta do processo (a que o mandatário signatário procedeu no dia 5 de setembro de 2023, para o que emitiu aviso, instruído com procuração, no dia 4 de setembro de 2023 às 8h32), a verdade é que no referido dia 29 de agosto de 2023 ainda não existiria "processo", pelo menos no sentido físico (de "hard-copy") do mesmo.

25º

De facto, resulta da "documentação instrutória" que suporta os factos imputados à trabalhadora (a "arguida"), que o processo, afinal, só foi feito (ou pelo menos coligido), no dia 4 de setembro de 2023, em hora posterior aquela em que foi (aliás lealmente) emitido o aviso prévio para consulta do mesmo.

26º

Isto começa a resultar desde logo da própria capa do processo, onde se lê:

[IMAGEM]

27º

E continua a resultar dos cabeçalhos e-mails, de fls. 8 a 36 do processo, que suportam a intenção de despedimento da trabalhadora, onde se lê consistentemente:

[IMAGEM]

28º

Do que resulta que este processo não estava feito, ou pelo menos coligido e disponível para consulta, na forma física e de hard-copy, antes de ter sido pedida a sua consulta, no dia 4 de setembro de 2023, pelas 8h32.

29º

Assim, sem prejuízo da aparente imprecisão constante da notificação da nota de culpa, não é absurdo que se retire desta evidente e documentada constatação, aliado ao que se disse supra em 4º e na n.d.r. 2, o seguinte facto instrumental:

30º

Que se afigura que o presente processo pode ter sido movido como uma forma de pressão, para constranger a trabalhadora a uma saída rápida e que, só após ter sido verificado que essa pressão não produziu efeito, e que, então, existiu a preocupação fazer e coligir um processo propriamente dito (físico e na forma de hard copy), que não existia no momento da notificação da nota de culpa.

31º

Uma outra perplexidade resulta do que se diz no art.º 8.º da nota de culpa.

32º

Lê-se aí:

[IMAGEM]

33º

O modo de alegação parece não ser inocente.

34º

De facto, daqui resulta a ideia - em conjugação com o demais timbre que norteia a nota de culpa acima sintetizado em 7º - que a Dra. ... veio lembrar a desleixada, desinteressada e esquecida trabalhadora o que já constava do seu contrato de trabalho (e de que ela, porventura por ser tao incompetente, já nem sequer se lembrava).

35º

Quando o mandatário signatário leu o referido artigo, ainda sem ter consultado o processo, cuidou tratar-se de um lapso de escrita.

36º

Porquanto é referido que o dito e-mail é de 24 de março de 2022, quando o contrato de trabalho só foi celebrado posteriormente, em 26 de abril de 2022, para entrar em vigor em 6 de junho de 2022.

37º

Porém, consultado o processo resulta efetivamente confirmado que o dito e-mail é mesmo de 24 de março de 2022, anterior à celebração e entrada em vigor do contrato de trabalho.

38º

Uma entidade tão pretensamente implacável com alegadas e eventuais imprecisões vem acusar uma trabalhadora (ainda para mais visando o seu despedimento) escrevendo deste modo.

39º

Mas isso não é o essencial.

40º

O essencial é que fica reforçada a ideia de que o presente processo corresponde a uma construção. De elementos dispersos. Sem gravidade suficiente. Para constranger uma trabalhadora a sair. Trabalhadora esta que, além de competente, bem precisa de trabalhar, sendo que tem três filhos menores.

41º

Ademais, com todo o devido respeito, perpassa também a ideia de que o Senhor Instrutor, profissional do foro, não parece ter tido ascendência suficiente sobre a sua cliente, para lhe dizer "isso não interessa nada", "isso não é motivo", "isso é conclusivo", "se deseja fazer cessar a relação laboral, tente iniciar um processo negocial, com dignidade e ver se é possível estabelecer uma plataforma de entendimento", etc., etc., etc., e muitas outras coisas que poderiam ser ditas em semelhantes circunstâncias por ilustre advogado, experiente em direito laboral (em que se trabalha com temas tao sensíveis como a carreira, dignidade e sustento de pessoas).

42º

Antes parece ter deixado correr - sem grande massa crítica e/ ou triagem sobre o que pode ter relevo disciplinar - a pena da própria empresa.

b) Por mera e cautela de dever de patrocínio: a caducidade

43º

São muitos poucos os factos referidos na nota de culpa. O que demais nela seve é um texto argumentativo e conclusivo, em que, de forma desnecessária se ataca infundadamente a trabalhadora.

44º

Entre esses poucos factos, alguns nem sequer vem circunstanciados no tempo.

45º

Ora, a trabalhadora irá infra pronunciar-se sobre toda a nota de culpa. Porém, por cautela e dever de patrocínio invoca expressamente a caducidade do direito de exercer a acção disciplinar relativamente a todos os "factos" ocorridos mais de 60 dias antes do dia 25 de agosto de 2023 (data da "deliberação de instauração de processo disciplinar" que faz as fls. 2 do processo).

c) A pronúncia da trabalhadora propriamente dita

46º

Grande parte da nota de culpa passa pela tentativa de enxovalhar o bom nome e profissionalismo da trabalhadora.

47º

Acusações que se contestam com toda a veemência.

48º

Falam a favor da trabalhadora uma carreira de 18 anos, marcada por progressão e pela passagem em jornais como o Diário Económico, Agência Lusa e 14,5 anos de Jornal de Negócios.

49º

Breve apontamento curricular da trabalhadora (que é do conhecimento da empresa):

- Out. 2001 - Jul. 2005 - Licenciatura em Jornalismo pela Universidade de Coimbra;
- Out 2005 - Jan. 2006 - Jornalista estagiária. Agência Lusa, Lisboa;
- Mar. 2006 - Jun. 2006 - Jornalista. Diário Digital, Lisboa;
- Jun. 2006 - Abr. 2007 - Jornalista. Diário Económico, Lisboa;
- Abr. 2007 - Dez. 2007 - Jornalista. Agência Lusa, Lisboa;
- Jan. 2008 - Maio 2022 - Coordenadora de Mercados Financeiros. ..., Lisboa (Redação de notícias e reportagens de atualidade sobre mercados financeiros; Trabalhos de análise financeira e outlook para as várias classes de activos; Entrevistas a gestores de investimento e analistas financeiros Realização de artigos de finanças pessoais e literacia financeira; Comentários de bolsa para a RTP, RTP Informação e CMTV);
- Jun. 2022 - Presente: Gestor de Produção de Conteúdos e Operações de Marketing. Casa de Investimentos, Braga.

50º

A trabalhadora sempre foi considerada como uma excelente profissional, na área da informação económica.

51º

Tendo sido laureada, ao longo da sua carreira, com prémios ou menções honrosas, nomeadamente:

- Em 2017, o prémio de jornalismo económico do .../Universidade ... (cfr. doc. n.º 1);
- Em 2018, o prémio para o melhor artigo publicado em 2017 na imprensa sobre ..., como trabalho "...?" (cfr. doc. n.º 2);
- Em 2019 - Menção honrosa no âmbito do Premio de ... (cfr. doc. n.º 3).

52º

A própria CEO da empresa, a Dra. ..., que a trabalhadora conheceu em agosto de 2021, quando a entrevistou, referiu vezes sem conta que foi a melhor entrevista que jamais deu e que melhor reproduziu as suas palavras. Isto foi dito muitas e muitas vezes para pessoas que trabalhavam dentro e fora da entidade.

53º

Ainda trabalhadora para a entidade foi uma aposta muito séria para a trabalhadora e a sua família.

54º

Saiu de um trabalho estável e bem-sucedido no Jornal ..., onde estava há 14 anos e era considerada excelente profissional, quer pelos Colegas, quer pelas pessoas e entidades com quem interagia.

55º

A Dra. ... referiu por diversas vezes a trabalhadora que várias pessoas a felicitaram pela contratação, tendo-lhe comunicado surpresa por a trabalhadora ter aceite o desafio.

56º

No que a trabalhadora respeita, não se tratou apenas uma mudança de trabalho, mas também uma mudança de cidade, de ... para ..., com a sua família (marido e dois filhos), vindo, nessa altura, uma bebé a caminho (a ..., a mais nova, que nasceu a ... de 2022, sendo a terceira filha do casal).

57º

A trabalhadora e o seu agregado familiar residiam em ... e, aquando da mudança para ..., fruto da contratação da trabalhadora pela, adquiriram, em 2022, uma moradia geminada, na zona de ..., com condições e cómodos adequados para albergar uma família de cinco pessoas, uma das quais (o marido da trabalhadora) trabalhando em casa, em regime de teletrabalho para empregador sito na região de ..., onde ainda se desloca para reuniões mensais.

58º

A contratação da trabalhadora ocorreu já estava a trabalhadora grávida e a entidade estava ciente de que a trabalhadora iria entrar ao serviço para pouco tempo depois sair em licença.

59º

Ainda assim, no processo de contratação foi garantida toda a confiança a trabalhadora e foi-lhe indicado que isso não seria um problema.

60º

Assim a entrada da trabalhadora na não correspondeu apenas a uma mudança de emprego, mas antes a uma mudança de projeto de vida da trabalhadora, o que tudo era do conhecimento da empresa.

61º

Neste contexto - e sempre salvaguardando naturalmente o devido respeito por opinião diversa - afigura-se que quanto mais espúrios e menos fundamentados sejam os motivos invocados para "forçar" a cessação de relação laboral, mais agravada sai a ilicitude da conduta.

62º

A trabalhadora nada teria de que se queixar se, porventura, este projeto não tivesse corrido bem no período experimental. O risco aí correria por sua conta.

63º

Porem, já terá muito de que se queixar se, porventura este projeto de vida vier a ter desfecho negativo por via de facto ilícito e a si não imputável.

64º

Tendo sido admitida a 6 de junho de 2022, a trabalhadora trabalhou até ao dia 14 de agosto de 2022, apesar de já nessa altura ser portadora de atestado medico atestando a sua gravidez por risco com efeitos desde 30 de julho de 2022 (cfr. docs. n.º 4 e 5.).

65º

Pelo que é com grande sentimento de injustiça - com todo o devido respeito – que recebe (as aliás falsas) acusações de displicência, desleixo e falta de motivação com que é enxameada (de modo manifestamente desnecessário) a nota de culpa.

66º

Aquando do recebimento da nota de culpa, a trabalhadora, sentindo-se injustiçada, invocou precisamente este facto a seu favor, o que, todavia, foi desvalorizado pela Dra. ..., tendo referido que a trabalhadora saiu em licença em 14 de ..., mas não saiu no final do mês de agosto, como havia adiantado como data indicativa

67º

A trabalhadora admite que, efetivamente, aquando da admissão, havia adiantado, como data indicativa para saída em licença, o final do mês de agosto de

68º

Porem, há que ter em conta que estamos a falar de uma gravidez, sendo que a trabalhadora não tinha controlo nem sobre o momento do nascimento da bebe nem sobre o seu estado de saúde. Adiante.

69º

Ainda em relação a este tema da maternidade, a Dra. ... contactou a trabalhadora em meados de novembro de 2022

70º

Num telefonema pediu-lhe que antecipasse o final da sua licença de 5 meses, tendo referido que 4 meses seriam mais que suficientes e que numa equipa pequena se esperaria que as pessoas façam esforços.

71º

Não obstante - e com toda a lealdade e frontalidade - a trabalhadora não ter apreciado este discurso, assumiu, porém, uma atitude proativa e disponibilizou-se a ir à organização encontrar-se com a Dra. ... para ver como poderia ajudar a partir de casa .

72º

Assim, antes do final da licença de maternidade, a trabalhadora foi à empresa organizar o seu regresso.

73º

Nesse encontro transmitiu várias ideias e formulou o plano de comunicação para a Assembleia Anual de Clientes.

74º

Ao contrário de 2022, em que a Assembleia não contara com nenhuma jornalista, este evento teve em 2023 cobertura de três jornais (... , Eco e ...), com peças de relevo em todos eles.

75º

O que foi fruto da prestação, iniciativa e contactos da trabalhadora.

76º

Quando a trabalhadora entrou na organização, passados poucos dias, foi informada que o Dr..., a pessoa com quem iria trabalhar diretamente e iria apoiá-la nesta transição, estava de saída.

77º

Mesmo assim foi garantido à trabalhadora pela Dra. ..., que não a havia enganado e que não estava a puxar-lhe o tapete (expressão da própria Dra. ...).

78º

A trabalhadora é uma trabalhadora com iniciativa. Apresentou diversas ideias e propostas de comunicação, nomeadamente a organização de eventos com jornalistas, a realização de uma grande conferência, webinars abertos a clientes e jornalistas.

79º

Propostas estas que a administração da empresa, no início, acolheu como excelentes ideias, mas que acabaram por nunca se concretizar por um ou por outro motivo.

80º

Sendo que se tratavam de ações suscetíveis de aumentar a reputação e a notoriedade da entidade.

81º

Aquando da contratação da trabalhadora foi-lhe ainda dito que gostariam que a mesma produzisse vídeos e podcasts e outros materiais onde a trabalhadora seria uma mais-valia, nomeadamente atenta a sua experiência televisiva.

82º

Entretanto, não havia condições técnicas e optou-se por deixar todos estes planos em banho-maria, por causa não imputável à trabalhadora. Porem, caso as condições venham a existir, a trabalhadora mantém-se empenhada em desenvolver e participar em tais ações.

83º

Quanto a iniciativas relativamente a publicações, a trabalhadora propunha frequentemente a redação de artigos para o site, quer escritos por si, quer pela equipa de analistas. Grande parte das vezes estas iniciativas foram recusadas.

84º

*Quanto às redes sociais da empresa: antes da **adriça** da trabalhadora - e sobretudo antes do seu regresso à empresa pós-licença de gravidez - praticamente não existiam publicações. Era reproduzida, de quando em quando, uma notícia.*

85º

Com a trabalhadora passou a publicar-se nas redes sociais uma ou duas vezes por dia. Foram muito raras as vezes que não houve publicações diárias, ainda que inicialmente os administradores tenham transmitido à trabalhadora que ficariam satisfeitos com três posts semanais.

86º

Antes de articular diretamente o trabalho com a Dra. ..., a trabalhadora fazia-o com o administrador Os comentários as suas sugestões de temas, publicações e posts variavam entre "impecável!", "boa ideia", "excelente" ou "avança", conforme comprovam mensagens no Teams ou no email.

87º

A trabalhadora sempre fez o seu trabalho com total seriedade, sentido de responsabilidade e profissionalismo.

88º

Nunca deixou nenhuma tarefa que lhe fosse pedida por realizar. Sucedeu, sim, que por vezes não pôde avançar com publicações ou ações por indisponibilidade da CEO Dra. ..., que a partir de determinada altura passou a pedir que tudo tivesse o seu ok.

89º

A trabalhadora sempre teve em consideração os apontamentos que lhe fizeram e procurou responder ao que lhe era pedido, sendo falso o que se diz em 6.º e 7.º

90º

Quanto ao que se diz em 19º e 20º e se impugna: A trabalhadora sempre primou pelo rigor e nunca interpretou mal informações oficiais: Ao longo da sua carreira leu centenas de relatórios oficiais, documentos, apresentações de reguladores e nunca houve qualquer reclamação do seu trabalho.

91º

O que se diz em 21º é paradigmático do presente processo (e do seu infundado timbre acusatório). A trabalhadora é acusada - pasme-se - de cumprir o horário. Sim, é verdade que a trabalhadora cumpria o seu horário - acordado com a administração - mas não só foi além dele em muitas situações e trabalhou e a fez contactos a pedido da empresa durante as suas férias.

A título de exemplo:

92º

Nas suas férias de julho, a pedido da Dra. ..., a trabalhadora agendou um encontro da mesma com o professor ..., alguém com quem a Dra. ... queria travar conhecimento e a quem queria fazer um convite (cfr. doc. n.º s. 6 a 8).

93º

O que se diz em 24º da nota de culpa não é verdade.

94º

O texto do chat GPT foi proposto pela trabalhadora - assim como muitos outros – e apenas não foi publicado de imediato porque a CEO decidiu alterar o texto e o título e atrasou a sua publicação.

95º

Se a entidade empregadora ... está com problemas em cumprir os objetivos de captação de novos clientes isso não se deve à trabalhadora. É absolutamente infundado sequer insinuá-lo.

96º

Aliás, em sentido precisamente inverso, pode afirmar-se que, em várias ocasiões, foi referido pela equipa comercial que as pessoas estavam a chegar pelas redes sociais.

97º

Tal como sucedeu, por exemplo, subseqüentemente à entrevista, com grande visibilidade, da Dra. ... na edição do dia 29 de junho de 2023, conseguida através da prestação e contactos da trabalhadora, que esta replicou depois nas redes sociais (cfr. docs. n.ºs. 9 e 10).

98º

Não é correto o que se diz em 42º e seguintes, sendo a verdade dos factos a seguinte.

99º

A trabalhadora sempre esteve atenta e, ao contrário do que é afirmado, sabe bem fazer uma revista de imprensa.

100º

A trabalhadora viu a notícia em questão, mas como destacava uma gestora da concorrência no título entendeu que não seria benéfica a sua republicação para a organização.

101º

No passado já tinha havido uma discussão sobre a publicação de uma notícia semelhante e a decisão tinha sido no sentido de não publicar.

102.º

Quanto ao que se diz em 47º, a trabalhadora leu com atenção o email enviado pela Dra. ... e procurou ir de encontro ao que lhe era pedido em todas as tarefas.

103.º

Quanto ao facto de apenas ter enviado os temas para publicação, conforme mostra a hora a que o email foi enviado (18h49), a trabalhadora não teve tempo para escrever os textos com o rigor que devem ter, uma vez que esteve a acompanhar um webinar que terminou às 18h30, ou seja, hora e meia após a sua hora de saída (mais uma vez demonstra que, que quando é necessário, a trabalhadora ficar na empresa para lá da sua hora de saída).

104.º

Impugna-se o que se diz em 48º e 49º. Aliás, se o estabelecimento desta relação laboral foi uma aposta seria para alguém o foi, com toda a certeza, para a trabalhadora, dando-se por integralmente reproduzido o que supra se disse em 53.º a 63.º

105.º

Não se aceita o que se diz em que 50º. Foram vários os clientes e potenciais clientes que os felicitaram pelas publicações feitas e pela forma como era tratada a informação. Quanto a colegas a trabalhadora nunca teve feedback negativo.

106.º

Pelo contrário, até recebia feedback positivo, de que é exemplo a mensagem recebida pelo colega ..., dando nota, de tom elogioso, de que a empresa, através da trabalhadora, tinha sido mais rápida do que o Jornal ...a fazer uma publicação sobre a ... (cfr. doc. n.º 11).

107.º

Impugna-se o que se diz em 51º, que não tem qualquer fundamento nem consubstanciação e apenas é dito para atacar sem necessidade a trabalhadora, tendo como efeito perturbá-la, constrange-la e afetar a sua dignidade.

108º

Quanto ao que se diz em 52º e seguintes:

109º

Anota-se em primeiro lugar que a publicação em causa nem está transcrita na nota de culpa nem está junta ao processo disciplinar. Como pode, por isso, a trabalhadora analisar algo que aí não é junto?

110º

Essa publicação deve, por isso, ser enviada à trabalhadora, sendo-lhe dado prazo adicional para defesa.

111.º

Sem prejuízo, a trabalhadora adianta que não se recorda de ter cometido erro de interpretação de um gráfico.

112º

Há que realçar que comentários negativos há em todas as publicações na Internet, o que não faz deles verdadeiros. Não é por um cliente não concordar com um texto que ele está errado.

113º

Ademais - e sem qualquer menosprezo para o rigor que deve procurar-se em todas as publicações - há que reconhecer que o se diz em 55.º vem na senda tremendista que é imprimida à nota de culpa.

114º

E, no mínimo, hiperbólico apelidar de "bastantes perturbações" uma troca de emails por causa de um cliente que criticou uma publicação do Facebook. À mingua de substrato, inflacionam-se questões.

115º

Mas ainda se acrescenta o seguinte, quanto a este alegado erro:

116.º

Como já se disse, a publicação errada que é invocada não está exposta na nota de culpa nem junta ao processo disciplinar.

117º

Porem, tendo em conta a data do email (12 de julho), a trabalhadora calcula que possa ter sido uma publicação que deixou agendada para sair nas suas férias de julho e, salvo erro, dirá respeito a um texto com base num relatório sobre o investimento em

118º

Se assim for, estes "posts", para as duas primeiras semanas de julho, foram revistos com a CEO, ..., e a analista financeira ..., que se juntou a propósito de outro tema e que esteve também a ver as publicações preparadas e a dar sugestões sobre as mesmas.

119º

Ou seja, tratam-se de posts que foram revistos/aprovados por duas pessoas pertencentes à equipa de investimentos.

120º

A trabalhadora utilizou inclusive uma imagem que tinha sido enviada pela referida analista e que retratava a realidade em causa, no sentido de que Portugal é um dos países mais ativos na negociação de c....

121.º

A trabalhadora precisa de acesso ao seu computador, mensagens e e-mails para apresentar resposta cabal neste particular.

122.º

Além disso, a troca de emails em questão ocorreu nas férias da trabalhadora, sem nunca lhe ser questionado nada.

123º

No seu regresso de férias, a trabalhadora comentou que tinham sido duas semanas bastante ativas em termos de visualizações/reações nas redes sociais e que as publicações tinham funcionado bastante bem, sendo que ninguém referiu/questionou sobre a dita publicação para que a trabalhadora tivesse oportunidade para se defender ou verificar se de facto existia alguma leitura mais abusiva.

124º

Diga-se, parenteticamente, que as férias ate poderiam servir como justificação para não incomodarem a trabalhadora (sendo que assim não sucedeu, porém, quanto ao contacto nas férias, para que marcasse reunião com o Professor ...).

125º

O que é retratado em 58º e 59º faz parte da mesma sequência de emails, mas não está aí a resposta da trabalhadora.

126º

Sem prejuízo do que dirá a trabalhadora na segunda parte da sua resposta a nota de culpa, após ter acesso ao seu acervo de documentos, e-mails e mensagens, a trabalhadora adianta desde já o seguinte:

127º

Não foi publicado post no dia em causa, porque a Dra. ... pediu à trabalhadora que não publicasse nada sem o seu ok.

128.º

Sendo que, na segunda-feira, dia 17 de julho, no regresso de férias da trabalhadora, esta entrou às 9h para a reunião de comercial e de seguida fez uma formação de branqueamento de capitais que seria de duração de estimada de 10 horas (conforme comprova o diploma que se junta como doc. n.º 12), que a trabalhadora concluiu com aproveitamento em pouco mais de 5.

129º

Ora com a hora de reunião da manhã já vamos em mais de seis horas (o horário atual da trabalhadora, devido ao horário reduzido por aleitamento da sua filha bebé), sendo que a trabalhadora, ainda assim, tomou a iniciativa de avançar com outros temas.

130º

Mesmo assim, a publicação apenas não foi feita porque a trabalhadora estava à espera para reunir com a Dra. ... e ter a aprovação dela. No entanto, a Dra. ... atrasou-se e por volta das dezassete horas e trinta minutos (meia hora após o horário de saída da trabalhadora) disse para não esperar por ela e para a trabalhadora ir andando.

131º

Na resposta ao email em questão, a trabalhadora deu conta de tudo isto a Dra.

132.º

Ademais, no próprio dia 17 de julho de 2023, a trabalhadora enviou, as 23h44, email com as suas propostas de publicações completas para essa semana, sendo que não teve tempo antes, durante o dia, para escrever as publicações completas, devido a formação em que esteve presente.

133º

Estas publicações (temas já programados pela trabalhadora antes de ir de férias, sendo que o cronograma estava feito até ao final de agosto), tinham um tema comum, como era pedido: regras de investimento/literacia financeira. (tudo isto pode ser comprovado com emails enviados/respostas que a trabalhadora juntará com a segunda parte da resposta a nota de culpa).

134º

Impugna-se o que se diz em 60º da nota de culpa. Não existiu qualquer falta de planeamento nem organização. Tudo estava planeado e organizado. A Dra. ... critica os temas propostos, porém, os mesmos já lhe tinham sido mostrados pela trabalhadora em reuniões anteriores e a Dra. ... tinha concordado verbalmente com os mesmos. Não se compreende, com o devido respeito, a crítica posterior por email.

135º

Quanto ao que se diz em 61º:

136.º

Na sexta-feira, dia 11 de agosto, na véspera de ir de férias e ter que deixar todas as publicações agendadas para esse período, a trabalhadora reuniu num documento o material relativo ao relatório e contas e corrigiu gralhas/erros no texto, nomeadamente a classificação do fundo PPR, que estava indicado como OICM e não OICVM (isto sim uma falha grave em termos regulatórios).

137º

A trabalhadora enviou o documento à Dra. ..., para que ela revisse se estava tudo completo.

138º

A trabalhadora admira que poderá ter falhado a paginação (não tem acesso ao documento agora, por isso não pode confirmar nem desmentir, mas fá-lo-á na segunda parte da sua resposta a nota de culpa).

139º

Quando a trabalhadora guardou o documento pareceu-lhe que estava tudo correto.

140.º

É de referir, porém, que ninguém avisou a trabalhadora de qualquer erro ao nível da paginação, o que seria a reação normal no caso de existir um erro/falha: alertar e pedir que o problema fosse corrigido.

141º

Quanto ao que se diz em 68º e seguintes, não vem consubstanciado em que aspeto e que a publicação estava errada.

142º

Neste particular, foi proposto um texto com base num gráfico que mostra a "taxa técnica média da carteira global (excl. taxa técnica igual a 0º)", publicado num relatório da ASF, sendo o título "...", sugerido pela Dra.

143º

No texto proposto é sempre referido que se trata desta taxa, que inclui os seguros PPR e a fonte da percentagem.

144.º

As publicações e todos os números referidos estão alicerçadas no relatório e os gráficos são os mesmos que aí são reproduzidos.

145.º

Quanto ao que se diz em 71º, diz a trabalhadora em sua defesa o seguinte:

146º

O post em questão trata-se de um vídeo da websérie da entidade com ... e foi republicado a pedido da administradora Dra. ... no planeamento para agosto. O título tinha mesmo uma gralha.

147.º

As gralhas são coisas comuns e que acontecem (embora na teoria não devessem acontecer), seja em publicações ou em textos mais institucionais.

148º

Quanto ao que se diz em 78º, a trabalhadora, no processo de negociação, referiu desde logo que não tinha determinadas qualificações em aspetos mais técnicos (ex. Programa Figma, com o qual, todavia aprendeu a trabalhar), tendo-lhe sido transmitido que teria todo o apoio.

149.º

Tal, porém, não foi, nem é, impedimento a que a trabalhadora prestasse e preste trabalho válido, com qualidade e resultados (e objeto de elogios) à entidade, que conhecia perfeitamente o back-ground da trabalhadora e a sua formação.

150.º

A trabalhadora pretendia apresentar uma proposta de formação no seu regresso de férias, em Agosto. Regressou no dia 28. Foi suspensa no dia 29.

151.º

Quanta ao que se diz em 81º, cumpre contextualizar e precisar que este planeamento era o planeamento das publicações para o mês seguinte, ou seja, com grande antecedência, a entregar até à terceira semana de cada mês (sendo que iam aumentando as listas de planeamento a fazer) - cfr. doc. n.º 13.

152.º

Quanto ao que é dito em 86º, que se impugna, esclarece-se que as publicações propostas tinham como objetivo insistir no tema das transferências de PPR, uma estratégia na qual a Dra. ... vinha a insistir de forma bastante vigorosa, e na continuação de publicação de exemplos, os quais vinham a funcionar bem.

153º

Consistia, no fundo, em fazer o que pediam à trabalhadora: insistir num tema, até que a mensagem entrasse na cabeça das pessoas. Neste caso seria lembrar que é possível transferir PPR sem custos e sem grandes burocracias.

154º

Mal se compreende, por isso, que trabalhadora seja agora censurada por tal facto.

155.º

Quanto ao que é referido em 91º:

156.º

A trabalhadora entregou uma proposta de comunicação assente em várias ações, sempre com o intuito de aumentar a visibilidade e notoriedade da entidade ... e da própria CEO, Dra. ... - cfr. doc. n.º 14.

157.º

Revelando iniciativa e zelo, como é seu timbre.

158.º

O que agora é considerado "nada de novo", foi considerado, pela Dra. ..., em conversa com a trabalhadora, aquilo que, a concretizar-se, poderia ser "a grande iniciativa de comunicação", nomeadamente a parceria com a

159.º

Falso o que se diz em 92º.

160º

Uma vez que o fundo completaria os 3 anos, a trabalhadora referiu a possibilidade de propor uma análise mais profunda a fazer pela DECO.

161.º

Ora, isto apenas pode ser feito quando o fundo atinge os 3 anos.

162.º

A troca de mensagens entre a trabalhadora e o analista da ... (que se juntam como doc. n.º 15) desconstroem totalmente esta acusação, de que não houve esforço da parte da trabalhadora para que isso acontecesse antes.

163º

Com todo o devido respeito, o que é dito em 93º e 94º revela desconhecimento sobre o modus operandi dos media.

164.º

Mais uma vez com todo o devido respeito, a entidade ... não é a BlackRock e não tem livre acesso aos media para passar a sua mensagem e "filosofia de investimento", sem qualquer noticia.

165º

A trabalhadora procurou por diversas vezes explicar o trabalho dos jornalistas e o que funciona em termos de comunicação, mas as suas ideias eram frequentemente ignoradas.

166.º

Ainda assim, a entidade falava de diversas ações de cobertura mediática em órgãos de comunicação relevantes, o que comprova o empenho da trabalhadora e os resultados do seu trabalho, nomeadamente através dos seus contactos e de textos por si produzidos.

167.º

Tudo o mais são conclusões vagas, conclusivas e genéricas, não consubstanciadas em qualquer facto bastante.

168.º

Nada existe deste processo que justifique o despedimento da trabalhadora.

169.º

Do supra alegado são impugnados, da nota de culpa, os artigos 3.º a 8.º; quanto aos artigos 9.º a 14.º, apenas se aceita a existência do e-mail, impugnando-se as considerações conclusivas que ai constam; impugnam-se outrossim os artigos 15.º a 41.º; aceita-se a existência do e-mail referido em 42.º (a que já se aludiu supra em 98.º a 101.º); impugnam-se os arts. 43.º a 46.º; aceita-se a existência do e-mail referido em 47.º (que todavia não representa uma repreensão); impugnam-se os artigos 48.º a 51.º; sobre os artigos 52.º a 55.º já a trabalhadora se pronunciou supra em 108.º a 124.º, não estando junta a publicação em causa e carecendo a trabalhadora de acesso ao seu computador, e-mails e mensagens para poder pronunciar-se adequadamente; impugnam-se os artigos 56.º a 57.º; impugnam-se os artigos 58.º a 60.º (não a existência dos e-mails, mas a falta de contexto e de respostas da trabalhadora, nos termos acima referidos em 125.º a 133.º); quanto ao referido em 61.º a 64.º, já a trabalhadora se pronunciou em 135.º a 140.º, sendo que, não obstante admitir que possa ter havido um erro de paginação - cometido no contexto atrás referido (e do qual não se extrai uma decisão de despedimento) - carece de acesso aos seus ficheiros para poder emitir pronuncia adequada; impugna-se o alegado em 65.º a 67.º (se é que constam aqui factos); impugna-se o alegado em 68.º a 70.º, dando-se por reproduzido o que se disse supra em 141.º a 144.º; quanto ao alegado em 71.º a 74.º, aceita-se a existência uma gralha por falta de ponta de interrogação (nos termos já referidos em 146.º e 147.º), sendo, por outro lado, desnecessário, excessivo e falso o que se diz em 71.º; impugna-se o alegado em 75.º e 76.º que, além do mais, não está consubstanciado; impugna-se o alegado em 80.º, sendo que quanto ao alegado em 77.º e 78.º a trabalhadora pronunciou-se supra em 148.º a 150.º; impugna-se a alegado em 81.º a 90.º, dando-se por reproduzido o que se diz supra em 151.º a 154.º; impugna-se o alegado em 91.º a 99.º, tendo validade o que se disse e documentou supra em 155.º a 166.º; impugna-se tudo o alegado em 100.º a 122.º, que carece inteiramente de demonstração, sem prejuízo do seu teor vago, genérico, conclusivo ou de se tratar de matéria de direito.

Nestes termos, deve o presente processo ser arquivado.

Diligencias instrutórias:

1. Aquela requerida em 11º e 12º, que aqui se dá por integralmente reproduzida, após o que a trabalhadora apresentará a segunda parte da sua resposta a nota de culpa

2. A inquirição das seguintes testemunhas:

[INDICAÇÃO DAS TESTEMUNHAS E DA CONTRAPROVA RESPECTIVA]

Requer-se que, com referência as testemunhas indicadas supra em 2.2. a 2.9, por serem colaboradores da entidade ..., o contacto com as mesmas tendo em vista a respetiva inquirição seja efetuado pela Empresa, declarando o instrutor signatário que deseja estar presente no momento das inquirições de todas as testemunhas.

3. Os 15 documentos juntos.”

1.4. Por correio electrónico, em 03.10.2023, a trabalhadora apresentou a segunda parte da resposta à nota de culpa, conforme se transcreve:

“Assunto: Segunda parte da resposta a nota de culpa no processo disciplinar instaurado pela entidade empregadora.

Exmo. Senhor Instrutor,

..., (“trabalhadora”) vem apresentar a segunda parte da resposta à nota de culpa no processo que lhe foi instaurado pela entidade, S.A. (“empregadora” ou “empresa”), o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1º

A trabalhadora mantém o que alegou na primeira parte da resposta à nota de culpa bem como a prova aí requerida.

2º

A trabalhadora acrescenta as seguintes referências que rebatem as acusações que lhe são dirigidas na nota de culpa:

a) Mensagens em que o trabalho e a iniciativa da trabalhadora são elogiados:

3º

Juntam-se ao processo mensagens da administração da empregadora, nomeadamente através de ..., entre junho de 2022 e março de 2023, sobre textos elaborados e/ou da iniciativa da trabalhadora, com referências “boa, avança”, “o post do quem quer ser milionário deu que falar”, “direito ao ponto!”, “muito bem”, “excelente”, “impecável”, “impec”, “boa ideia”, “excelente ideia”, “aprovado”, etc., etc. - cfr. doc. 1.

b) Troca de mensagens sobre a questão Chat GTP

4º

Juntam-se ao processo trocas de e-mails entre a trabalhadora e o analista sénior ..., relativos ao texto do Chat GTP, que rechaçam a acusação de falta de preocupação da trabalhadora que é referida no art. 25.º da nota de culpa - doc. n.º 2.

c) Troca de mensagens sobre o artigo relativo a ..., revelando a participação de

5º

Juntam-se ao processo emails enviados por ... a e trabalhadora, que comprovam a sua participação no tema do texto dos ..., tal como se referiu na primeira parte da resposta a nota de culpa - doc. 3.

6º

Ainda sobre esta temática a trabalhadora junta e acrescenta o seguinte:

7º

Como já se disse na resposta a nota de culpa, a publicação errada que é invocada não está exposta na nota de culpa nem junta ao processo disciplinar, pelo que, pela data, a trabalhadora adiantou que poderia tratar-se de uma publicação relativa a c.... Vd., neste particular, o ficheiro excel do trabalho que a trabalhadora deixou preparado antes de ir de férias em julho - doc. 4.

8º

Ora, em coevo artigo do ... (a que respeita o print que se junta como doc. 5), e referenciado o mesmo estudo que foi consultado pela trabalhadora para a elaboração do texto, sendo que a conclusão de ambos (do texto da trabalhadora e do artigo do ...) é similar, não se divisando o erro.

d) Emails enviados e recebidos pela trabalhadora durante a licença de maternidade da trabalhadora

9º

Por fim, juntam-se ao processo emails de trabalho trocados entre a trabalhadora e a empresa, durante o período da sua licença de maternidade, que rechaçam as acusações de falta de iniciativa, de falta de empenho ou de comprometimento com o projeto por parte da trabalhadora - vd. doc. 6 (e que, com o devido respeito, mais fazem adensar a sensação de injustiça da trabalhadora perante este processo disciplinar).

Junta: os seis (conjuntos de) documentos acima referenciados.”

1.5. Do processo constam ainda dez 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 proteção 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

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

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

² *Idem*, pg. 814

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;
- 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 “imediata”, 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 assumo 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 aonexo 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 caráter 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, que desempenha funções de Gestora de Produção de Conteúdos e Operações de Marketing, são imputadas várias condutas violadoras do dever

de realizar o trabalho com zelo e diligência, designadamente uma publicação com conteúdo incorreto, uma má paginação do Relatório e Contas, uma proposta de publicação sobre a ASF errada, uma publicação onde se esqueceu de um ponto de interrogação, sendo-lhe ainda imputadas condutas violadoras do dever de obediência e do dever de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, nos termos do art.º 128º, nº1, e) e h), do Código do Trabalho.

3.2. Ora, em primeiro lugar refira-se, como bem indica a trabalhadora, que a factualidade indicada na nota de culpa é de tal modo vaga, genérica e oca que não permite sequer concluir pela prática, com culpa, de qualquer infração disciplinar por parte da trabalhadora: a entidade empregadora limita-se a invocar a superficialidade, a falta de rigor, a falta de encanto (sic), a falta de qualidade do seu trabalho, a falta de *timing* na publicação dos conteúdos, o falhar o alvo *“no que respeita às crenças e valores da organização em que trabalha”*, repetindo, diversas vezes, que a trabalhadora, mesmo após advertências, continua sem compreender as falhas do seu trabalho, sendo desleixada, incompetente, entre outros. Mas tal juízo, que no entender da entidade empregadora é grave o suficiente para justificar um despedimento, terá sempre que assentar em factos concretos e inequívocos, os quais, escrutinado o conteúdo da nota de culpa, inexistem com a certeza e coerência exigidas em qualquer processo disciplinar, principalmente naquele destinado a despedir o/a trabalhador/a por facto que lhe é imputável. Aliás, tal juízo assenta, fundamentalmente, em mensagens de correio electrónico parcialmente transcritas pela entidade empregadora na nota de culpa.

3.3. Por isso mesmo, tal factualidade invocada não representa a globalidade da prestação da trabalhadora, com uma carreira de 18 anos na área do jornalismo e vários prémios; daí que na resposta à nota de culpa a mesma venha invocar as várias iniciativas que foi tendo ao longo da prestação laboral, algumas das quais não se realizaram somente por opção da entidade empregadora, bem como a avaliação positiva que tinha por parte de um outro administrador e dos colegas, tal como do seu comprometimento com a prestação laboral mesmo em período de férias e de gozo de licença parental, juntando prova documental bastante.

3.4. Por outro lado, 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.

3.5. A este propósito, veja-se o entendimento do Ac. STJ, de 06.11.2019, proc. nº 19844/17.8T8LSB.L1.S1³, 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 culposos 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 culposos. Como o comportamento culposos 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 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”.*

3.6. Ora, se já é dúbia a violação, com culpa, de qualquer dever laboral por parte da trabalhadora, muito menos tais condutas imputadas, a verificarem-se, seriam aptas a quebrar, de modo irreversível, a relação laboral.

3.7. Por outro lado, dispõe o art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho, 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. Sem prejuízo do já exposto, e no hipotético cenário de se descortinar alguma

³ Disponível em

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

conduta culposa por parte da trabalhadora retirada do conteúdo da nota de culpa, jamais o despedimento com justa causa seria proporcional nestes termos.

3.8. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora lactante é feito sem justa causa, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 6 DE DEZEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).