

**PARECER N.º 589/CITE/2024**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (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 12.02.

**PROCESSO N.º CITE-D/2466/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada datada de **30 de abril de 2023**, a entidade empregadora ... remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., que é lactante, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

**1.2.** Por despacho do dia **07 de dezembro de 2023**, foi instaurado procedimento disciplinar contra a trabalhadora supra identificada

**1.3.** Por comunicação eletrónica de datada de **11 de janeiro de 2024**, foi remetida à trabalhadora a NOTA DE CULPA, com menção de que, nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho, é intenção da entidade empregadora aplicar-lhe sanção disciplinar de despedimento, por entender que os factos que lhe são imputados violam expressamente os deveres decorrentes da relação laboral, dispondo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o procedimento e RESPONDER à nota de culpa.

**1.4.** A **NOTA DE CULPA** foi elaborada nos seguintes termos:

“(…) Nos autos do procedimento disciplinar que a sociedade ...” (doravante “...”) move, contra a sua trabalhadora ... (doravante abreviadamente identificada por “Trabalhadora»), é deduzida a seguinte Nota de Culpa:

1. A Trabalhadora foi admitida ao serviço da ... em 16.03.2020 mediante contrato de trabalho a termo incerto.
2. A Trabalhadora exerce a função correspondente à categoria profissional de Assistente Administrativo 1ª
3. A Trabalhadora exerce habitualmente a sua atividade na Secção de ..., Departamento de “...”, sito nas instalações da ... no empreendimento “...”, em Miraflores.
4. A Trabalhadora tem conhecimento e recebeu formação sobre o Código de Ética Empresarial da ... e os valores específicos de “Respeito pelo Indivíduo” e “integridade”.



5. A Trabalhadora está também ciente do conteúdo da Política 1001 (Respeito pelo Indivíduo) e da Política 1002 (Comportamento Profissional), que, nomeadamente, têm a seguinte redação:
6. ...1001, Section 2: “Every employee ... is entitled to be treated at all times with respect and professional courtesy”; “All employees are expected to ... actively promote a positive and respectful working environment.” (Todos os trabalhadores ... têm direito a ser tratados em todas as circunstâncias com respeito e cortesia profissional”; “Espera-se que todos os trabalhadores promovam ativamente um ambiente de trabalho positivo e respeitador”)
7. ...1002, Section 3: “Professional behavior is grounded in integrity and is the foundation for earning and maintaining the trust and confidence of our colleagues...”; “Communicate thoughtfully: while we are all entitled to our own opinions, avoid making derogatory statements...” (: “O comportamento profissional assenta na integridade e é a base para ganhar e manter a confiança dos nossos colegas...”; “Comunicar com ponderação: embora todos tenhamos direito às nossas, opiniões, evite fazer afirmações depreciativas...”)
8. No âmbito da relação laboral que mantém com a ..., a Trabalhadora tem, entre outros, o dever de respeitar e tratar os companheiros com urbanidade e probidade
9. De acordo com as políticas da ... em matéria e “Conduct Counts” (Global Policies 1000, 1001, 100, 1003 e 1004), os trabalhadores devem observar, nomeadamente, os seguintes deveres e princípios:
  - I. “Mantemos um local de trabalho seguro e não ameaçador e procuramos fornecer a mais alta qualidade de serviço num ambiente de respeito, colaboração e meritocracia. A ... proíbe comportamentos desrespeitosos ou assédio de qualquer tipo.”
  - II. “Esperamos que exerça um bom julgamento, que tenha um comportamento profissional e que trate os seus colegas (...) com respeito, em conformidade com esta política”;
  - III. “Cumpra todas as políticas internas relevantes respeitantes ao local de trabalho”.
10. A Trabalhadora tem pleno conhecimento das referidas políticas e regras.

#### **Comentários desprimorosos usando linguagem grosseira, relativamente à organização da ..., aos colegas de trabalho**

11. A trabalhadora encontra-se de baixa por doença desde 08.07.2023 com data de regresso prevista em 10.01.2024.
12. Sucede que, no dia 04.12.2023 pelas 13h09, ainda durante a sua baixa médica, a trabalhadora enviou o seguinte e-mail para ...: “Bom dia, Espero que se encontrem bem, estou sem acesso ao meu email há quase 5 meses (...) pelo qual tenho-me visto com muitas dificuldades para resolver certas coisas, em primeiro lugar preciso urgentemente dos meus 4 últimos recibos, e segundo não tive como aceder para conseguira minha caixa de natal”, gostaria que me dessem alguma solução para isto, visto que tenho tentado por vários médios solucionar isto mas sem sucesso. Cumprimentos e obrigada.” (\*cabaz de Natal)
13. No mesmo dia, pelas 14h16, enviou novo e-mail, referindo “Escrevi mal o meu email da empresa peço desculpa ..., ah e também aproveito para enviar o meu passaporte atualizado porque o anterior já está vencido. Obrigada.
14. Não obtendo resposta, dia 07.12.2023 pelas 16h28, enviou novo e-mail escrevendo, de forma extremamente rude e pouco profissional, o seguinte “Olá!!!? Alguém trabalha nesta empresa ou que?”
15. Tendo obtido resposta nesse mesmo dia, pelas 16h40, pela colega ... de ....
16. Da referida resposta, constava o seguinte “Boa tarde ..., encaminhámos o teu pedido para a equipa de payroll, uma vez que não temos acesso aos recibos de vencimento dos colaboradores. Os mesmos ser-te-ão enviados assim que possível. Relativamente ao cabaz de Natal deverás contactar a [...](#), da equipa de Marketing. Obrigada,”



17. Tendo a trabalhadora, respondido pelas 16h42, novamente demonstrando uma atitude rude e desrespeitosa, o seguinte: "... boa tarde, o que estou a dizer é que não tenho acesso ao MEU EMAIL por onde eu não terei acesso ao payroll como é obvio, preciso que vocês me deem outra solução! Como pode ser tão difícil um papel dos meus recibos que todo recursos humanos de qualquer empresa tem? É impossível assim sinceramente."
18. Tendo recebido, resposta no mesmo dia, pelas 16h50: "Boa tarde .... De momento não tens acesso ao teu email porque te encontras de baixa e, por isso, ficas inativa em sistema. Como referi abaixo, a equipa de People Services não tem acesso aos recibos de vencimento, no entanto, eu pedi os mesmos à equipa de payroll que te enviará assim que possível para o email pessoal. Obrigada,"
19. No mesmo dia, na página institucional da ... no ..., uma conhecida e amplamente utilizada rede social, e no seguimento de uma publicação da ..., a trabalhadora publicou os seguintes comentários: "Não existe nenhum filho da puta pra atender a porra do telefone dos recursos humanos??" "Que serviço miserável esse desta empresa de merda". "Todo o mundo sabe que recursos humanos é o pior emprego que se pode ter mas vá lá é a ...!? Que se pasa?"  
"Vergonha desta empresa e dos seus coordenadores!"  
"Pode alguém atender à telefono ou os emails? E trabalhar como se deve?"  
"Alguém trabalha aqui ou já foram todos de festa??"
20. Sendo extramente rude,
21. Fazendo comentários ofensivos, indecorosos e difamatórios
22. Dando a entender que a empresa é ineficiente e incompetente.
23. Em específico, ofendendo o departamento de Recursos Humanos, dizendo obscenidades ao referir aos mesmos
24. Os comentários referidos no ponto 19. supra não correspondem à verdade objetivamente considerada, uma vez que,
25. Nesse mesmo dia obteve a resposta que solicitava
26. Os comentários referidos no ponto 19. supra foram potencialmente vistos por milhares de pessoas,
27. Prejudicando a reputação e marca da ..., empregadora da trabalhadora.

### **Do Direito**

28. Ao adoptar as condutas acima descritas, a Trabalhadora violou os deveres a que se encontra adstrito enquanto Trabalhadora da ....
29. Com efeito, ao adoptar as condutas acima descritas, a Trabalhadora violou o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como o dever de lealdade, de acordo com as alíneas a) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
30. Violando o princípio orientador da boa fé, pelo qual se pautam todos os deveres e obrigações emergentes do Contrato de Trabalho.
31. Embora naquele período o Contrato de Trabalho estivesse suspenso por baixa prolongada da trabalhadora, a verdade é que, durante a suspensão o contrato de trabalho, mantêm-se todos os direitos e deveres entre as partes que não dependam da efetiva prestação de trabalho, como sejam, os deveres de respeito e lealdade (cf. artigo 295.º n.º 1 do Trabalho).
32. Efetivamente, nos termos do seu Contrato de Trabalho, a Trabalhadora encontra-se adstrita às normas internas da ...,
33. Nas quais se incluindo a norma ...1461 — Social Media, nos termos da qual:  
"O utilizador é pessoalmente responsável pelo conteúdo que publica online. Antes de utilizar as redes sociais para fins profissionais ou pessoais. lembre-se de que tudo o que publica é ou poderá tornar-se público."  
"No seu núcleo, os meios de comunicação social são uma forma de comunicar, e a forma como nos tratamos uns aos outros e fora de ..., incluindo o nosso elevado padrão de profissionalismo reflectido no nosso Código de Ética Empresarial,



permanece inalterada quer se trate de comunicar pessoalmente por correio eletrónico, ou em meios de comunicação social. Deve usar sempre de bom senso no que diz e sobre os outros nas suas mensagens nos meios de comunicação social, e pensar antes de publica’.

“Cumprir a ...1001 - Respeitar o Indivíduo e qualquer suplemento de país local aplicável nos seus postos de comunicação social”. “Seja atencioso com o que publica. Tudo o que comunica on line pode afectar as impressões sobre a ..., os nossos clientes, e sobre si. Em algumas circunstâncias, terceiros podem intentar acções judiciais contra si pessoalmente e/ou contra a ... com base nas suas publicações on line”.

34. Nos diversos posts acima transcritos, a Trabalhadora referiu-se à ... e aos colegas do departamento de RH.

35. Sendo que, ao divulgar publicamente a sua insatisfação relativamente à não obtenção de resposta imediata ao seu e-mail, usando para isso termos ofensivos e obscenos, a Trabalhadora violou o dever de lealdade e urbanidade para com a ....

36. Inclusivé, a conduta da Trabalhadora acima descrita, não só configura a violação extremamente grave dos seus deveres laborais como configura o crime de ofensa a organismo, serviço ou pessoa coletiva pelo artigo 187.º do Código Penal.

37. O contrato de trabalho entre a ... e a Trabalhadora assenta na confiança, nomeadamente de que a Trabalhadora cumprirá as suas obrigações decorrentes da lei e do seu contrato de trabalho.

38. O dever de boa fé e lealdade não está sujeitos a graduação na sua ponderação porque a sua violação, mesmo que não resultasse em consequências substanciais, causa no empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta da Trabalhadora.

39. Ora, nenhum empregador pode ser obrigado a tolerar semelhantes ofensas injustas publicamente e por meio idóneo à sua disseminação e prejudicando a sua reputação e marca, nem a tolerar a possibilidade de tal voltar a ocorrer, sendo por isso inexigível que a ... se veja obrigada a manter um vínculo laboral que já não se sustenta em qualquer suporte de confiança, por culpa exclusiva da Trabalhadora.”

40. Como bem coloca a jurisprudência nestes casos:

O dever de lealdade ou honestidade não é suscetível de graduação constituindo um dever absoluto pelo que qualquer infidelidade a ele envolve falta grave, eliminando se a confiança depositada ate ao momento da sua comissão, pela entidade patronal, no infractor.” Acórdão do STJ de 23.0’2.1990, apud Abílio Neto, Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados, 2. Edição, p. 738

41. A ... também não pode contemporizar com o comportamento da Trabalhadora sob pena de transmitir aos demais trabalhadores que a ... admite condutas abusivas, o que redundaria na adoção de uma cultura de total desresponsabilização dos seus trabalhadores, o que seria absolutamente intolerável.

42. A conduta da Trabalhadora acima descrita é, pelo exposto, capaz de romper definitivamente o referido vínculo de confiança.

43. O comportamento ilícito e doloso imputado à Trabalhadora é extremamente grave e passível da aplicação de sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

44. Assim, a dar-se como provada a conduta descrita, a ... retirará da mesma as respetivas consequências.

45. Concede-se à Trabalhadora o prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data da recepção presente nota de culpa para, querendo, responder por escrito. (...).”

**1.5. Regularmente notificada, no dia 26 de janeiro de 2024, a trabalhadora respondeu à nota de culpa, através de mandatário judicial constituído, conforme procuração junta, e nos seguintes termos:**

“(...) ..., notificada da Nota de Culpa com intenção de despedimento que lhe foi notificada pela sua entidade empregadora, ... ..., vem, nos termos e para os efeitos



do artigo 355.º do Código do Trabalho, apresentar a sua RESPOSTA, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1- DOS FACTOS:

1º. A Arguida aceita por serem verdadeiros os factos constantes dos artigos 1º a 3º, 11.º a 13.º, 15.º, 16.º, 18.º, 19.º e 22.º da nota de culpa,

1. Mais impugna os artigos 4.º a 10.º, 20.º, 21.º, 24.º, 25.º da nota de culpa, com a extensão que a Empregadora lhes dá,

2. E também, por serem absolutamente falsos, os artigos 14.º, 17.º, 23.º, 26.º e 27.º do mesmo articulado.

3. A Arguida impugna ainda, por serem meramente conclusivos e matéria de Direito, os artigos 28.º a 45.º da nota de culpa.

4. Pela presente nota de culpa, a entidade empregadora vem alegar que a Arguida enviou e-mail e fez comentários em tom impróprio nas redes sociais da empresa, o que a Arguida assume que é verdade,

5. Mas que nunca poderá ser valorado como uma infracção e violação dos deveres internos da empresa, dos seus regulamentos e dos deveres decorrentes da lei geral laboral, uma vez que,

6. Por um lado, a Arguida está de baixa psiquiátrica de longa duração, tendo a doença sido potenciada, também, pelo comportamento reiterado da empresa para com os seus trabalhadores,

7. E bem assim, porque a empresa bem sabe que tem implementado internamente uma política de comunicação entre os trabalhadores e os recursos humanos absolutamente kafkiana e que tem em vista provocar os trabalhadores até à exaustão mental e ao nível de adoptarem comportamentos desesperados e irreflectidos.

8. Como a empresa não desconhece, o departamento de recursos humanos não responde às interpelações dos trabalhadores, não consegue responder a perguntas básicas sobre os seus contratos,

9. Organiza reuniões que desconvoca sem motivo, não esclarece quanto a efectivação de promoções de categoria profissional feitas há meses, ignora pedidos de ajuda e envio de documentos,

10. E torna até o simples procedimento de marcação de férias num autêntico périplo, ao manter e promover a existência de dois sistemas de marcação de férias: um para cumprimento das obrigações legais junto da ACT e das entidades fiscalizadoras do trabalho e outro para gestão interna.

11. Ora, neste contexto, a execução das funções na empresa toma-se complicada, motivando problemas de saúde mental e criando uma exaustão mental e frustração emocional nos trabalhadores que os leva a tomarem decisões irracionais.

12. No caso, a Arguida encontra-se de baixa médica prolongada desde 08/07/2023 devido a perturbações de ansiedade relacionadas com a sua actividade laboral, sendo que,

13. E como se pode verificar no último relatório médico datado de 15/01/2024, a persistência da sintomatologia actualmente é essencialmente relacionada com o seu trabalho, referindo este como o seu maior “trigger ansiogénico” — Cfr. doc. 1 que se junta e dá como integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

14. Pese embora esteja de baixa médica prolongada e o seu contrato de trabalho se encontre suspenso em virtude dessa circunstância, é certo que se mantém os direitos e deveres de ambas as partes, que não pressuponham a prestação efectiva de trabalho.

15. E “um desses” direitos da trabalhadora é o de manter o acesso aos seus documentos pessoais de ‘trabalho, como sejam os recibos de vencimento, contrato de trabalho, mapas de férias, etc...

16. Uma vez que esta informação é sua e é um direito seu ter acesso à mesma, sem ter que pedir autorização ou acesso à empregadora, mesmo estando de baixa médica.

17. Acontece que, no final do ano de 2023 a Arguida iniciou processo de procura de casa para comprar, necessitando de acesso a crédito habitação — Cfr. doc 2 que se junta e dá como integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.



18. Como tal, e como a empresa certamente não desconhecerá, além da volubilidade do mercado em Portugal, os compradores que necessitam de financiamento bancário necessitam ainda de proceder ao envio de documentação num curto espaço de tempo,
19. Sob pena de o negócio se frustrar.
20. Entre a referida documentação está obviamente a prova da situação profissional dos requerentes, normalmente consubstanciada nos recibos de vencimento e contratos de trabalho.
21. Em 10/11/2023 e para dar seguimento a um pedido de simulação de crédito junto do ..., a requerente teve que providenciar os seus últimos três recibos de vencimento.
22. Sendo que, pese embora essa documentação seja sua e devesse estar sempre disponível para sua consulta, a mesma percebeu que não tinha acesso aos recibos de vencimento.
23. Perante a referida situação, a Arguida começou a ter crises de ansiedade, uma vez que na sua cabeça começou a projetar o seu angustiante procedimento de contactar os recursos humanos da empresa,
24. Sabendo que não teria qualquer resposta, que os mesmos seriam omissos em dar uma solução tempestivamente e que encontraria sempre o mesmo tipo de comunicação redundante e sem qualquer dado concreto ou forma de resolução.
25. E que, tendo em consideração este modo de comportamento comum da empresa, que veria ser ultrapassado o prazo para envio dos recibos e obtenção da simulação, com a consequente perda do imóvel.
26. O email enviado no dia 04/12/2023 foi precedido de diversos contactos telefónicos com a empresa, nomeadamente, no dia 01/12/2023 foram feitas oito chamadas telefónicas,
27. No dia 02/12/2023 foram realizadas duas chamadas, no dia 03/12/2023 foram feitas três chamadas e no dia 04/12/2023 foram efectuadas sete chamadas.
28. Em nenhuma delas a Arguida conseguiu falar com o departamento de recursos humanos ou resolver a sua situação.
29. No dia 05/12/2023 foram realizadas três chamadas, no dia 06/12/2023 a Arguida tentou por quinze vezes falar com os recursos humanos, no dia 07/12/2023 foram feitas oitenta e cinco tentativas de chamadas.
30. As tentativas de contacto encontram-se no registo de chamadas do telefone da Arguida, que se junta como doc. n.º 3 e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.
31. Não obstante todas as tentativas de contacto, certo é que os recibos apenas foram enviados à Arguida em 07/12/ 2023, e já depois de esta em desespero ter feito os comentários nas redes sociais, o que atrasou o seu processo de aquisição de imóvel, o qual continua ainda por concluir.
32. Este atraso motivou ainda que a Arguida tenha tido necessidade de voltar a contactar o departamento de recursos humanos da empresa, despoletando novas crises de ansiedade e depressão,
33. E iniciando um novo ciclo de ausência premeditada de respostas ao solicitado.
34. Isto porque, a empresa continua sem dar acesso aos documentos relativos à sua relação de trabalho, nomeadamente os recibos de vencimento, o que o faz de modo consciente e como forma de pressionar psicologicamente os seus trabalhadores.
35. Uma vez que se manteve sem acesso ao email e aos documentos, no dia 08/12/2023 a Arguida voltou a contactar os recursos humanos.
36. No dia 09/12/2023 voltou a fazer três tentativas de contacto, no dia 10/12/2023 foram feitas três chamadas, no dia 11/12/2023 sete chamadas, no dia 12/12/2023 sete contacto com os recursos humanos, tentando por três vezes contacto em 13/12/2023,
37. Em 14/12/2023 foram feitas seis chamadas e por fim, no dia 15/12/2023 foram efectuadas, oito chamadas - Cfr. doc. já junto.
38. O acesso ao email e aos documentos da relação laboral nunca foram entregues à Arguida e a mesma, viu novamente começar a apertar o prazo para juntar o recibo de Dezembro ao pedido de financiamento para aquisição de imóvel.



39. No dia 02/01/2024 enviou email ao departamento de recursos humanos, pedindo o recibo de Dezembro de 2023 - Cfr. doc. 4 que se junta e dá como integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.
40. Mas no dia 16/01/2024 o documento continuava sem ser enviado, o que apenas veio a acontecer em 19/01/2024 e com a ressalva de que o era feito excepcionalmente, uma vez que tal documento deveria ser solicitado ao departamento de informática - Cfr. doc. 5 e 6 que se juntam e dão como integralmente reproduzidos para todos os devidos e legais efeitos.
41. Ora, a obrigação de emissão e processamento de recibos de vencimento dos trabalhadores é do departamento de recursos humanos, pelo que, mais uma vez a sua empresa demonstrou a má fé ao complicar um procedimento que é simples e ao protelar e impedir a Arguida de aceder a um dos seus direitos básicos.
42. Não obstante o comportamento reiterado da empresa, certo é que a mesma aproveitou um momento menos correcto da Arguida, do qual a mesma se arrepende, mas sabe ter sido motivado pelo seu problema de saúde.
43. E pelo comportamento da própria entidade empregadora, que provocou uma reacção descontrolada e desesperada da sua parte ao tornar impossível o seu acesso aos recibos de vencimento,
44. Para avançar com um procedimento disciplinar com intenção de despedimento por justa causa, tendo conseguido assim obter, com o seu comportamento, o resultado pretendido.
45. Não pode, contudo, deixar-se de salientar que a página de ...da ... não é um meio de exposição assim tão grande da empresa, uma vez que conta apenas com 8873 seguidores, registando uma média de duzentos gostos por publicação, e de cerca de cinco comentários por publicação.
46. O comportamento da Arguida, tendo assim sido o primeiro, isolado, e inserindo-se num contexto de baixa prolongada por doença do foro psicológico e de carácter de perturbação da ansiedade,
47. Não assume assim gravidade suficiente que possa motivar o seu despedimento com justa causa.
48. A isto acresce que a mesma está arrependida, sabe que não deveria ter actuado da forma que actuou, mas tem também consciência de que devido ao seu estado de saúde, por vezes tem episódios isolados de reacção desproporcional à frustração.
49. A mesma não agiu ainda com intenção de difamar, injuriar ou prejudicar os seus colegas do departamento de recursos humanos.
50. A isto acresce que como fica demonstrado, a página da empresa tem ainda poucos seguidores e pouca audiência na rede social ....
51. Diga-se além do mais, que a empresa tem ainda a sua reputação afectada por notícias publicadas pelos órgãos de comunicação social que alcançam, essas sim, uma vasta audiência.
52. Tendo ainda sido marcada por várias greves de trabalhadores que reivindicam, entre outras coisas, precisamente uma alteração no funcionamento dos recursos humanos, uma vez que estes são inacessíveis, ausentes e tornam impossível qualquer comunicação entre trabalhadores e empresa
53. Sendo que, a situação da Arguida deveria ser vista como uma forma de a empresa melhorar esse trabalho e contribuir para a saúde mental dos seus trabalhadores, ao invés de utilizar a sua forma ineficiente de comunicação entre recursos humanos e demais trabalhadores para motivar nestes ansiedade, depressão e frustração.
54. Por fim, diga-se que ao agir como agiu, a Arguida não tinha qualquer intenção de cometer um crime, nomeadamente o de ofensa a organismo, serviço ou pessoa coletiva, previsto e punido pelo artigo 187.º do Código Penal.
55. Como é do conhecimento da Empregadora, a Arguida estava, no momento da prática dos factos, a sofrer de perturbação de ansiedade e depressão, que motiva que a mesma esteja de baixa prolongada.



56. A sua baixa médica foi ainda renovada novamente, uma vez que actualmente o seu trabalho é um dos principais focos de ansiedade, o que acontece também quando episódios como os que vêm de descrever acontecem.

57. No entanto, a Arguida tem frequentado consultas de psiquiatria, estando empenhada em melhorar o seu estado de saúde e a recuperar a sua capacidade de voltar ao trabalho.

58. A Arguida nunca faltou ao respeito aos seus colegas de trabalho ou à empresa, tendo-se comportado sempre com respeito e urbanidade ao longo dos quase quatro anos de trabalho na empresa.

59. Isto posto, a Arguida sabe que agiu mal ao ter feito os comentários que fez na rede social ...da empresa, e muito lamenta por ter tido esse comportamento.

60. No entanto, cumpre salientar que antes de ter reagido de forma irracional, a Arguida tentou por diversas vezes contactar os recursos humanos da empresa, tanto por via telefónica, como por email,

61. Sem ter tido qualquer sucesso ou resposta na sua pretensão.

62. Esta prática dos recursos humanos é comum na empresa, o que prejudica também a vida pessoal dos trabalhadores.

63. A isto acresce que no existe qualquer fundamento legal para a Arguida estar impedida de aceder aos seus documentos de trabalho, como são os seus recibos de vencimento.

64. Arrependida, a Arguida lamenta e assume que tudo fará para manter o seu posto de trabalho.

65. Assim, e com o devido respeito, a Arguida fez o que fez motivada pelo seu quadro clínico e nunca com a má-fé, como a Empregadora faz parecer na nota de culpa.

66. A Arguida não tem qualquer registo de comportamentos ofensivos, desprestigiantes ou ofensivos para com os seus colegas ou a empresa.

**Do Direito:**

67. A Empregadora alega que o comportamento da trabalhadora configura uma violação das alíneas a) e f) do nº 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, nomeadamente, dos deveres de respeitar e tratar o empregador, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade, bem como o dever de lealdade.

68. Contudo, refira-se que apenas existe justa causa de despedimento quando o comportamento culposo da trabalhadora for de gravidade e consequências suficientes e torne “imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.”

69. Ou seja, para além da violação dos deveres do art.º 128.º do CT, para que exista justa causa para o despedimento da trabalhadora é também obrigatório ponderar a gravidade e as consequências de tal conduta.

70. A apreciação da justa causa depende ainda sempre da ponderação de vários factores, como sejam o “grau de lesão dos interesses do empregador”, o “carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros” e as “demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.”

71. A impossibilidade prática da subsistência da relação laboral dependeria ainda da quebra absoluta de confiança entre a trabalhadora e a entidade empregadora, o que não se verifica no presente caso.

72. E sem esta quebra absoluta de confiança entre as partes, não se encontram em definitivo preenchidos os requisitos para lhe ser aplicada a sanção disciplinar mais gravosa (vide, a propósito, os Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19/01/2011 e 04/07/2013).

73. Sabendo que a Arguida está absolutamente arrependida e que, além do mais, a mesma se encontra de baixa médica por sofrer de patologia de ansiedade, encontrando-se medicada e em terapia, -

74. Não conseguirá a Empregadora provar que se deu uma quebra de confiança absoluta entre as partes.



75. Assim, não consegue a entidade empregadora enquadrar a conduta da trabalhadora nos critérios gerais do artigo 351º CT

76. Por esse motivo, não existe fundamento para a aplicação da sanção de despedimento

77. Além do mais, sendo esta a sanção mais gravosa ao dispor do Empregador, sempre tem de ser aplicada de forma proporcional e adequada, verificando-se o cumprimento dos critérios do artigo 330.º do CT.

78. A isto acresce que, na aplicação da sanção, deve sempre ser relevada a atitude da Trabalhadora-arguida que além de ter confessado os factos, se encontra verdadeiramente arrependida,

79. Não registando também no seu registo disciplinar qualquer comportamento ofensivo do artigo 128.º do CT ou de comportamentos iguais aos descritos na nota de culpa ao longo dos quase quatro anos de antiguidade na empresa.

80. Assim, e caso não se conclua pelo arquivamento do presente procedimento disciplinar, deve a Empregadora optar pela aplicação de uma sanção de natureza conservatória.

Termos em que deve o presente procedimento disciplinar com intenção de despedimento da trabalhadora ser arquivado, ou caso assim não se entenda, ser a mesma aplicada uma sanção disciplinar de natureza conservatória, uma vez demonstrada a desproporcionalidade e ilegalidade da aplicação da sanção de despedimento com justa causa.”

**1.6.** Por referência à factualidade alegada, a trabalhadora juntou à nota de culpa seis documentos e requereu a inquirição de 3 testemunhas.

**1.7.** No dia 04 de abril de 2024, foram juntos ao processo disciplinar os autos (3) de tomada de declarações às testemunhas arroladas, e 10 (dez) documentos referentes a diligências probatórias realizadas após a receção da resposta à Nota de Culpa.

**1.8.** Dos autos constam também, e entre outros, o *Print Screens* dos Comentários na rede social ...e os emails entre a trocados entre a trabalhadora e os recursos humanos da entidade empregadora.

**1.9.** Foi elaborado relatório final do processo disciplinar, com data de **17 de abril de 2024**, nos seguintes termos:

“(…) Nos autos do procedimento disciplinar que a sociedade “...” (doravante, “...”) move contra a sua trabalhadora ... (doravante abreviadamente identificada por “Trabalhadora”), é elaborado o seguinte Relatório Final:

1. Por decisão emitida em 18 de dezembro de 2023, a ... ordenou a abertura de um procedimento disciplinar a ser movido contra a Trabalhadora.
2. No mesmo dia, as Dras. ... e ..., ... ambas com domicílio profissional em ..., Portugal, foram designadas instrutoras do presente procedimento disciplinar.
3. No dia 15 de janeiro de 2024, a Trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa.
4. A Trabalhadora respondeu à resposta à Nota de Culpa, em 26 de janeiro de 2024, no prazo legal estipulado para o efeito, tendo, na Resposta à Nota de Culpa,
5. Impugnando, resumidamente, o seguinte e que melhor será analisado infra:
  - a) Impugna os artigos 4º a 10º, 20º, 21.º, 24.º, 25.º, bem como toda a matéria de Direito, vertida nos artigos 28.º a 45.º da Nota de Culpa;



- b) Entende por absolutamente falsos, os artigos 14.º, 17.º, 23.º, 26.º e 27.º.
- c) A sua baixa médica foi potenciada pelo comportamento da ..., concretamente, por ter implementado uma política “Kafkiana que tem em vista provocar os trabalhadores”. Nomeadamente traduzido por:
- O departamento de Recursos Humanos não responde às interpelações dos seus trabalhadores;
  - Tem até, procedimentos de marcação de férias distintos — um para cumprimento das obrigações legais junto da ACT e outro para gestão interna;
  - Por ter urgência nos últimos três recibos de vencimento, e não ter acesso para os retirar, solicitou a equipa de Recursos Humanos que alegadamente não enviou atempadamente
  - A página de ...da ... Portugal tem poucos seguidores, e pouca audiência na rede social ....
  - A Trabalhadora não teve intenção de cometer um crime, estando a sofrer de perturbação de ansiedade e depressão, que motivou a baixa prolongada;
  - Salienta que, anteriormente ao comportamento irracional na rede social, tentou por diversas vezes contactar as equipas de RECURSOS HUMANOS.
  - Indica por fim, estar arrependida e que tudo fará para manter o seu posto de trabalho.
6. Tendo igualmente solicitado a inquirição de testemunhas por si indicadas.
7. Acresce ainda, que, por e-mail datado de 15 de abril de 2024, as Mandatárias da Trabalhadora, alegam a caducidade do Procedimento Disciplinar, dando ainda nota que a Trabalhadora regressou no dia 25 de março de 2024, sem qualquer função atribuída.
8. Cumpre, analisar a alegada caducidade indicada no e-mail enviado dia 15 de abril de 2024, bem como o invocado na Resposta à Nota de Culpa da Trabalhadora:
- Quanto à alegada caducidade do Procedimento Disciplinar, cumpre referir que o prazo previsto no n.º1, do artigo 357.º do Código do Trabalho, deve contar-se, *ope legis*, a partir da data de conclusão da última diligência de instrução — veja-se neste sentido, o n.º 2, do referido artigo.
  - Neste sentido, se informa, que a última das diligências probatórias a considerar tanto poderá ser uma das requeridas pela Trabalhadora na resposta à Nota de Culpa, como outra que, depois desta, seja levado a cabo por iniciativa do Empregador.
  - Diligência essa, realizada no dia 04 de abril de 2024.
  - A Trabalhadora impugna o vertido nos artigos 4.º a 10.º da Nota de Culpa, no entanto, tal não procede, porquanto teve, durante o seu on boarding na ..., formação sobre as referidas matérias.
  - As inquirições solicitadas pela trabalhadora foram realizadas entre os dias 19 e 20 de fevereiro de 2024.
  - Das mesmas resultando:
    - A Trabalhadora está arrependida dos comentários efetuados.
    - Desconhecem a existência de dois procedimentos de férias (um interno e outro para envio à ACT)
    - Referem, no entanto, que existem pontos de melhoria em Recursos Humanos.
  - Aquando do regresso da Trabalhadora às suas funções, no dia 26 de março de 2024, a trabalhadora teve de ser novamente ministrada formação, sendo este procedimento normal, após regresso de ausência prolongada.
  - Tendo por isso, iniciado o training obrigatório dia 26 de março de 2024.
  - Sucedendo ainda que, a Trabalhadora, apresentou novo Certificado de Incapacidade Temporária pelo período compreendido entre 10 a 21 de Abril, tendo faltado ao trabalho nos dias 05, 08 e 09 de abril de 2024.
  - A Trabalhadora impugnando, nega ter proferido comentários extremamente rudes, ofensivos, indecorosos e difamatónos. No entanto, não lhe assiste razão, vejamos por exemplo, algum dos comentários escritos na página Institucional da ... no ...com mais de 9000 seguidores — “Não existe nenhum filho da puta pra atender a porra do



telefone dos recursos humanos??» “Que serviço miserável esse desta empresa de merda”, ou, no e-mail enviado à equipa de People Services, no dia 07 de dezembro de 2023, quando refere “Olá!!!? Alguém trabalha nesta empresa ou que?..”

k. Nega também que no dia 07 de dezembro, recebeu os documentos que solicitava, sendo que, os mesmos foram enviados pela equipa de Payroll, pela pessoa da colega ..., nesse mesmo dia por e-mail e, confirmado pela trabalhadora à equipa de HRPartners, que os recebeu.

l. Sucede assim que, entre o primeiro pedido à equipa de PeopleServices e o envio dos referidos recibos, passaram 3 (três) dias corridos.

m. Prazo, esse, absolutamente aceitável para o envio da documentação solicitada.

n. Diga-se ainda que, a responsabilidade do envio dos recibos de vencimento, não cabe à equipa de People Services, e por esse motivo, a referida equipa teve de solicitar esse envio à equipa responsável — in casu, à Equipa de Payroll.

o. Acrescente-se ainda que, estando incapacitada para prestar trabalho, a trabalhadora não teve valores a receber uma vez que o pagamento do subsídio de doença cabe à Segurança Social, pelo que, os recibos enviados pela equipa de Payroll são referentes aos meses de Julho, Agosto e Setembro de 2023.

p. Até esse período, é da responsabilidade da Trabalhadora, retirar os seus recibos de vencimento, da plataforma InfoLaboral, conforme informação, prestada a todos os trabalhadores aquando do Onboarding na ....

q. No dia 13 de dezembro, a Trabalhadora solicitou à equipa de HrPartners, o envio de uma “declaração de efetividade”, que foi enviada -pela equipa de PeopleServices, no dia seguinte, 14 de dezembro de 2023, tendo assim decorrido apenas 1 (um) dia entre o pedido e o envio.

r. Relativamente ao quadro clínico da trabalhadora, a ..., preza e sempre prezou, pela saúde mental dos trabalhadores, motivo pelo qual, tem programas de acompanhamento de bem-estar, como por exemplo o programa ..., com sessões de grupo e individuais, ou o Employee Assistant Program.

s. Sucede ainda que, a última Ficha de Aptidão Médica da Trabalhadora, considera a Trabalhadora Apta para o trabalho, sem qualquer recomendação.

t. Tendo faltado aos agendamentos posteriores, por se encontrar incapacitada para o trabalho, por assistência a filha

u. Quanto às alegações referidas na Resposta à Nota de Culpa, nomeadamente quanto à existência de dois procedimentos de férias distintos ou, que a ... tem uma política de comunicação entre os trabalhadores e os Recursos Humanos que tem em vista “provocar os trabalhadores”, apenas se poderá concluir que tais afirmações visam apenas injuriar a ....

v. Por fim, quanto ao número de seguidores da página Institucional da ... no ..., sempre se dirá que, não obstante o já referido número de seguidores (mais de 9000, no início de abril do corrente ano), trata-se de uma página Institucional Pública da empresa, não se tratando sequer de acesso restrito, onde,

w. A Trabalhadora, partilhou não apenas 1 (um), mas 6 (seis) comentários que, como já se referiu acima, são efetivamente rudes, ofensivos, indecorosos e difamatórios da ....

9. Assim, dá-se por concluída a instrução do presente procedimento disciplinar.

Dou como provados os seguintes factos:

10. A Trabalhadora foi admitida ao serviço da ... em 16.03.2020 mediante contrato de trabalho a termo incerto:

11. A Trabalhadora exerce a função correspondente à categoria profissional de Assistente Administrativo 1ª

12. A Trabalhadora exerce habitualmente a sua atividade na secção de ..., Departamento de “...”, sito nas instalações da ... no empreendimento ‘...’, em Miraflores.

13. A Trabalhadora tem conhecimento e recebeu formação sobre o Código de Ética Empresarial da ... e os valores específicos de “Respeito pelo Indivíduo” e ‘Integridade’.



14. A Trabalhadora está também ciente do conteúdo da Política 1001 (Respeito pelo Indivíduo) e da Política 1002 (Comportamento Profissional), que, nomeadamente, têm a seguinte redação:

15. ...1001, Section 2: “Every employee ... is entitled to be treated at all times with respect and professional courtesy”; “All employees are expected to ... actively promote a positive and respectful working environment.” (Todos os trabalhadores ... têm direito a ser tratados em todas as circunstâncias com respeito e cortesia profissional”; “Espera-se que todos os trabalhadores promovam ativamente um ambiente de trabalho positivo e respeitador”)

16. ...1002, Section 3: “Professional behavior is grounded in integrity and is the foundation for earning and maintaining the trust and confidence of our colleagues...”; “Communicate thoughtfully: while we are all entitled to our own opinions, avoid making derogatory statements...” (“O comportamento profissional assenta na integridade e é a base para ganhar e manter a confiança dos nossos colegas...”; “Comunicar com ponderação: embora todos tenhamos direito às nossas opiniões, evite fazer afirmações depreciativas...”)

17. No âmbito da relação laboral que mantém com a ..., a Trabalhadora tem, entre outros, o dever de respeitar e tratar os companheiros com urbanidade e probidade

18. De acordo com as políticas da ... em matéria e “Conduct Counts” (Global Policies 1000, 1001, 1002, 1003 e 1004), os trabalhadores devem observar, nomeadamente, os seguintes deveres e princípios:

19. “Mantemos um local de trabalho seguro e não ameaçador e procuramos fornecer a mais alta qualidade de serviço num ambiente de respeito, colaboração e meritocracia. A ... proíbe comportamentos desrespeitosos ou assédio de qualquer tipo”.

20. “Esperamos que exerça um bom julgamento que tenha um comportamento profissional e que trate os seus colegas ( ) com respeito, em conformidade com esta política,

21 “Cumpra todas as políticas internas relevantes respeitantes ao local de trabalho

22. A Trabalhadora tem pleno conhecimento das referidas políticas e regras.

### **Comentários desprimorosos, usando linguagem grosseira, relativamente a organização da ..., aos colegas de trabalho**

23. A trabalhadora encontra-se de baixa por doença desde 08.07.2023 com data de regresso prevista em 10.01.2024.

24. Sucede que, no dia 04.12.2023 pelas 13h09, ainda durante a sua baixa médica, a trabalhadora enviou o seguinte e-mail para HR PeopleServices Portugal “Bom dia, Espero que se encontrem bem, estou sem acesso ao meu email há quase 5 meses (...) pelo qual tenho-me visto com muitas dificuldades para resolver certas coisas, em primeiro lugar preciso urgentemente dos meus 4 últimos recibos, segundo não tive como aceder para conseguir a minha caixa de natal\* gostava que me dessem alguma solução para isto, visto que tenho tentado por vários meios solucionar isto mas sem sucesso. Cumprimentos e obrigada (\*cabaz de Natal)

25. No mesmo dia, pelas 14h16, enviou novo e-mail, referindo “Escrevi mal o meu email da empresa peço desculpa ... , ah e também aproveito para enviar o meu passaporte atualizado porque o anterior já está vencido. Obrigada”

26. Não obtendo resposta dia 07.12.2023 pelas 16h28, enviou novo email escrevendo, de forma extremamente rude e pouco profissional, o seguinte “Olá!!!? Alguém trabalha nesta empresa ou que?”

27. Tendo obtido resposta nesse mesmo dia, pelas 16h40, pela colega ... de ....

28. Da referida resposta, constava o seguinte “Boa tarde ..., Encaminhámos o teu pedido para a equipa de payroll, uma vez que não temos acesso aos recibos de vencimento dos colaboradores. Os mesmos ser-te-ão enviados assim que possível. Relativamente ao cabaz de Natal deverás contactar a ..., da equipa de Marketing. Obrigada,”



29. Tendo a trabalhadora, respondido pelas 16h42, novamente demonstrando uma atitude rude e desrespeitosa, o seguinte: "... boa tarde, O que estou a dizer é que não tenho acesso ao MEU EMAIL por onde eu não terei acesso ao payroll como, é obvio, preciso que vocês me deem outra solução! Como pode ser tão difícil um papel dos meus recibos que todo recursos humanos de qualquer empresa tem!? É impossível assim sinceramente."
30. Tendo recebido, resposta no mesmo dia, pelas 16h50: "Boa tarde ..., De momento. não tens acesso ao teu email porque te encontras de baixa e, por isso, ficas inativa em sistema. Como referi abaixo, a equipa de People Services não tem acesso aos recibos de vencimento, no entanto, eu pedi os mesmos à equipa de payroll que té enviará assim que possível para o email pessoal. Obrigada."
31. No mesmo dia, na página Institucional da ... no ..., uma conhecida e amplamente utilizada rede social, e no seguimento, de uma publicação da ..., a trabalhadora publicou os seguintes comentários:
32. "Não existe nenhum filho da puta pra atender a porra do telefone dos recursos humanos??"
33. "Que serviço miserável esse desta empresa de merda"
34. "Todo o mundo sabe que recursos humanos é 'o ior emprego que se pode ter mas vá lá é a ...!? Que se pasa?" ""
35. "Vergonha desta empresa e dos seus coordenadores!"
36. "Pode alguém atender o telefone ou os emails? E trabalhar como se deve?"
37. "Alguém trabalha aqui ou já foram todos de festa???" 38 Sendo extramente rude,
39. Fazendo comentários ofensivos, indecorosos e difamatórios
40. Dando a entender que a empresa é ineficiente e incompetente.
41. Em específico, ofendendo o departamento de Recursos Humanos, dizendo obscenidades ao referir aos mesmos.
42. Os comentários referidos no ponto 19. supra não correspondem à verdade objetivamente considerada, uma vez que,
43. Nesse mesmo dia obteve a resposta que solicitava.
44. Os comentários referidos no ponto 19. supra foram potencialmente vistos milhares de pessoas,
45. Prejudicando a reputação e marca da ..., empregadora da trabalhadora.

Face ao exposto, cumpre apreciar:

46. Ao adoptar as condutas acima descritas, a Trabalhadora violou os deveres a que se encontra adstrito enquanto Trabalhadora da ....
47. Com efeito, ao adoptar as condutas acima descritas, a Trabalhadora violou o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como o dever de lealdade, de acordo com as alíneas a) e t) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
48. Violando o princípio orientador da boa fé, pelo qual se pautam todos os deveres e obrigações emergentes do Contrato de Trabalho.
49. Embora naquele período o Contrato de Trabalho estivesse suspenso por baixa prolongada da trabalhadora, a verdade é que, durante a suspensão o contrato de trabalho, mantêm-se todos os direitos e deveres entre as partes que não dependam da efetiva prestação de trabalho, como sejam, os deveres de respeito e lealdade. (cf. artigo 295.º n.ºs 1 do Trabalho).
50. Efetivamente, nos termos do seu Contrato de Trabalho, a Trabalhadora encontra-se adstrita às normas internas da ...,
51. Nas quais se incluindo a norma ...1461 — Social Media, nos termos da qual:
52. "O utilizador é pessoalmente responsável pelo conteúdo que publica online. Antes de utilizar as redes sociais para fins profissionais ou pessoais, lembre-se de que tudo o que publica é ou poderá tornar-se público."
53. "No seu núcleo, os meios de comunicação social são uma forma de comunicar, e a forma como nos tratamos uns aos outros e fora de ..., incluindo o nosso elevado



padrão de profissionalismo reflectido no nosso Código de Ética Empresarial, permanece inalterada quer se trate de comunicar pessoalmente, por correio electrónico, ou em meios de comunicação social. Deve usar sempre de bom senso no que diz e sobre os outros nas suas mensagens nos meios de comunicação social, e pensar antes de publicar”.

54. “Cumprir a ...1001 - Respeitar o Indivíduo e qualquer suplemento de pais local aplicável nos seus postos de comunicação social.

55. “Seja atencioso com o que publica. Tudo o que comunica online pode afectar as impressões sobre a ..., os nossos clientes, e sobre si. Em algumas circunstâncias, terceiros podem intentar acções judiciais contra si pessoalmente e/ou contra a ... com base nas suas publicações online.

56. Nos diversos posts acima transcritos, a Trabalhadora refere-se à ..., e aos colegas do departamento de Recursos Humanos.

57. Sendo que, ao divulgar publicamente a sua insatisfação relativamente à não obtenção de resposta imediata ao seu e-mail, usando para isso termos ofensivos e obscenos, a Trabalhadora violou o dever de lealdade e urbanidade para com a ....

58. Inclusivé, a conduta da Trabalhadora acima descrita, não só configura a violação extremamente grave dos seus deveres laborais como configura o crime de ofensa a organismo, Serviço ou pessoa coletiva pelo artigo 187.º do Código Penal.

59. O contrato de trabalho entre a ... e a Trabalhadora assenta na confiança nomeadamente de que a Trabalhadora cumprirá as suas obrigações decorrentes da lei e do seu contrato de trabalho.

60. O dever de boa fé e lealdade não está sujeitos a graduação na sua ponderação porque a sua violação, mesmo que não resultasse em consequências substanciais, causa no empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta da Trabalhadora.

61. Ora, nenhum empregador pode ser obrigado a tolerar semelhantes ofensas injustas publicamente e por meio idóneo à sua disseminação e prejudicando a sua reputação e marca , nem a tolerar a possibilidade de tal voltar a ocorrer, sendo por isso inexigível que a ... se veja obrigada a manter um vínculo laboral que já não se sustenta em qualquer suporte de confiança, por culpa exclusiva da Trabalhadora.

62. Como bem coloca a jurisprudência nestes casos:

63. “O dever de lealdade ou honestidade não é suscetível de graduação, constituindo um dever absoluto, pelo que qualquer infidelidade a ele envolve falta grave, eliminando-se a confiança depositada até ao momento da sua comissão, pela entidade patronal, no infractor.” Acórdão do STJ de 23.02.1990, apud Abílio Neto, Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados, 2. Edição, p. 738

64. A ... também não pode contemporizar com o comportamento da Trabalhadora sob pena de transmitir aos demais trabalhadores que a ... admite condutas abusivas, o que redundaria na adoção de uma cultura de total desresponsabilização dos seus trabalhadores, o que seria absolutamente intolerável.

65. A conduta da Trabalhadora acima descrita é, pelo exposto, capaz de romper definitivamente o referido vínculo de confiança.

66. A ... também não pode contemporizar com o comportamento da Trabalhadora sob pena de transmitir aos demais trabalhadores que a ... admite condutas criminais perpetradas contra si mesma e com o fim de a difamar, o que redundaria na adoção de uma cultura de total desresponsabilização dos seus trabalhadores, o que seria absolutamente intolerável.

67. Por tudo o acima exposto, a ... perdeu em definitivo a confiança na idoneidade futura da conduta da Trabalhadora, designadamente no cumprimento, por parte do mesmo, dos deveres a que se obrigou contratualmente perante a ....

68. Os factos acima descritos configuram a violação com extrema gravidade das obrigações laborais da Trabalhadora e tomam praticamente impossível a manutenção da relação laboral.

69. Por todo o exposto, e por se considerar adequada e proporcional atendendo à gravidade da infração, grau de culpa e consequências na relação contratual entre as Partes, sugere-se a aplicação ao Trabalhador Arguido da sanção disciplinar de

despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto no artigo 328º, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho., aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (e suas sucessivas alterações).

**1.10.** O processo disciplinar vem instruído com **131 (cento e trinta e uma) páginas.**

**1.11.** Além dos mencionados, não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumpra apreciar

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O processo foi remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe 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 aprovou a sua Lei Orgânica, na sua atual redação, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

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

**2.4.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos ..., ..., ..., ... e ...) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio

da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

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

**2.6.** Ainda em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora, segundo as regras de repartição do ónus da prova, tem o dever acrescido de comprovar que o despedimento é feito com justa causa, designadamente para ilidir a referida presunção legal.

**2.7.** Importa ainda salientar ainda que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “ (...) 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 parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise dos factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

**2.9. Reforçamos assim que de acordo com o artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, poderá ser ilidida mediante apresentação de prova concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.**

**2.10.** 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.

**2.11.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** A trabalhadora visada neste procedimento é lactante, e nessa medida especialmente protegida nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho.

**2.13.** Em suma, vem acusada de ter violado o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como o dever de lealdade, de acordo com as alíneas a) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho. Em concreto, refere a nota de culpa que a trabalhadora usou na rede social ... (com cerca de nove mil seguidores), para partilhar comentários ofensivos, indecorosos e difamatórios acerca da entidade empregadora e dos seus trabalhadores, em especial daqueles afetos ao departamento de Recursos Humanos:

*“Não existe nenhum filho da puta pra atender a porra do telefone dos recursos humanos??”*

*“Que serviço miserável esse desta empresa de merda”*

*“Todo o mundo sabe que recursos humanos é o pior emprego que se pode ter mas vá lá é a ...!? Que se pasa?”*

*“Vergonha desta empresa e dos seus coordenadores!”*

*“Pode alguém atender o telefone ou os emails? E trabalhar como se deve?”*

*“Alguém trabalha aqui ou já foram todos de festa???”*

**2.14.** Os comentários – cuja autoria foi admitida pela trabalhadora em sede de resposta à nota de culpa – surgem na sequência de uma troca de comunicações eletrónicas entre a aquela e o departamento de recursos humanos que, aparentemente, terá respondido às suas solicitações em prazo que a trabalhadora não considera razoável.

**2.15.** O Acórdão do STJ de 06.03.2019 (Processo n.º ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) - referindo-se ao conceito de justa causa - esclarece que “(...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência,

três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).

**2.16.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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. (...)”

**2.17.** Assim, prossegue o autor “(...) sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando, no empregador, dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo 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”.

**2.18.** Entende a entidade empregadora que ao adoptar as condutas que lhe são imputadas e que a mesma assumiu, a Trabalhadora violou o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem

com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como o dever de lealdade, de acordo com as alíneas a) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

**2.19.** E mais violou o princípio da boa fé, pelo qual se pautam todos os deveres e obrigações emergentes do Contrato de Trabalho e ainda os regulamentos e políticas de comunicação da entidade empregadora que lhe foram dadas a conhecer aquando o início do seu contrato de trabalho.

**2.20.** Sugere ainda a entidade empregadora que, ao divulgar publicamente a sua insatisfação relativamente à não obtenção de resposta imediata ao seu e-mail, usando para isso termos ofensivos e obscenos, a Trabalhadora violou o dever de lealdade e urbanidade para com a ..., que provocou uma inelutável quebra de confiança entre as partes tornando impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.21.** É certo que a trabalhadora motiva o seu comportamento – que confessa – com base em patologia psiquiátrica para a qual revela ter contribuído a sua relação laboral, esclarecendo que ainda que existem comportamentos que funcionam como “gatilho” para elevados níveis de ansiedade e irracionalidade, como aconteceu com os factos de que vem acusada.

**2.22.** Sufragando o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 08-09-2014, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) entendemos que “as redes sociais fizeram surgir novos espaços que não se reconduzem facilmente às tradicionais esferas que se alargam progressivamente à volta do irreduzível núcleo íntimo de privacidade do indivíduo, o que adensa as dificuldades em traçar os contornos da privacidade que merece a tutela da confidencialidade, pelo que se torna necessária, para a caracterização de cada situação, uma cuidada apreciação casuística. (...)”

**2.23.** No caso concreto, a trabalhadora em consciência optou por partilhar a sua insatisfação na rede social ..., relativamente à qual não podia (como não pode) fazer prevalecer qualquer expectativa de privacidade. Poderia ao invés, o que não significa que fosse uma opção razoável ou legítima, ter optado por meios de comunicação internos. Mas escolheu fazê-lo numa rede social com uma ampla difusão de visualizações, ciente de que os comentários aí registados poderiam alcançar um grande número de utilizadores, vg. seguidores (pelo menos nove mil).

**2.24.** E mais escolheu fazê-lo usando, de facto, expressões ofensivas que não se coadunam com os deveres laborais a que está vinculada, excedendo, em nosso entendimento, os limites da liberdade de expressão que lhe são amplamente reconhecidos no Código do Trabalho, e em consequência pondo em causa o respeito pelos direitos de personalidade do empregador.

**2.25.** “Na verdade, cada trabalhador é, antes de mais um cidadão e, como tal, tem todo o direito de se exprimir livremente, sendo que “a garantia da liberdade de expressão é a condição prévia do exercício de outros direitos e liberdades”. (...) “E, como também é verdade, no Direito do Trabalho, a liberdade de expressão tem que ser tutelada, mesmo quando o conteúdo da mensagem não é do agrado do seu destinatário ou da maioria.” Contudo, “a liberdade de expressão não é um direito absoluto, podendo nalguns casos, e segundo princípios de necessidade, adequação valorativa e proporcionalidade, ser limitados, nomeadamente quando embatam no princípio da liberdade de gestão empresarial. A este mesmo propósito, ensina Maria do Rosário Palma Ramalho (Direito do Trabalho, Parte II, 3.<sup>a</sup> Edição, Almedina, pp. 432 a 435) que os direitos fundamentais e de personalidade dos trabalhadores, entre os quais se conta o da liberdade de expressão, estão sujeitos a limites extrínsecos decorrentes do relevo de outros interesses ou direitos que com eles colidam, sendo que os casos de colisão devem resolver-se nos termos gerais enunciados no art. 335.º do CC, preferencialmente com a cedência recíproca e equilibrada dos direitos em confronto, ou, se tal não for possível, através da prevalência do direito que, em concreto, se considere superior.” – v. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 30.10.2023, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

**2.26.** Importa igualmente ter presente que “os trabalhadores estão adstritos para com a sua entidade patronal pelo dever de lealdade (art. 128.º/1, f) do C.T.) e que no âmbito das relações jurídicas de trabalho subordinado, o trabalhador deve proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento dos seus deveres (cf. arts. 126.º/1 do C.T. e 762.º/2 CC, sendo que com a ideia de boa-fé estão relacionadas as ideias de fidelidade, lealdade, honestidade e confiança na realização e cumprimento dos negócios jurídicos - Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, vol. II, Coimbra Editora, 1968, p. 2)” – (Idem)

**2.27.** Concordando-se, ou não, com as consequências jurídicas decorrentes dos factos descritos na nota de culpa e que fundamentam a decisão de despedimento da trabalhadora visada – apreciação essa que compete aos Tribunais, entendemos que entidade empregadora ilide a presunção decorrente do artigo 63º, nº 2 do Código Trabalho.

**2.28.** Com efeito, compulsadas as normas legais respeitantes a esta matéria, por referência ao despedimento com justa causa de trabalhadora especialmente protegida, e em particular com a presunção estabelecida no artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, salientamos que é **dever das entidades empregadoras** comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade/maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.29.** E este dever de comprovação dos factos, com a específica finalidade de ilidir aquela presunção, passa pela fundamentação da nota de culpa e pela produção de prova obtida no processo disciplinar que, neste caso, se mostra indiciariamente concretizada e permite, com segurança, afastar quaisquer indícios de discriminação da trabalhadora lactante.

**2.30.** É nosso entendimento, por isso, que, no caso em apreço, foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, e que resulta afastada a possibilidade de que o despedimento possa conter indícios de discriminação.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE **não se opõe despedimento** com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ... .

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE MAIO DE 2024,  
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA  
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**