

**PARECER N.º 788/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/3459/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** No dia **19 de junho de 2024**, 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 carta registada com aviso de receção, no dia **24 de junho de 2024**, foi remetida à trabalhadora uma comunicação por via da qual foi informada que contra si foi um processo disciplinar, com base nos fundamentos constantes da nota de culpa que lhe foi igualmente remetida. Mas foi informada que poderia consultar o processo junto do Departamento de Recursos Humanos, e que poderia responder por escrito à Nota de Culpa no prazo de dez dias úteis, podendo juntar documentos, oferecer testemunhas e requerer as diligências de prova que entendesse convenientes para o esclarecimento da verdade. Por fim, foi informada ser intenção da entidade empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa sem indemnização ou compensação, nos termos previstos na alínea f) do artigo 328º do Código do Trabalho.

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

“(…) I. Objeto do procedimento disciplinar

O presente procedimento disciplinar com intenção de despedimento é instaurado, ao abrigo do disposto nos artigos 98.º, 328.º, n.º 1 alínea f), 329.º, n.º 4, 339.º, n.º 1, 340.º, alínea c), 351.º e 353.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua redação atual, pela ..., ... com número de pessoa coletiva ..., com sede na ..., ... contra a Trabalhadora ..., com a categoria profissional de “Business Manager”, residente na ....

Na ... não existe não Comissão de Trabalhadores.

II. Descrição dos factos imputados

Imputam-se à Trabalhadora, ora arguida, os factos que se passam a relatar:

1. ... (doravante designada por “Trabalhadora”) é Trabalhadora por conta da ... (Doravante designada por “...”) desde 15/07/2019, em virtude do Contrato Individual



de Trabalho por Tempo Indeterminado (doravante designado por “Contrato de Trabalho”) celebrado entre as Partes.

2. No dia 31 de Agosto de 2020, as Partes celebraram uma Adenda e Aditamento ao Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, nos termos da qual as Partes acordaram que, a partir do dia 1 de Setembro de 2020, a Trabalhadora passaria a desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de Business Manager.

3. À presente data, a Trabalhadora permanece a desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de Business Manager, dentro do plano de progressão de carreira em vigor na ....

4. As funções correspondentes à categoria profissional de Business Manager, e que constam devidamente discriminadas na Adenda e no Aditamento ao Contrato de Trabalho, consistem, nomeadamente, nas seguintes:

“a) Desenvolver a clientela da Empregadora, a partir de novos clientes, em conformidade com a estratégia por esta definida;

b) Proceder ao recrutamento, após aprovação da Empregadora, dos consultores necessários para acompanhar o desenvolvimento da Clientela. Em todo o caso, as habilitações académicas das pessoas recrutadas não poderão ser inferiores ao grau de licenciatura, exceto em casos examinados e autorizados pela Empregadora.

c) Assegurar o seguimento técnico e comercial dos projetos, assegurando, no âmbito de cada projeto, a ligação entre o(s) colaborador(es) da Empregadora e o interlocutor do Cliente. O(a) Trabalhador(a) deve também redigir, com periodicidade mínima bimestral, um relatório pormenorizando o estado de desenvolvimento do projeto e os elementos fundamentais à prossecução do mesmo;

d) Coordenar a gestão dos projetos.”

5. Como é referido no ponto anterior da presente nota de culpa, o Business Manager procede ao recrutamento dos consultores necessários para desenvolvimento dos projetos informáticos adjudicados pelos Clientes da ....

6. No âmbito das suas funções, o Business Manager tem, para sua gestão e coordenação, uma equipa de Consultores, que aloca aos Clientes que tem sob a sua gestão.

7. De acordo com a política de remuneração em vigor na ..., os Business Managers auferem prémios de negócio por cada consultor que é adjudicado num determinado Cliente, sendo que o valor é calculado em função dos honorários faturados previstos e da margem de negócio prevista.

8. Ainda, os Business Managers recebem também um valor de prémio mensal, correspondente a uma percentagem da margem de negócio mensal (COEF).

9. De acordo com as políticas e procedimentos implementados na ..., no âmbito do processo de seleção, recrutamento, contratação e gestão laboral dos Consultores, o Business Manager e o Consultor têm a obrigação de registar todas as ações em plataformas digitais internas.

10. Nesta senda, dá-se particular destaque ao Portal do Colaborador, uma plataforma interna através da qual os Trabalhadores da ... submetem para aprovação do superior hierárquico, designadamente, as suas férias, ausências, licenças, trabalho extraordinário/suplementar, e procedem ao registo das horas trabalhadas.

11. Todos os meses, os Trabalhadores da ... submetem as horas mensais trabalhadas, cujo registo no Portal do Colaborador se denomina por “...”.

12. A ... de cada Colaborador da ... tem de ser analisada e validada pelo Superior Hierárquico, sendo que, estando em conformidade, o Superior Hierárquico aprova a respetiva ..., ficando essa aprovação devidamente registada no Portal.

13. O Superior Hierárquico de um Consultor é o Business Manager responsável, sendo que este último deve validar e aprovar as horas trabalhadas pelos Consultores em função das condições acordadas com os Clientes no âmbito dos projetos informáticos adjudicados.

14. Após as ...s de todos os colaboradores estarem devidamente aprovadas pelos



respetivos superiores hierárquicos, as mesmas são tratadas pelo Departamento Financeiro (mais concretamente, o Departamento ...), servindo as mesmas de base para o processamento e pagamento dos salários dos colaboradores e dos prémios e COEFS aos Business Managers.

15. Ainda, as ...s aprovadas são igualmente tratadas pelo Departamento de Faturação, servindo as mesmas de base para o processamento e emissão de faturas pelos serviços prestados pela ... aos seus Clientes.

16. Sintetizando, quando um Consultor se encontra alocado ao desenvolvimento de projeto para um Cliente, este submete, para aprovação do seu Business Manager, a sua ..., na qual o Consultor regista todos os dias e horas trabalhadas.

17. De acordo com os procedimentos internos implementados na ..., quando os Consultores estão alocados a um determinado projeto, o Consultor regista as suas horas diárias como horas trabalhadas em Cliente.

18. Ainda de acordo com os procedimentos internos, quando os Consultores não estão alocados a um determinado Projeto, o Consultor regista as suas horas sob a modalidade de "Projeto Interno".

19. Após a receção da ..., o Business Manager deve validar se as horas registadas correspondem efetivamente às horas trabalhadas e adjudicadas pelo Cliente. Estando os registos devidamente confirmados e validados, o Business Manager aprova a respetiva ....

20. Feito este enquadramento, a Trabalhadora tem a seu cargo uma carteira de Clientes para sua gestão, contando com uma equipa de Consultores que se encontram sob a sua coordenação, alocando os mesmos ao desenvolvimento de projetos informáticos para os Clientes.

21. Sob a Gestão da Trabalhadora encontra-se o Cliente ..., com número de pessoa coletiva ... e sede na ... .

22. A Trabalhadora encontra-se de licença de maternidade desde o dia 19 de Março de 2024, pelo que a sua carteira de Clientes passou, durante o período de ausência por licença, a ser gerida e coordenada pelo seu Superior Hierárquico, o Senhor ..., que desempenha funções correspondentes à categoria profissional de Business Unit Manager.

23. Os factos relatados na presente Nota de Culpa reportam-se a situações irregulares que foram detetadas no âmbito dos procedimentos de faturação dos serviços ao Cliente ..., que derivaram da gestão indevida de dois consultores que se encontravam sob a responsabilidade da Trabalhadora.

Senão vejamos

A. Da gestão do Consultor ...

24. A ... encontrou bastantes dificuldades de faturação dos serviços prestados ao Cliente ..., o que importou a acumulação de valores avultados pendentes de faturação e, conseqüentemente, em dívida.

25. Fruto da ausência da Trabalhadora, por licença de maternidade, o Business Unit Manager ..., à data responsável pela gestão deste Cliente, procedeu ao levantamento da situação junto do Departamento de Faturação, de modo a apurar os motivos que obstavam à faturação dos serviços alegadamente prestados.

26. Tendo o Departamento de Faturação informado que o Cliente não aprovava os valores a faturar pelos serviços prestados, o Senhor ... encetou conversações com os interlocutores do Cliente, de modo a ultrapassar as questões de faturação pendentes.

27. Nessa senda, o Senhor ... enviou aos interlocutores do Cliente, uma tabela de Excel, na qual constavam todos os meses e horas alegadamente trabalhadas pelos Consultores que se encontravam alocados ao desenvolvimento de Projetos Informáticos.

28. Nessa tabela de Excel constavam os dias e horas alegadamente trabalhadas pelo Consultor e Trabalhador da ..., o Senhor ... (doravante designado por "..."), no período compreendido entre os meses abril a junho de 2023.

29. Nesse seguimento, no dia 11 de abril de 2024, o interlocutor do Cliente, o Senhor ..., informou, mediante correio eletrónico, que o Consultor ... não desenvolveu



qualquer projeto para a ..., dado que o mesmo nunca entrou em projeto ou prestou atividade para a ....

30. Ora, nesse mesmo correio eletrónico, o interlocutor do Cliente informou que o Consultor ... nunca entrou em projeto ou prestou qualquer atividade, porque, não obstante as constantes insistências do Cliente junto da Trabalhadora, esta nunca agilizou ou encetou os procedimentos do Cliente para efeitos de adjudicação do Projeto e respetiva alocação do Consultor ao mesmo.

31. Em particular, o interlocutor refere que a Trabalhadora, sem qualquer motivo (não obstante ter sido instada para tal), não procedeu ao registo do Consultor ... no Portal do Cliente, procedimento que é obrigatório para a efetivação da adjudicação do Projeto, de acordo com as regras e procedimentos internos do Cliente.

32. Ademais, a Trabalhadora sabia que o Contrato a formalizar a adjudicação do Projeto com o Cliente (denominado "...") não tinha sido celebrado entre as Partes.

33. Nessa medida, atendendo a que não havia qualquer contrato assinado entre as Partes e que os serviços não foram prestados pelo Consultor, o Cliente naturalmente obsteu à faturação e pagamento dos serviços associados ao Consultor ....

34. Inusitado com esta situação, o Senhor ... procedeu à consulta das ...s submetidas pelo Consultor ..., no período compreendido entre os meses de abril e junho de 2023, com o intuito de confirmar o registo de horas trabalhadas deste Consultor.

35. Ora, após consulta das ...s, no período compreendido entre os meses de abril e junho de 2023, o Senhor ... tomou conhecimento que nas ...s do Consultor estavam registadas 8 horas diárias de trabalho em projeto do Cliente ..., tendo tais ...s sido aprovadas pela Trabalhadora.

36. Ora, a Trabalhadora bem sabe que um Consultor que não se encontre alocado ao desenvolvimento de um projeto informático junto de um Cliente não pode registar as suas horas diárias como horas trabalhadas em Cliente, devendo o mesmo registar as suas horas diárias sob a forma de "Projeto Interno".

37. Assim, a Trabalhadora incumpriu de forma gravosa os procedimentos internos que regulam a gestão dos consultores, na medida em que a Trabalhadora aprovou as ...s com o registo de horas trabalhadas em Cliente, quando bem sabia (e não poderia de todo ignorar) que o Consultor nunca prestou qualquer serviço ao Cliente.

38. Uma vez que nas ...s do Consultor ..., referente aos meses de abril a junho de 2023, se encontravam registadas horas diárias de desenvolvimento de Projeto em Cliente, o Departamento de Faturação procedeu à faturação dos serviços em conformidade.

39. A circunstância acima descrita criou uma situação de apresentação indevida de valores para faturação ao Cliente, no valor de € 10.800,00 (dez mil e oitocentos euros), uma vez que, conforme referido supra, os serviços referentes ao Consultor ... nunca foram prestados.

40. Esta situação de apresentação indevida de valores para faturação comportou um insustentável e elevado desconforto junto do Cliente, comportando, por inerência, danos reputacionais para a ....

41. Ainda, esta situação implicou avultados prejuízos financeiros para a ....

42. Nesta senda, destaca-se que a Trabalhadora auferiu prémios pelo facto de o Consultor se encontrar (aleadamente) em Projeto junto Cliente, no valor de € 965,00 (novecentos e sessenta e cinco euros).

43. A Trabalhadora auferiu os prémios referidos no número anterior bem sabendo que os mesmo não lhe eram devidos, uma vez que o Consultor nunca prestou quaisquer serviços ao Cliente ....

44. Ainda a este respeito, a ... suportou o salário do Consultor ..., no período compreendido entre os meses de abril a junho de 2023, salários esses que não foram devidamente imputados ao Cliente em sede de faturação e pagamento, o que importou um prejuízo com salários do Consultor no valor de € 5.210,70 (cinco mil, duzentos e dez euros e setenta cêntimos).

45. Em face do supra exposto, tendo a Trabalhadora aprovado as ...s com 8 horas diárias trabalhadas em Projeto por este Consultor, quando tal não correspondia à



verdade, a Trabalhadora incumpriu, de forma gravosa, todas as regras e procedimentos internos e auferiu prémios que não lhe eram devidos.

46. Em suma, esta conduta imprópria da Trabalhadora importou um prejuízo financeiro avultado para a ..., associado ao Consultor ..., no valor de € 6.175,70 (seis mil, cento e setenta e cinco euros e setenta cêntimos).

B. Da gestão do Consultor ...

47. Na senda do levantamento e averiguação da faturação dos serviços, a ... e o Cliente ..., debruçaram-se sobre os serviços alegadamente prestados pelo Consultor da ..., o Senhor ... (doravante designado por "..."), cuja horas alegadamente trabalhadas constavam da tabela de Exel enviada ao Cliente, nos termos descritos no ponto 28 da presente Nota de Culpa.

48. Neste seguimento, o interlocutor do Cliente, no dia 23 de abril de 2024, informou o Senhor ... que, à semelhança do Consultor ..., o Consultor ... nunca iniciou projeto.

49. O Senhor ... foi, assim, confirmar as informações que constavam nas ...s do Consultor ..., tendo constado que, no período compreendido entre os meses de abril e junho de 2023, nas ...s do Consultor estavam registadas 8 horas diárias de trabalho em projeto do Cliente ..., tendo tais ...s sido aprovadas pela Trabalhadora.

50. Salienta-se ainda que, para além da aprovação, nos meses de abril e maio de 2023, foi a própria a Trabalhadora a submeter as ...s do Consultor ..., tendo nas mesmas (reitera-se) registado 8 horas diárias de trabalho em Projeto do Cliente.

51. Novamente, a Trabalhadora bem sabe que um Consultor que não se encontre alocado ao desenvolvimento de um projeto informático junto de um Cliente, não pode registar as suas horas diárias como horas trabalhadas em Cliente, devendo o mesmo registar as suas horas diárias sob a forma de "Projeto Interno".

52. Uma vez que nas ...s do Consultor ..., referente aos meses de abril e junho de 2023, se encontravam registadas horas diárias de desenvolvimento de Projeto em Cliente, o Departamento de Faturação procedeu à faturação em conformidade.

53. A circunstância acima descrita criou uma situação de apresentação indevida de valores para faturação ao Cliente, no valor de € 14.000,00 (catorze mil euros), uma vez que os serviços referentes ao Consultor ... nunca foram prestados, situação que, novamente, criou um enorme desconforto e comportou danos reputacionais para a ....

54. Também esta situação sobremaneira irregular implicou avultados prejuízos financeiros para a ....

55. Ainda a este respeito, a ... suportou o salário do Consultor ... (que foi especificamente contratado para o desenvolvimento do Projeto junto do Cliente ...), no período compreendido entre os meses de abril e agosto de 2023 (data de terminação de contrato decorrente do cumprimento do pré-aviso para denúncia do contrato de trabalho no período experimental), salários esses que não foram devidamente imputados ao Cliente em sede de faturação e pagamento, o que importou um prejuízo com salários do Consultor no valor de € 13.020,59 (treze mil e vinte euros e cinquenta e nove cêntimos).

56. Por fim, a Trabalhadora auferiu, indevidamente, a título de prémios, durante os meses de abril e junho de 2023, o valor total de € 700,00 (setecentos euros).

57. Em face do supra exposto, tendo a Trabalhadora adotado todos os procedimentos internos de modo a registar que o Consultor se encontrava alocado a um projeto da ..., quando tal não correspondia à verdade, esta conduta imprópria da Trabalhadora importou um prejuízo financeiro para a ..., associado ao Consultor ..., no valor de € 13.720,59 (treze mil, setecentos e vinte euros e cinquenta e nove cêntimos).

58. Em suma, a conduta imprópria da Trabalhadora, descrita na presente Nota de Culpa, gerou, para a ..., um prejuízo financeiro global de € 19.896,29 (dezanove mil, oitocentos e noventa e seis euros e vinte e nove cêntimos), no qual se inclui o pagamento de prémios indevidos à Trabalhadora, bem como os salários dos Consultores ... e ..., nos termos supra descritos.

III. Das Normas Jurídicas Infringidas



Perante os factos indicados, afigura-se que o comportamento da Trabalhadora ... é suscetível de configurar violação dos deveres previstos no artigo 128.º, n.º 1 do Código do Trabalho, designadamente:

1. De respeito pelo seu empregador, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e pessoas que se relacionam com a empresa, tratando-os com urbanidade e probidade;
2. De realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
3. De cumprimento das ordens e instruções do seu empregador respeitante à execução do trabalho;
4. De guardar lealdade ao seu empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.;
5. De promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

No que respeitam as normas regulamentares internas da Empresa, mormente, as vertidas na Política PL.RH.10 V1.0 – Política Processo Disciplinar, a Trabalhadora incumpe de forma manifesta diversos deveres a que está obrigada a dar cumprimento, a saber:

Dever de responsabilidade – Os colaboradores são responsáveis perante os respetivos superiores ou órgãos sociais competentes pelo respeito das normas legais internas e externas aplicáveis;

Dever de profissionalismo – Os colaboradores devem, em todos os momentos da sua atividade, dedicar todo o seu empenho no cumprimento das tarefas que lhes estão confiadas, procurando, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais e o aperfeiçoamento das funções que desempenham;

Dever de integridade – Os colaboradores não devem assumir comportamentos desleais para com os seus colegas, superiores e clientes, dando sempre o seu melhor, assumindo uma atitude que esteja em concordância com os valores da empresa e com os seus, respeitando todas as partes integrantes;

Dever de obediência – Os colaboradores obrigam-se a respeitar as ordens facultadas pelos seus superiores hierárquicos, bem como, respeitar as regras previamente estabelecidas neste código de conduta e subjacentes à sua função;

Dever de correção – O dever de correção consiste em tratar com respeito e consideração o público, em geral, os superiores hierárquicos e demais elementos. Os colaboradores nas relações interpessoais que estabelecem durante o período da sua atividade profissional têm de tratar com respeito os seus superiores hierárquicos, colegas e clientes.

A ..., na qualidade de Entidade Empregadora, entende que a conduta da Trabalhadora afeta de forma grave a sua prestação de trabalho, considerando intolerável a sua atitude, que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, quebrando de forma irremediável a confiança depositada na Trabalhadora. Com efeito, a ... conclui que o comportamento da Trabalhadora foi revelador de uma profunda falta de lealdade, honestidade e fidelidade, valores estes que são basilares para a subsistência da confiança por parte da Entidade Patronal.

A conduta da Trabalhadora revela total desrespeito pela sua Entidade Empregadora, não

se coibindo a Trabalhadora de incumprir os procedimentos internos e, com isso, obter ganhos financeiros (prémios) que não lhe eram devidos.

Acresce que, com a sua conduta, a Trabalhadora não desempenha as suas funções com lealdade, zelo e diligência, incumprindo gritantemente as ordens e as instruções que lhe foram cometidas pela sua Entidade Empregadora, bem como incumpe de forma evidente os procedimentos internos implementados pela ..., nomeadamente no



que respeita os procedimentos de preenchimento e aprovação de ...s dos Consultores, criando a perceção, na sua Entidade Empregadora, que os consultores se encontravam alocados a projetos informáticos, quando tal não correspondia à verdade. A transparência é um elemento fulcral dos procedimentos internos, à qual a Trabalhadora se encontra adstrita e que com a sua conduta violou. A este propósito, ter-se-á de destacar que a Trabalhadora aprovou as ...s dos Consultores nelas constando 8 horas diárias em Projeto junto do Cliente, quando bem sabia que tal não correspondia de todo à verdade. Para além do mais, no que respeita as ...s do Consultor ..., nos meses de Abril e Maio de 2023, foi a própria Trabalhadora a preencher e a colocar nas mesmas 8 horas diárias trabalhadas em Cliente, quando bem sabia que, em primeiro lugar, não poderia preencher a ... pelo Consultor, em segundo lugar, que o mesmo não trabalhou as horas diárias que a Trabalhadora registou nessas ...s.

Além disso, a ... entende que atendendo à antiguidade da Trabalhadora, esta tinha plena cognoscibilidade dos procedimentos internos implementados, bem sabendo da importância dos mesmos para as atividades operacionais e financeiras da ..., nomeadamente no que respeita à faturação dos serviços. Ainda, a Trabalhadora sabia que os prémios que auferiu, fruto do seu incumprimento dos procedimentos internos, não lhe eram devidos, dado que bem sabia que os Consultores ... e ... nunca chegaram a prestar serviços ao cliente ....

A ... não poderá deixar de assinalar que a Trabalhadora incumpriu gravemente a obrigação de promoção e execução dos atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa, estipulada na alínea h) do nº 1 do artigo 128º do Código do Trabalho. Aliás, a conduta da Trabalhadora faz precisamente o oposto deste preceituado legal, na medida em que a mesma implicou um avultado prejuízo financeiro para a ..., nele se incluindo os danos financeiros e reputacionais.

Mais, a Trabalhadora incumpe o dever de lealdade que se lhe impõe e exige.

Ora, o dever de lealdade é dos deveres mais relevantes que se exigem à Trabalhadora, que decorre da sua estreita relação de confiança entre as partes. A ... entende que da conduta da Trabalhadora decorre um efeito redutor das suas expectativas, enquanto Entidade Empregadora. A quebra da confiança entre Empregadora e Trabalhador não se afere ou mede somente pelo valor dos prejuízos, bastando que o comportamento da Trabalhadora seja apto a gerar na Empregadora a dúvida sobre a idoneidade da sua conduta futura. Não obstante, a verdade é que no presente caso, a Trabalhadora causou um prejuízo financeiro bastante considerável, que se estima ser de € 19.896,29 (dezanove mil, oitocentos e noventa e seis euros e vinte e nove cêntimos), de forma que se considera propositada e com má-fé por parte da Trabalhadora.

A conduta encetada pela Trabalhadora assume extrema gravidade no contexto da empresa, na medida em que, aliado ao valor avultado do prejuízo causado, tal comportamento é gerador de descrédito da entidade patronal na futura conduta da Trabalhadora e na sua lealdade para com a empregadora. Ora, a Trabalhadora com a sua conduta comprometeu irremediavelmente a confiança em que deve assentar a relação laboral.

A conduta da Trabalhadora revela uma violação clara do dever de lealdade que abala em absoluto e irremediavelmente a confiança que deve emergir de um contrato de trabalho.

A ... legitimamente põe em causa a idoneidade da Trabalhadora, não lhe sendo exigível a manutenção do vínculo laboral.

Por fim, a Trabalhadora incumpe diversos deveres legalmente consagrados, bem como os deveres referentes às regras internas inseridas no Código de Ética e Conduta e a Política PL.RH.10 V1.0 – Política Processo Disciplinar, mais concretamente, os deveres de responsabilidade, de profissionalismo, de integridade, de obediência e correção, adotando, assim, um comportamento merecedor de censura disciplinar. A ética profissional exige que os Trabalhadores se comportem de forma responsável e



com respeito pela Entidade Empregadora, que se mede pelo cumprimento diligente e escrupuloso dos procedimentos internos.

Termos em que a ... entende que a Trabalhadora cometeu uma infração disciplinar grave, consubstanciando a violação dos deveres de obediência e lealdade, tendo a conduta da Trabalhadora, não só posto em causa a necessária relação de confiança, como a comprometeu definitivamente e de forma irreversível.

## II. Sanção Aplicável

Parece, assim, que a Trabalhadora ... não procedeu de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, como estava obrigada pelo disposto no n.º 1 do artigo 126.º do Código do Trabalho, incumprindo o seu contrato de trabalho. A gravidade da conduta da Trabalhadora consubstancia, assim, uma impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral, uma vez que estamos perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e a Trabalhadora, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral. Aliado à comprovada quebra de confiança, a conduta da Trabalhadora implicou um avultado prejuízo financeiro para a ..., no valor de € 19.896,29 (dezanove mil, oitocentos e noventa e seis euros e vinte e nove cêntimos), ao qual acresce o dano reputacional junto do Cliente ..., referente à apresentação indevida de valores para faturação ao Cliente por serviços que não foram prestados. Nessa medida, a Trabalhadora incumpriu, de forma grosseira, os seus deveres, mais concretamente os vertidos nas alíneas a), c), e), f) e h) do artigo 128º do Código do Trabalho.

A ... entende que o comportamento da Trabalhadora em causa é verdadeiramente censurável, ilícito e culposo, uma vez que a conduta da Trabalhadora foi conscientemente

realizada, com pleno conhecimento das consequências que dela adviriam. A Trabalhadora, pela sua antiguidade, não poderia de todo ignorar que a aprovação (propositadamente) errada das ...s dos Consultores, por criar a perceção que esses Consultores estavam alocados a projectos informáticos quando tal (bem sabia) não corresponder à verdade, teria como consequências a apresentação indevida de valores para facturação ao Cliente, a impossibilidade de imputação dos valores dos salários dos Consultores nos meses em causa na faturação dos serviços, e o recebimento, por si, de prémios que não lhe eram devidos. Termos em que a Trabalhadora não podia de todo ignorar dos avultados prejuízos financeiros que a sua conduta implica para a ....

O comportamento da Trabalhadora integrará, assim, o conceito de justa causa para o despedimento por facto imputável à Trabalhadora, estabelecido no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, na medida em que se verificam cumulativamente os requisitos normativos:

- i) um comportamento ilícito e culposo da Trabalhadora, por ação ou omissão, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências;
- ii) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- iii) a verificação de umnexo de causalidade entre aquele comportamento ilícito, culposo e grave e a impossibilidade prática e imediata da manutenção da relação laboral, na medida em que esta tem de decorrer, efetivamente, do comportamento da Trabalhadora.

A conduta da Trabalhadora arguida constitui fundamento para aplicação de uma sanção disciplinar, a qual consiste no despedimento sem indemnização ou compensação, prevista alínea f) do artigo 328º do Código do Trabalho. Termos em que o presente processo disciplinar visa a aplicação de sanção disciplinar a qual consiste no despedimento sem indemnização ou compensação, prevista alínea f) do artigo 328º do Código do Trabalho.



A Trabalhadora arguida poderá, querendo, apresentar a sua defesa, no prazo de dez dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade. (...)."

**1.4. Regularmente notificada, no dia 12 de junho de 2024, a trabalhadora respondeu à nota de culpa, através de mandatária judicial constituída, nos seguintes termos:**

"(...) ..., trabalhadora da ... –..... (doravante abreviadamente designada por ... ou Arguente) vem, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 355.º do Código do Trabalho, apresentar RESPOSTA À NOTA DE

CULPA, deduzida no âmbito do procedimento disciplinar que lhe foi instaurado, com os seguintes fundamentos:

I - PRELIMINARMENTE

1.º

Consultados os autos em 05 de Junho, constatou-se, com perplexidade, que enferma de inúmeras irregularidades, designadamente falta de numeração das respectivas folhas, data de início do procedimento e ausência de termos de juntada.

2.º

E da amálgama de documentos juntos aos autos, na quase totalidade em língua inglesa, não se mostra possível extrair qual a razão de ciência que preside à instauração do presente processo disciplinar.

3.º

O que permite concluir que as informações que levaram à instauração do presente procedimento disciplinar, são imprecisas, inexactas e deturpadoras da verdade dos factos, visando conduzir ao despedimento.

II – DOS FACTOS

4.º

Corresponde à verdade o vertido nos artigos 1º a 22º da Nota de Culpa.

5.º

Contudo, não corresponde à verdade, e mais não é do que uma deturpação dos factos, o vertido no art. 23.º da nota de culpa, que por isso expressamente se impugna.

A. Da gestão do Consultor ...

6.º

Em finais de Março de 2023 a cliente ... (doravante ...) solicitou os serviços de consultor a alocar ao desenvolvimento de projecto informático.

7.º

Na sequência desse pedido, a Arguida informou o cliente dos consultores disponíveis, tendo a ..., em 17/04/2023, pedido a confirmação da imediata disponibilidade do Consultor ..., o que foi feito e, em 19/04/2023, confirmada a adjudicação e que queriam que o Consultor iniciasse o trabalho de imediato – cf. Docs. 1 e 2

8.º

Com a confirmação da ..., o consultor ... foi alocado ao projecto, tendo a Arguida dado início ao procedimento de registo na plataforma da cliente.

9.º

No decurso do registo do colaborador na plataforma surgiram problemas técnicos que a Arguida se esforçou por ultrapassar, chegando a enviar "prints" a demonstrar que não estava a aceder à plataforma, bem como a realizar videoconferências com o intuito de resolver rapidamente a questão – cf. Doc. n.º 3

10.º

Ultrapassadas as questões técnicas, em 7 de Junho de 2023 a Arguida remeteu à ... o contrato devidamente assinado.

11.º

Assim, não só o Consultor ... foi registado no Portal do Cliente, como o contrato, assinado pelos representantes da ..., foi remetido à ..., como por esta solicitado.

12.º



É, pois, falso e não corresponde à verdade o vertido nos artigos 30 a 32 da Nota de Culpa, que por isso expressamente se impugnam.

13.º

Entre Abril e Junho de 2023 o Consultor ... esteve exclusivamente alocado ao projecto da ..., disponível para começar, de imediato, a desenvolver a sua actividade, conforme exigência do cliente, pelo que o registo das suas horas diárias não poderia ser feito sob a forma de “Projecto Interno”, como pretende a Arguente.

14.º

Apesar das inúmeras insistências da Arguida a ... foi sucessivamente adiando o início do trabalho do Consultor, pese embora tivesse sido informada de que este se encontrava a aguardar, com custos quer para a ..., quer para a ....

15.º

Tendo o serviço sido adjudicado, estando o Consultor ... alocado ao desenvolvimento do projecto da ... e não tendo prestado actividade apenas por exclusiva responsabilidade dos serviços da ..., as ...s foram preenchidas pelo Consultor e aprovadas pela Arguida.

16.º

O não desenvolvimento pelo Consultor de actividade no âmbito do projecto a que estava alocado, é da inteiramente da ... que, ao longo dos meses de Abril, Maio e Junho foi sucessivamente adiando, sem justificação, o início do trabalho, pese embora as insistências da Arguida nesse sentido.

17.º

Em 12 Junho de 2023 a ... comunica à Arguida que o cliente cancelou o projecto, devido a atrasos na integração, agradecendo a colaboração – Doc. n.º 6.

18.º

Na sequência dessa comunicação a Arguida informou a ... que o Consultor fora contratado para esse projecto, a que esteve alocado, que foram desenvolvidos todos os esforços com vista a ultrapassar os problemas surgidos e que a ... não pode ser prejudicada pelos problemas do modelo de integração – Docs. n.º 6 e 7

19.º

Em 15 de Setembro de 2023, em email dirigido à ..., a Arguida, reafirmando que o Consultor ... tinha estado disponível 8 horas por dia a aguardar o contacto da ... para iniciar o trabalho, remete a relação das facturas a emitir pelo período de Abril a Junho, em que o consultor esteve alocado à ..., solicitando que seja encontrada uma resolução para a questão.

20.º

Todos estes factos eram do conhecimento do superior hierárquico da Arguida, ....

21.º

De notar que é prática comum da ... protelar a aprovação das ...s, com isso adiando a facturação e correspondente pagamento, levando à não regularização de valores manifestamente elevados.

22.º

Só assim se compreende que em Setembro de 2023 estivessem ainda por regularizar serviços prestados em 2021 e 2022, que ascendiam a mais de 200 mil euros, facto que é do conhecimento do departamento financeiro da Arguente, e que esta não pode ignorar, conforme se alcança dos documentos que ora se juntam como documentos n.º 5 e 8.

23.º

Assim, dos factos descritos na Nota de Culpa, não se atinge em que medida o comportamento da Arguida possa enquadrar-se na violação de qualquer dever laboral, e muito menos que seja fortemente reprovável e censurável, antes pelo contrário.

24.º

Os factos e a forma como ocorreram demonstram que o comportamento adoptado pela Arguida foi correcto e não desrespeitou os procedimentos implementados pela empresa nem, em momento algum, agiu de forma negligente e censurável.

B. Da gestão do Consultor ...



25.º

No que concerne ao Consultor ... ocorreu situação em tudo semelhante à do Consultor ..., como se alcança do documento n.º 10, que ora se junta e dá por reproduzido.

26.º

O trabalhador foi alocado à ..., só não tendo desenvolvido actividade por exclusiva responsabilidade desta, sendo certo que esteve disponível para o fazer.

27.º

Estando alocado a projecto da ..., mais uma vez não podiam as horas diárias do Consultor ser registadas sob a forma de "Projecto Interno", como bem sabe a Arguente.

28.º

Pelo que expressamente se impugna o vertido nos artigos 47 a 58 da Nota de Culpa.

### III - DO DIREITO

29.º

A Arguida sempre demonstrou ser uma trabalhadora zelosa e diligente no cumprimento das suas obrigações, pese embora as dificuldades que lhe são colocadas.

30.º

Comparece ao trabalho com assiduidade e pontualidade, desempenhando as suas funções com zelo, lealdade, responsabilidade, profissionalismo, correcção e respeito pelos seus superiores hierárquicos.

31.º

Sempre guardou lealdade e cumpriu as ordens e instruções da empregadora e sempre zelou e conservou os bens que lhe estão confiados.

32.º

A prática de infracções disciplinares apenas resulta de comportamento ilícito do trabalhador, para tanto sendo necessário que este viole direitos laborais, contratuais ou legais o que, no caso em apreço, não sucede.

33.º

A Arguida vem acusada de, com o seu comportamento, ter violado os deveres de respeito para com o empregador, superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, bem como de violar os deveres de zelo e diligência, de cumprir ordens e instruções do empregador, de guardar lealdade ao empregador e de promover actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas a), c), e), f) e h) do n.º 1 art. 128.º do Código do Trabalho.

34.º

Dos factos descritos na Nota de Culpa e na confusão de documentos juntos pela Arguente, não se atinge em que medida os comportamentos da Arguida possam enquadrar-se na violação de qualquer um daqueles deveres laborais.

35.º

Aliás, não se percebe em que medida se pode imputar à Arguida a violação de deveres de respeito para com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, uma vez que nada no processo o revela.

36.º

A Arguida nunca entrou em conflito com os seus colegas de trabalho, com o empregador ou com os seus superiores hierárquicos, tendo um bom relacionamento com os seus colegas e com os clientes.

37.º

Tal como nunca desobedeceu às ordens que lhe são transmitidas.

38.º

Também não se alcança em que medida os factos descritos possam enquadrar-se na violação dos deveres previstos nas alíneas f) e h) do n.º 1 do art. 128.º do CT.

39.º

Toda a actuação da Arguida na gestão dos Consultores ... e ... foi diligente, em conformidade com os pedidos do cliente e na defesa dos interesses da Arguente.

40.º

Face à adjudicação inequívoca pela ... dos serviços dos Consultores ... e ..., à alocação dos mesmos aos projectos da ... (que, sublinha-se, pretendeu a sua disponibilidade imediata), ao envio dos contratos, aprovados e devidamente assinados e considerando que os Consultores, por exclusiva responsabilidade da ineficácia dos serviços da ..., estiveram disponíveis durante todo o período em causa, a Arguida, na defesa dos interesses da Arguente, aprovou as ...s.

41.º

E fê-lo por saber que os Consultores representavam um custo para a Arguente, custo esse que deveria de ser suportado pela ..., única responsável pela situação.

42.º

Estranha-se, pois, que a Arguente que, desde Junho e Setembro de 2023, tinha conhecimento dos factos, não só através do superior hierárquico da Arguida, ..., como dos responsáveis pelo Departamento Financeiro, só agora, quando a Arguida se encontra em licença de maternidade, se tenha decidido pela instauração de procedimento disciplinar para o qual sabe não ter qualquer fundamento.

43.º

O que permite concluir que a instauração do procedimento disciplinar em apreço, pelas circunstâncias que o envolvem, revela clara violação da boa fé por parte da Arguente, mais não sendo que uma forma de exercer pressão psicológica ilegítima e injustificada sobre a Arguida, configurando uma situação de claro assédio, pelo que a decidir-se pelo despedimento, tal decisão será manifestamente ilegal, com as consequências daí decorrentes.

Termos em que deve o presente procedimento disciplinar ser arquivado com as legais consequências. (...)"

**1.6.** A trabalhadora junta à **RESPOSTA À NOTA DE CULPA** dez documentos e uma procuração forense.

**1.7.** O processo disciplinar vem instruído com 20 (vinte) documentos.

**1.8.** Não foram requeridas ou realizadas diligências instrutórias.

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

Cumprе 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.º3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Neste pressuposto, 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 C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) 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.** E a legislação infra constitucional determina, 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 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 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 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, a trabalhadora vem acusada da violação dos deveres previstos no artigo 128.º, n.º 1 do Código do Trabalho, designadamente: 1. De respeito pelo seu empregador, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e pessoas que se relacionam com a

empresa, tratando-os com urbanidade e probidade; 2. De realizar o seu trabalho com zelo e diligência; 3. De cumprimento das ordens e instruções do seu empregador respeitante à execução do trabalho; 4. De guardar lealdade ao seu empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.; 5. De promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa. E ainda da violação de vários deveres ínsitos em normas regulamentares internas da Empresa, mormente, as vertidas na Política PL.RH.10 V1.0 – Política Processo Disciplinar, nos termos da qual a Trabalhadora está obrigada a dar cumprimento ao Dever de responsabilidade, ao Dever de profissionalismo, ao Dever de integridade, ao Dever de obediência, e ao Dever de correção.

**2.14.** Na prática, esta trabalhadora vem acusada de, no exercício das suas funções, na qualidade Business Manager ter a seu cargo uma carteira de Clientes para gerir, contando com uma equipa de Consultores que se encontram sob a sua coordenação, e que são, pela mesma, alocados ao desenvolvimento de projetos informáticos para os Clientes. Neste contexto, e em violação das normas procedimentais internas, a trabalhadora criou a perceção, na sua Entidade Empregadora, de que dois consultores se encontravam alocados a projetos informáticos numa empresa cliente, quando tal não correspondia à verdade.

**2.15.** Para o efeito, refere a entidade empregadora que a Trabalhadora aprovou as ...s de dois consultores nelas constando 8 horas diárias em Projeto junto do Cliente, quando sabia que tal não correspondia de à verdade. E relativamente a um desses trabalhadores foi a própria Trabalhadora a preencher e a colocar nas referidas ...s as 8 horas diárias trabalhadas em Cliente, quando sabia que, em primeiro lugar, não as poderia preencher a pelo Consultor, e em segundo lugar, que o mesmo não trabalhou as horas diárias que a Trabalhadora registou nessas ...s.

**2.16.** Por esse motivo, entende a entidade empregadora que “a gravidade da conduta da Trabalhadora consubstancia, assim, uma impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral, uma vez que estamos perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e a Trabalhadora, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral. Aliado à

comprovada quebra de confiança, a conduta da Trabalhadora implicou um avultado prejuízo financeiro para a ..., no valor de € 19.896,29 (dezanove mil, oitocentos e noventa e seis euros e vinte e nove cêntimos), ao qual acresce o dano reputacional junto do Cliente ..., referente à apresentação indevida de valores para faturação ao Cliente por serviços que não foram prestados. Nessa medida, a Trabalhadora incumpriu, de forma grosseira, os seus deveres, mais concretamente os vertidos nas alíneas a), c), e), f) e h) do artigo 128º do Código do Trabalho.”

**2.17.** De acordo com a versão da entidade empregadora, os factos em causa datam dos meses de abril e junho de 2023, tendo chegado ao seu conhecimento apenas em 11 de abril de 2024, quando o interlocutor do Cliente informou, mediante correio eletrónico, que os referidos consultores não haviam desenvolvidos projetos para a ... (a empresa cliente).

**2.18.** A Trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, apresenta a sua versão dos factos, alegando que a gestão dos Consultores em causa foi diligente, em conformidade com os pedidos do cliente e na defesa dos interesses da entidade empregadora, passando por uma adjudicação inequívoca pela empresa clientes dos serviços dos Consultores ... e ..., e pela alocação dos mesmos aos projectos da ... (que, sublinha, pretendeu a sua disponibilidade imediata), ao envio dos contratos, aprovados e devidamente assinados e considerando que os Consultores, por exclusiva responsabilidade da ineficácia dos serviços da ..., estiveram disponíveis durante todo o período em causa, trabalhadora arguida, na defesa dos interesses da empregadora, aprovou as ...s. E fê-lo por saber que os Consultores representavam um custo para a entidade empregadora, custo esse que deveria de ser suportado pela ..., única responsável pela situação.

**2.19.** Presumindo-se ilícito o despedimento por facto imputável a trabalhadora especialmente protegida, aqui lactante, nos termos do artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, o que se reclama desta Comissão, nesta fase, é que apure se indiciariamente existem factos e provas que de forma concludente permitam concluir que o despedimento em causa é justificado, afastando, por essa via, quaisquer indícios de práticas discriminatórias que possam estar na base da intenção de despedimento.

**2.20.** O Acórdão do STJ de 06.03.2019 (Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1) 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 (...).

**2.21.** 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. (...)”

**2.22.** 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”.

**2.23.** Importa e 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)”.

**2.24.** Ora, perante os elementos que integram o processo disciplinar que se analisa, designadamente os emails incorporados na resposta à nota de culpa e o documento 9 do processo disciplinar, e conjugadas ainda as versões da entidade empregadora e da trabalhadora, temos dúvidas que o comportamento que lhe vem imputado possa traduzir, de facto, um comportamento culposo, elemento essencial para que possa conformar-se a existência de justa causa de despedimento.

**2.25.** Com efeito, denota-se a possível existência de circunstâncias externas que possam ter motivado o comportamento da trabalhadora, e que não resultam nos autos efetivamente esclarecidas.

**2.26.** Por seu turno, e se a antiguidade da trabalhadora releva para fundamentar “a plena cognoscibilidade dos procedimentos internos implementados, bem sabendo da importância dos mesmos para as atividades operacionais e financeiras da ..., nomeadamente no que respeita à faturação dos serviços”, também é verdade que a mesma antiguidade, sem registo de incidentes disciplinares, deveria sopesar a favor da trabalhadora no juízo de proporcionalidade subjacente à aplicação de uma sanção disciplinar.

**2.27.** Com efeito, a justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

**2.28.** De tal forma que, “face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade.” (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

**2.29.** Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspetivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

**2.30.** Sendo que, na referida ponderação, não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 330º do Código do Trabalho.

**2.31.** Citando novamente o Prof Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), reforçamos ainda que “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

**2.32.** É nosso entendimento, por isso, que, no caso em apreço, não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos e, que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

**2.33.** Concluimos, por isso, que, no caso concreto, e em nosso entendimento, a entidade empregadora **não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho**, circunstância que, sendo essencial, não nos permite afastar com razoável

segurança que o pretendido despedimento possa ser motivado por práticas discriminatórias em razão da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**