Exma. Senhora
Hajar Ait Mohand
Rua de D. Estefânia, n.º 129, 3.º andar
1000-156 Lisboa

Lisboa, 31 de outubro de 2025
(Carta registada com aviso de receção)

Assunto: Procedimento Disciplinar – Nota de Culpa

Exma. Senhora,

Em cumprimento da decisão da Aubay Portugal, S.A., datada de 29 de outubro de 2025, a qual determinou instaurar procedimento disciplinar contra V. Exa., bem como a de suspender preventivamente, nos termos do artigo 353.º do Código do Trabalho, junto se envia a respetiva Nota de Culpa, contendo a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e que constituem infração.

Poderá responder à Nota de Culpa no prazo de 5 dias úteis, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, podendo ainda consultar o processo nos dias úteis, das 10:00 horas às 17:00 horas, na morada da sede da Aubay Portugal, S.A., mediante marcação através do *e-mail legal@aubay.pt*.

Mais se informa que é intenção da entidade patronal proceder à aplicação de sanção disciplinar.

Anexo: Nota de Culpa

Com os melhores cumprimentos, subscrevo-me,
O Instrutor,

Tiago Barata

Exma. Senhora

Hajar Ait Mohand

Rua de D. Estefânia, n.º 129, 3.º andar

1000-156 Lisboa

NOTA DE CULPA

AUBAY PORTUGAL S.A., sociedade anónima, com o NIPC 510 830 536, com sede na Avenida Duque de Ávila, nº 46 7ºC, 1050-083 Lisboa, em Portugal, doravante designada por "Arguente" ou "Aubay", deduz, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho, a presente **Nota de Culpa**, com a intenção de aplicação de sanção disciplinar, contra a sua trabalhadora **Hajar Ait Mohand**, de ora em diante designada por "Arguida", o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

I) Enquadramento:

a) Da atividade da Aubay Portugal, S.A.:

A Aubay Portugal, S.A. dedica-se à assessoria e ao desenvolvimento informático em todos os tipos de projetos de tecnologia, contribuindo para a transformação e modernização dos sistemas de informação nos mais diversos setores económicos em Portugal, dispondo de clientes nacionais e internacionais.

Um dos pilares em que assenta a cultura da Aubay é a qualidade e o bem-estar dos seus trabalhadores: a qualidade nas operações e nos processos que assegurem a entrega sem deficiências dos seus serviços aos seus clientes, sem descurar o bem-estar dos seus trabalhadores e a empatia para com estes.

Para realizar esse valor fundamental é indispensável assegurar o cumprimento rigoroso da lei, regras, regulamentos e procedimentos internos que regem a sua atividade, estando sempre em contacto próximo com os seus trabalhadores com vista ao seu sucesso profissional, evolução profissional, mas igualmente com vista ao seu bem-estar.

Com isto, ou seja, com vista a garantir o sucesso profissional, a evolução profissional dos seus trabalhadores e o bem-estar destes, a Aubay, através dos seus managers, faz um

acompanhamento próximo dos seus trabalhadores com vista à integração destes em projetos dos clientes e, igualmente, durante a integração dos trabalhadores nos projetos dos clientes.

b) Procedimentos internos:

Aquando da admissão, os trabalhadores têm conhecimento através do contrato de trabalho que assinam, bem como dos documentos internos, nomeadamente do Regulamento Interno, que estão sempre disponíveis para consulta, de que no âmbito da sua atividade profissional na Aubay, se preza, por exemplo, mas não só, o cumprimento dos compromissos expressamente assumidos no contrato de trabalho celebrado entre as partes, com zelo, atenção e competência profissional; a obediência às ordens e instruções emanadas de superiores hierárquicos; prestar colaboração à empresa e aos colegas, cultivando o espírito de comunhão e mútua fidelidade na realização do serviço em prol dos objetivos da empresa; sem descurar, igualmente, dos direitos e deveres constantes do Código do Trabalho.

c) Funções da trabalhadora:

A Arguida encontra-se ao serviço da Arguente desde 17/01/2022, para, sob a autoridade, direção e fiscalização desta, exercer a sua atividade profissional.

A Arguida detém, atualmente, a categoria profissional de Consultor de Sistemas de Informação para desempenho de todas as funções inerentes à mesma categoria, conforme consta do contrato de trabalho assinado pelas partes. Ainda, o contrato de trabalho define que a trabalhadora exercerá ainda quaisquer outras funções análogas ou similares àquela categoria, em conformidade com as necessidades da empregadora, a ora Arguente.

Em face da complexidade dos serviços prestados pela Arguente aos seus clientes, é exigido que os trabalhadores desta tenham conhecimentos técnicos na área dos serviços que são prestados.

Nessa senda, a trabalhadora ainda reconhece ainda em sede de contrato de trabalho assinado entre as partes que as funções que exerce ao abrigo do contrato de trabalho exigem conhecimentos técnicos específicos, em várias vertentes técnicas, conhecimentos esses que declarou possuir e se obrigou a manter e a desenvolver com zelo e diligência.

Tanto quanto é do conhecimento da Arguente, a Arguida não é representante sindical.

II – Dos Factos:

1. No passado dia 29/10/2025, o Comité da Aubay teve conhecimento dos seguintes factos imputáveis à Arguida, que consubstanciam a prática de comportamentos sucessivos que importam infrações disciplinares muito graves.
2. Em 28/02/2025, após regressar de baixa médica, a Arguida recusou-se a regressar ao projeto e ao cliente que tinha integrado até então, justificando que não se sentia confortável no mesmo, mas sempre sem explicitar as razões do seu desconforto à Arguente.
3. Uma vez que a Arguida era vista pela Arguente como uma profissional responsável e dedicada, cumprindo com todas as tarefas que lhe eram atribuídas, a Arguente respeitou a decisão de não querer regressar ao projeto (KLx) em que estava inserida e, bem assim, respeitou os motivos da Arguida, apesar de não os conhecer, ainda que a comunicação com a Arguida, nessa altura estivesse difícil.
4. No dia 06/03/2025, a Aubay, através do manager Ricardo Almeida, apresentou à Arguida um projeto (Cardiff) que poderia alinhar-se com os seus objetivos de carreira, contudo, uma vez que a mesma exigia uma mudança de localidade, de Lisboa para o Porto, a mesma recusou.
5. Posteriormente, no dia 25/03/2025, a Arguida recusou-se, por e-mail dirigido à manager Ana Rita Santos, a fazer entrevista para o projeto de um cliente da Aubay (BNP) alegando que não se sentia à vontade com a língua inglesa porque a sua maior fluência seria o francês. Menciona-se um excerto, a título exemplificativo, "(...) *Após a nossa conversa de ontem, gostaria de lembrar que mencionei a vocês, assim como à Tatiana e ao Ricardo, durante a nossa última reunião que o meu perfil se adequa melhor a um projeto em francês. Tenho mais experiência e fluência com a língua francesa, o que me permite contribuir de forma mais eficaz e confortável em um ambiente de trabalho nesse idioma. Dado que o projeto em questão será realizado em inglês, receio que não me sentiria totalmente à vontade e não conseguiria desempenhar meu trabalho da melhor forma possível, pois a minha maior fluência é o francês. Agradeço pela compreensão e pela oportunidade que me foi dada, e fico à disposição para considerar novas oportunidades que estejam mais alinhadas com as minhas habilidades linguísticas.* (...)"
6. Pese embora a Arguida tenha vindo a referir que não se sente confortável em expressar-se na língua inglesa, em sede de *curriculum vitae* (CV) a Arguida referiu um nível de proficiência linguística na língua inglesa de "bom" ("*good*"), com a apresentação de um CV

1. No passado dia 29/10/2025, o Comité da Aubay teve conhecimento dos seguintes factos imputáveis à Arguida, que consubstanciam a prática de comportamentos sucessivos que importam infrações disciplinares muito graves.

2. Em 28/02/2025, após regressar de baixa médica, a Arguida recusou-se a regressar ao projeto e ao cliente que tinha integrado até então, justificando que não se sentia confortável no mesmo, mas sempre sem explicitar as razões do seu desconforto à Arguente.

3. Uma vez que a Arguida era vista pela Arguente como uma profissional responsável e dedicada, cumprindo com todas as tarefas que lhe eram atribuídas, a Arguente respeitou a decisão de não querer regressar ao projeto (KLx) em que estava inserida e, bem assim, respeitou os motivos da Arguida, apesar de não os conhecer, ainda que a comunicação com a Arguida, nessa altura estivesse difícil.

4. No dia 06/03/2025, a Aubay, através do manager Ricardo Almeida, apresentou à Arguida um projeto (Cardiff) que poderia alinhar-se com os seus objetivos de carreira, contudo, uma vez que a mesma exigia uma mudança de localidade, de Lisboa para o Porto, a mesma recusou.

5. Posteriormente, no dia 25/03/2025, a Arguida recusou-se, por e-mail dirigido à manager Ana Rita Santos, a fazer entrevista para o projeto de um cliente da Aubay (BNP) alegando que não se sentia à vontade com a língua inglesa porque a sua maior fluência seria o francês. Menciona-se um excerto, a título exemplificativo, "(...) *Após a nossa conversa de ontem, gostaria de lembrar que mencionei a vocês, assim como à Tatiana e ao Ricardo, durante a nossa última reunião que o meu perfil se adequa melhor a um projeto em francês. Tenho mais experiência e fluência com a língua francesa, o que me permite contribuir de forma mais eficaz e confortável em um ambiente de trabalho nesse idioma. Dado que o projeto em questão será realizado em inglês, receio que não me sentiria totalmente à vontade e não conseguiria desempenhar meu trabalho da melhor forma possível, pois a minha maior fluência é o francês. Agradeço pela compreensão e pela oportunidade que me foi dada, e fico à disposição para considerar novas oportunidades que estejam mais alinhadas com as minhas habilidades linguísticas.* (...)"

6. Pese embora a Arguida tenha vindo a referir que não se sente confortável em expressar-se na língua inglesa, em sede de *curriculum vitae* (CV) a Arguida referiu um nível de proficiência linguística na língua inglesa de "bom" ("*good*"), com a apresentação de um CV

redigido na língua inglesa e, posteriormente, em sede de entrevistas de recrutamento referiu ter um nível de proficiência linguística em inglês equivalente a C1[1],

7. o que foi igualmente validado pela equipa de recrutamento da Arguente, na pessoa da recrutadora Daniela Vieira, porque a entrevista de recrutamento da Arguida foi conduzida na língua inglesa.

8. No dia 26/03/2025, em face dos comportamentos da Arguida, nomeadamente das sucessivas recusas de comparência em entrevistas e questionamentos das decisões e ordens da Arguente, a Arguente, após conversa com a Arguida, colocou-lhe à disposição uma proposta de acordo para a cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo com vista à produção de efeitos em 28/10/2025.

9. No dia 28/03/2025, a manager Tatiana Vinagre efetuou uma chamada, via Teams, com a Arguida com vista à explicação da simulação apresentada e, bem assim, esclarecimento de dúvidas por parte da Arguida, que ficou de considerar a proposta.

10. Em 01/04/2025, a Arguida dirigiu e-mail à Arguente, para a manager Tatiana Vinagre, a declinar a proposta apresentada, expressando o desejo de se manter na empresa e, alternativamente, a Arguida apresentou uma contraproposta de valor para a cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo, completamente desfasada da realidade. Menciona-se um excerto, a título exemplificativo, "(...) *Meu desejo principal é manter meu posto de trabalho na empresa, por isso não estou de acordo com o acordo de saída nas condições que me foram apresentadas. O valor da indemnização proposto não me parece justo e, da forma como está, este acordo não me permitiria acessar o subsídio de desemprego. Caso o acordo mútuo seja mantido como opção, solicito uma indenização de 40.000 € líquido.* (...)".

11. Em 10/04/2025, a Arguente enviou nova proposta de valor para a cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo que foi declinada, nesse mesmo dia, pela Arguida. Menciona-se um excerto: "(...) *Recuso a proposta.* (...)".

12. Em Maio de 2025 foi reforçado junto da Arguida que não existiam projetos em que os clientes comunicassem exclusivamente na língua francesa e que uma vez que sempre demonstrou ter competências profissionais para a comunicação em francês, inglês e

[1] Os níveis de proficiência em inglês são geralmente classificados de acordo com o Quadro Europeu Comum de Referência para Línguas (QECR), que vai de A1 (iniciante) a C2 (proficiente). Cada nível indica um nível diferente de habilidade: A1 e A2 são os níveis elementares, B1 e B2 são o utilizador independente (ou intermediário) e C1 e C2 representam o utilizador experiente.

português ser-lhe-ão apresentados projetos em que a comunicação se fará em uma das referidas três línguas, tal como foi transmitido desde o seu recrutamento.

13. Desde então, a Arguente encetou esforços no sentido de encontrar um novo projeto num novo cliente para a Arguida, tendo esta sido contactada pelos managers da Arguente para a validação dos clientes para os quais o seu perfil correspondia e para a marcação de entrevista com estes.

14. Não obstante, a Arguida continuou a criar obstáculos e a inviabilizar a sua integração nos projetos que não tivessem comunicação na língua francesa, como aconteceu em entrevista com o cliente (BNP) a 27/06/2025, onde, na própria entrevista, a Arguida se recusou a comunicar na língua inglesa com o cliente.

15. Esta conduta da Arguida em entrevista causou constrangimentos à Arguente, colocando em causa a imagem, a credibilidade, a confiança e a competência da Arguente perante o seu cliente.

16. No dia 10/07/2025, a Arguida foi contactada, por e-mail, pela Raquel Vieira, manager da Arguente a solicitar-lhe a validação de um projeto e, no dia seguinte, em 11/07/2025, a Arguida respondeu-lhe enviando em anexo o seu CV atualizado onde, para espanto da Arguente, continuava a mencionar que o seu nível de proficiência na língua inglesa é "good"., ou seja, "bom".

17. Desta forma, a Arguente está em crer que a Arguida tem intencionalmente colocado obstáculos à sua integração em projetos cuja língua de comunicação seja a língua inglesa por puro capricho pessoal.

18. Em agosto de 2025, em reunião com a Business Facilitator Maria Gama referiu que não se encontrava disponível para ser contactada via telefone, apenas por via de Teams, e não estava disponível para projetos cuja comunicação seja efetuada na língua inglesa, ao contrário do que tinha afirmado anteriormente (Maio de 2025).

19. Entre 30/09/2025 e 14/10/2025, foram trocados diversos e-mails entre a Arguente, através dos seus managers Rafael Nogueira e Joana Correia, e a Arguida com vista à marcação de uma entrevista para um novo projeto com um novo cliente (Coloyal).

20. Apesar dos vários e-mails trocados, só no dia 14/10/2025 é que a Arguida voltou a alegar que não se sentia à vontade com a língua inglesa porque a sua maior fluência seria o francês, apesar de lhe ter sido indicado anteriormente que o cliente em questão apenas comunicava na língua inglesa. Menciona-se um excerto para melhor clarificação: "(...)

gostaria apenas de informar que, para que a conversa seja clara e produtiva, prefiro falar em francês, que é a língua que domino melhor. Assim, a comunicação será mais precisa e eficaz. (...)" (...) "(...) *Como já foi indicado antes, este cliente apenas fala em inglês!*(...)".

21. E, por essa razão, em 15/10/2025, a Arguida voltou referir que "(...) *o meu nível de inglês não me permite conduzir uma entrevista profissional em boas condições.* (...)".

22. A Arguida apresentou-se em entrevista e, mais uma vez, recusou-se a comunicar com o cliente na língua inglesa,

23. causando, novamente, constrangimentos à Arguente, colocando em causa a imagem, a credibilidade, a confiança e a competência da Arguente perante o seu cliente.

24. No dia 08/10/2025, em face das várias tentativas, sem sucesso, de conseguir um projeto para a integração da sua trabalhadora-arguida, a Aubay determinou que a mesma seria integrada num projeto interno, com início a 09/10/2025, dando suporte à equipa interna de IT.

25. No dia 22/10/2025, a Arguida remeteu e-mail à Aubay, na pessoa da sua Business & People Facilitator Maria Gama, a solicitar "esclarecimentos formais" sobre o projeto interno em que havia sido integrada, questionando as decisões e ordens da sua empregadora. Menciona-se um excerto, a título exemplificativo, "(...) *Venho por este meio solicitar um esclarecimento formal relativamente às minhas tarefas atuais, bem como ao chamado "projeto interno" na Aubay, no qual deveria ter sido integrada, conforme indicado no vosso e-mail de 8 de outubro.* (...) *Além disso, verifica-se que esse "projeto interno" não existe de facto.* (...) *Assim, agradeço que me seja fornecida uma resposta escrita relativamente aos seguintes pontos: Este "projeto interno" existe realmente? E qual é a sua estrutura? De que forma as tarefas que me estão a ser atribuídas atualmente se enquadram no âmbito do meu contrato de trabalho? Por que razão é exigida a presença física diária no escritório, se todas as tarefas e comunicações são realizadas virtualmente? Agradeço desde já uma resposta escrita dentro de um prazo razoável, a fim de esclarecer esta situação.* (...)"

26. No dia 23/10/2025, mantendo o tom desafiador, a Arguida remete novo e-mail a solicitar esclarecimentos sobre o projeto interno em que havia sido integrada, questionando, novamente, as decisões e ordens da sua empregadora. Menciona-se um excerto, a título exemplificativo, "(...) *gostaria de solicitar um esclarecimento adicional relativamente à natureza das tarefas que me têm sido atualmente atribuídas.* (...)".

27. Novamente, com vista à manutenção do contrato de trabalho celebrado e ao aumento de compatibilidade entre o perfil profissional da Arguida e as solicitações dos seus clientes, a Arguente convocou a Arguida para a realização de uma validação escrita e oral de língua inglesa com um professor qualificado para o efeito.

28. A convocatória da validação escrita e oral de língua inglesa com um professor qualificado foi enviada no dia 27/10/2025, para ser realizada no dia 29/10/2025 pelas 12h00, em horário de trabalho da Arguida.

29. O professor em questão dispõe das qualificações e experiência profissional necessárias para a verificação do nível de proficiência linguística em inglês e é um profissional externo contratado pela Arguente.

30. A referida validação foi convocada com o objetivo de verificar o nível de proficiência linguística da Arguida para, consequentemente, a Arguente poder determinar qual seria a formação mais adequada a ser proporcionada à Arguida.

31. Atenta à discrepância de informações sobre o nível de proficiência linguística em inglês prestadas pela Arguida, impunha-se a validação escrita e oral de língua inglesa com um professor qualificado para esse efeito, por forma a prestar uma formação em língua inglesa à Arguida que fosse adequada ao nível de proficiência que ficasse determinado por pessoa qualificada para esse efeito.

32. Em 28/10/2025, a Arguida inicia o envio de vários e-mails onde questiona por "*esclarecimento sobre a base contratual ou funcional em que se fundamenta*" a avaliação, alegando que a convocatória para a validação escrita e oral de língua inglesa com um professor qualificado para o efeito consubstancia uma "*pressão psicológica significativa e constitui uma situação inadequada*" e "*Solicito, por conseguinte, que esta abordagem seja revista e que cesse esta pressão, de modo a garantir um ambiente de trabalho respeitador e saudável, em conformidade com o artigo 29.º do Código do Trabalho português.*", entre outras alegações.

33. Não obstante a Arguente tentar manter a cordialidade na resposta à Arguida, com vista à cordialidade, a Arguida mantém um tom desafiador, em que questiona, por diversas vezes, a autoridade da Arguente. Menciona-se um excerto, a título exemplificativo, "(...) *a imposição de um teste interno sem fundamento contratual nem justificação funcional constituem uma forma de pressão psicológica que afeta o clima de confiança e contraria os*

princípios de um ambiente de trabalho saudável e respeitador. Solicito que reconsidere esta abordagem. (...)".

34. Apesar das diversas tentativas de explicar à Arguida que a determinação de um nível de proficiência linguística na língua inglesa é essencial para apurar qual é a formação mais adequada, a Arguida retorna com e-mails a questionar a autoridade e legitimidade da Arguente. Menciona-se um excerto, a título exemplificativo, "(...) *entanto, tendo em conta que esta avaliação tem caráter linguístico e não se encontra prevista no meu contrato de trabalho, não considero apropriado que seja realizada internamente por uma entidade ligada à própria empresa.* (...)".

35. A Arguente não pode apresentar à Arguida uma formação em língua inglesa para o nível B1 se o nível da Arguente se mostrar ser um C1 – é, portanto, importante determinar previamente o nível de proficiência linguística na língua inglesa para que a formação a proporcionar seja a adequada.

36. Por outro lado, nos vários e-mails de resposta, a Arguida tenta impor a sua vontade de formação em entidade formativa à sua escolha, quando tal opção pode caber à entidade empregadora e, não aceitando tal decisão, torna a questionar a autoridade e legitimidade da Arguente.

37. A Arguida teve várias oportunidades de se redimir e alterar a sua conduta perante a Arguente, o que não aconteceu.

38. A formação em língua inglesa que a Arguente pretende proporcionar à Arguida permitirá aumentar a compatibilidade das competências profissionais da Arguida com as exigências dos clientes da Arguente, aumentando o leque de projetos em que esta pode ser integrada.

39. Por fim, a Arguida igualmente demonstrou intenções de recusar qualquer formação em língua inglesa que seja prestada ou decidida pela Arguente e pretende impor a sua escolha em relação à formação que cabe à Arguente proporcionar-lhe. Menciona-se um excerto, a título exemplificativo, "(...) *não participarei em nenhum teste interno realizado pela Aubay, por não se tratar de um procedimento previsto nem imparcial.* (...)"

III – Enquadramento jurídico:

Os comportamentos descritos na presente Nota de Culpa são, objetivamente, da maior gravidade, não podendo ser tolerados pela Arguente.

Resumidamente, a Arguida tem conhecimento de que para a Arguente, atenta à atividade que desenvolve, além de outras condições, é de extrema importância o domínio da língua inglesa e, por ter esse conhecimento, é que a Arguida apresentou um CV redigido em língua inglesa aquando da sua candidatura, onde indicava que o seu nível de proficiência da língua inglesa era *"good"*, ou seja, "bom".

A conduta da Arguida configura diversas infrações disciplinares, por violação dos deveres laborais a que se encontra adstrita, nomeadamente dos deveres de respeitar, guardar lealdade e tratar a Entidade Empregadora com urbanidade e probidade, de participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, conforme melhor se explica:

a) **Da violação do dever de respeitar, guardar lealdade e tratar a Entidade Empregadora com urbanidade e probidade – artigo 128.º, n.º 1, als. a), f) e n.º 2 do Código do Trabalho:**

É sabido que o dever de lealdade tem múltiplas concretizações, para além das que a lei indica a título exemplificativo. De modo geral, reconhece-se que o dever de lealdade, enquanto manifestação do princípio da boa-fé no cumprimento das obrigações, obriga a que o trabalhador se abstenha de condutas lesivas dos interesses do empregador ou minem a confiança entre empregador e trabalhador que é essencial da relação de trabalho.

Atendendo aos comportamentos adotados pela Arguida que se expuseram anteriormente, facilmente se conclui que a Arguida violou, de forma grave, o dever de lealdade ao faltar à verdade no seu CV aquando do recrutamento ou intencionalmente estar a criar a perceção de que não tem conhecimentos suficientes da língua inglesa quando a entrevista de recrutamento para a Arguente foi dirigida em língua inglesa.

A Arguida violou, de forma grave, o dever de lealdade e minou a confiança com a Arguente, com a sua conduta desleal e desonesta da Arguida, ao criar obstáculos e a inviabilizar a sua integração nos projetos que não tivessem comunicação na língua francesa, mesmo após tendo demonstrado intenção na manutenção do contrato de trabalho e de estar disponível para projetos cuja comunicação é feita com a língua inglesa – que é uma possibilidade real e que a Arguida conhece desde o início da relação de trabalho.

De igual forma, a Arguida violou gravemente o dever de lealdade com a circunstância de criar obstáculos que não existiam até então na relação de trabalho, ao referir que não se encontrava disponível para ser contactada via telefone, apenas por via de Teams, para a validação de projetos em que poderia ser integrada e/ou para a marcação de entrevistas com os clientes.

Os descritos comportamentos da Arguida nos últimos meses resultaram na perda de confiança da Arguente na Arguida e deterioraram a imagem que esta tinha da Arguida como uma profissional responsável e dedicada.

Ao longo dos diversos meses, a Arguente deu várias oportunidades à Arguida e esforçou-se para encontrar um novo projeto num outro cliente, uma vez que a Arguida não tinha intenções de regressar ao projeto onde estava anteriormente e a Arguida vem, agora, alegar que a Arguente a sujeita a pressões, quando sabe que tal não corresponde à verdade, colocando em causa tudo o que lhe é dito pela Arguente.

Também sabe a Arguida que o facto de não ter um projeto num cliente desde fevereiro de 2025 e pelo menos até outubro de 2025, esta planeada redução anormal da sua produtividade resulta num prejuízo grave financeiro para a Arguente, uma vez que não se encontra a prestar serviços para um cliente ou a prestar funções internamente para a Arguente.

Acrescente-se que, ao faltar às entrevistas com os clientes, ao recusar a sua integração em projetos dos clientes e ao violar os seus deveres enquanto trabalhadora, a Arguida obsta a que a Arguente consiga, igualmente, cumprir os seus deveres, nomeadamente ao dever de ocupação efetiva do trabalhador, razão pela qual, a Arguente foi obrigada a atribuir um projeto interno à Arguida. Ainda assim, com a atribuição de um projeto interno à Arguida, a mesma continuou a questionar a decisão da Arguente e a colocar em causa as suas ordens.

Adicionalmente, por mais do que uma vez, a Arguida recusou-se a comunicar em língua inglesa em entrevistas com clientes da Arguente (mesmo após ter confirmado que teria bom nível de proficiência em língua inglesa, com o envio de novo CV em julho de 2025), causou constrangimentos à Arguente, colocando em causa a imagem, a credibilidade, a confiança e a competência da Arguente perante os seus clientes.

b) Da violação do dever de assiduidade e pontualidade e de participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador – artigo 128.º, n.º 1, al. b) e d) do Código do Trabalho:

Pese embora nos últimos meses a Arguida tenha vindo a referir que não se sente confortável em expressar-se na língua inglesa, em sede de CV a Arguida referiu um nível de proficiência linguística na língua inglesa de "bom" ("good"), com a apresentação de um CV redigido na língua inglesa.

De igual forma, em sede de entrevistas de recrutamento, a Arguida referiu ter um nível de proficiência linguística em inglês equivalente a C1, o que foi igualmente validado pela equipa de recrutamento uma vez que a entrevista de recrutamento da Arguida para as oportunidades em aberto da Arguente foi conduzida na língua inglesa.

Ou seja, a Arguida foi contratada com base num CV onde declarou possuir fluência em português, inglês e francês, requisito essencial para o exercício das suas funções.

Perante estas situações e contradizendo a informação prestada no CV, a Arguente estranha que a Arguida alegue que não está à vontade na comunicação em língua inglesa, já que nem pretende colaborar para se definir a formação adequada à trabalhadora.

A declaração falsa de competências consubstancia uma quebra de confiança com a Arguida, já que a Arguente contratou a Arguida considerando que as competências da Arguida iam ao encontro das suas condições de recrutamento – e tal consubstancia uma violação da boa-fé pré-contratual, nos termos do artigo 227.º do Código Civil.

A Arguente estranha as constantes recusas da Arguida em comparecer a entrevistas com clientes que comunicam na língua inglesa com base nessa alegação, ou a recusa e falta injustificada em participar na validação do nível de proficiência, à qual faltou sem qualquer justificação e considera que estas condutas consubstanciam uma desobediência ilegítima das ordens dadas pela Arguente, um desinteresse de cumprimento das obrigações inerentes às suas funções e uma planeada redução anormal da sua produtividade – o que, a reiterar-se futuramente, poderá vir a constituir justa causa de despedimento.

Ao recusar a sua comparência em entrevistas, a sua falta injustificada às mesmas e a falta injustificada à convocatória de validação da proficiência linguística, a Arguida viola identicamente o dever de assiduidade e pontualidade estabelecido no artigo 128.º, n.º 1, al. f) do Código do Trabalho.

Conforme dispõe o artigo 131.º do Código do Trabalho, é dever da Arguente proporcionar à Arguida a formação adequada ao seu desenvolvimento profissional, melhorando a sua empregabilidade e aumentando a sua produtividade.

Ainda, é dever da Arguente a organização da formação dos seus trabalhadores, podendo a mesma ser desenvolvida pela própria, conforme n.ºs 1 e 3 da mencionada disposição legal e deve coincidir com a atividade prestada pelo trabalhador, nos termos do n.º 1 do artigo 133.º do Código do Trabalho.

Quando não haja acordo pela formação contínua, a mesma é determinada pelo empregador, nos termos do n.º 1 do artigo 133.º do Código do Trabalho. Nesta senda, a Arguida não tem legitimidade para questionar as escolhas da Arguente quanto à forma em como e por quem será prestada a formação que a Arguente vai proporcionar à Arguida – já que não há dúvidas quanto à área de incidência da formação (língua inglesa).

Nos sucessivos e-mails enviados pela Arguida, a Arguida já demonstrou intenções de recusar qualquer formação em língua inglesa que seja prestada ou decidida pela Arguente e pretende impor a sua escolha em relação à formação que cabe à Arguente proporcionar-lhe.

O comportamento da Arguida ao criar entraves e a faltar injustificadamente à realização da formação adequada ao seu nível de proficiência linguística é condenável e não pode, de forma alguma, ser admitido ou tolerado numa instituição onde o profissionalismo, a responsabilidade e a integridade de cada um dos seus trabalhadores são valores absolutamente inquestionáveis.

c) Da violação do dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho – artigo 128.º, n.º 1, al. e) do Código do Trabalho:

O comportamento assumido pela Arguida é grave e contrário à lei e às regras e procedimentos instituídos pela Arguente, os quais são do seu perfeito conhecimento.

A recusa da Arguida e constante falta às entrevistas com os clientes da Arguente, sem justificação plausível, são uma desobediência ilegítima às ordens da Arguente.

A recusa da Arguida e falta injustificada da Arguida à validação do seu nível de proficiência linguística na língua inglesa, durante o horário de trabalho e após a convocatória da Arguente são uma desobediência ilegítima às ordens da Arguente.

O questionamento constante das decisões e ordens da Arguente pela Arguida e a atitude desafiadora da Arguida são comportamentos desviantes que colocam em causa a confiança e a boa-fé que devem existir na relação laboral e consubstanciam violações dos deveres de lealdade, de boa-fé e de obediência.

d) **Conclusão: da verificação de comportamentos suscetíveis de conduzir a uma situação de aplicação de sanção disciplinar:**

A Arguida atuou com consciência dos atos que estava a cometer ao longo dos vários meses em que os cometeu e das consequências que daí podiam advir, tendo-se conformado com o seu resultado, o que implica ter de reconhecer que atuou com dolo ao praticar as infrações de que é acusada.

Nos termos do artigo 328.º, n.º 1 do Código do Trabalho, no exercício do seu poder disciplinar, o empregador pode aplicar as sanções previstas na lei.

Nestes termos e porque os comportamentos descritos na Nota de Culpa configuram uma prática intencional de diversas infrações disciplinares, por violação dos deveres laborais acima mencionados, atendendo à gravidade das infrações e ao grau de culpabilidade da infratora, impõem-se a aplicação da adequada sanção de perda de **um** dia de férias, nos termos do artigo 328, n.º 1, al. d) do Código do Trabalho e artigo 330.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Lisboa, 31 de outubro de 2025

O Instrutor,

Tiago Barata