

## PARECER N.º 76/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 98 – DG/2006

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 26 de Outubro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer, nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo Senhor Dr. ..., na qualidade de instrutor nomeado para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., pela empresa ..., S.A.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar, em 26 de Outubro de 2006.
- 1.3. Em 2 de Novembro de 2006, a CITE solicitou à empresa e ao seu representante legal o envio de cópia do talão e do aviso de recepção que enviou a nota de culpa à arguida, dando conhecimento de tal à trabalhadora.
- 1.4. Em 06 de Novembro de 2006, a CITE recebeu um fax do Senhor Dr. ..., acompanhado de cópia do talão de registo e do aviso de recepção que enviou a nota de culpa à trabalhadora (ainda que pouco legível), e de cópia de um *print* extraído do *site* dos CTT, do qual consta a data da aceitação de correspondência enviada pela arguente à trabalhadora, em 21 de Julho de 2006.
- 1.5. A trabalhadora não respondeu à comunicação que lhe foi enviada pela CITE, em 2 de Novembro de 2006.
- 1.6. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, tendo no decurso do mesmo a arguida sido suspensa da sua prestação de trabalho, e sido inquiridas três testemunhas da arguente.

- 1.7.** A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida, em 21 de Julho de 2006, integra, em síntese, as seguintes acusações:
- 1.7.1.** *A arguente é uma empresa que se dedica ao comércio em geral, realização de compras e vendas em comum através da cooperação empresarial, importação e exportação.*
- 1.7.2.** A trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de gestora comercial, em 27 de Setembro de 2004.
- 1.7.3.** Até ao dia 23 de Junho de 2006, à arguida esteve ... *atribuída a gestão comercial das categorias de produtos, denominada “têxtil casual”*.
- 1.7.4.** Devido ao facto de ter apresentado dificuldades no relacionamento com os colegas de trabalho, *entre eles os elementos da equipa de Desenvolvimento de Produto*, e de não ter apresentado qualquer explicação sobre tal ao director geral da empresa, a partir do dia 26 de Junho de 2006, passou a estar afecta ... *às categorias de Ténis e Outros desportos de “raquette”, “Golf”, Equitação e Pesca*.
- 1.7.5.** No dia 26 de Junho de 2006, durante o período da manhã, a trabalhadora comunicou à empresa, via telefone, que se tinha ... *sentido mal no fim de semana ...*, e que, por via disso, iria consultar um médico e mais tarde informaria a arguente se estaria em condições de prestar trabalho. No entanto, não procedeu a qualquer comunicação nesse dia, nem no dia seguinte.
- 1.7.6.** No dia 27 de Junho de 2006, pelas 22h37, a arguida deslocou-se à sede da empresa, e utilizou o cartão de funcionária para abrir a porta de acesso às escadas. Já no interior do edifício dirigiu-se ...*ao seu escritório, onde estava a sua assistente ... a trabalhar...*, a qual estranhou a presença da trabalhadora, devido a nunca a ter visto no escritório àquela hora.
- 1.7.7.** Depois de uma troca de palavras com a sua assistente, a arguida sentou-se na secretária e ligou o seu computador. Seguidamente, abriu a caixa de correio electrónico e ligou a *Pen disk* da empresa (que estava na sua posse) ao seu computador, e folheou os documentos que se encontravam guardados nas gavetas da sua secretária.

- 1.7.8.** Após o director de operações e a trabalhadora ... terem abandonado o edifício, a arguida ... *apagou todas as pastas de trabalho que se encontravam no disco duro do seu PC.*
- 1.7.9.** A arguida abandonou as instalações da arguente, pelas 23h22, levando consigo a carteira pessoal e ... *um saco de grandes dimensões que se encontrava cheio.*
- 1.7.10.** No dia 28 de Junho de 2006, a trabalhadora ... verificou que os arquivadores se apresentavam *com menos de metade dos documentos que lá estavam na noite anterior*, e que tinham desaparecido documentos da gaveta da secretária da arguida que eram utilizados por si e pela colaboradora ..., bem como a *agenda de contactos exclusivamente profissionais que, por hábito, estava em cima da mesa da arguida ...*
- 1.7.11.** Ainda no dia 28, a arguida contactou a gestora operacional de recursos humanos da arguente, via telefone, e informou que o médico do centro de saúde solicitara a sua presença no centro no dia seguinte, a fim de emitir o competente certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença. Tal informação foi reiterada, via fax.
- 1.7.12.** A arguida pediu à colega ... uma cópia dos contactos dos fornecedores que não lhe chegou a ser entregue, por ordens do Senhor Eng.º ...
- 1.7.13.** No dia 29 de Junho de 2006, a trabalhadora ... (sucessora da arguida nas funções que esta tinha desempenhado até ao dia 25/06/06) acedeu ao computador onde a arguida tinha prestado trabalho e verificou que a informação arquivada no computador tinha sido apagada, nomeadamente a que era necessária ao desempenho das suas funções.
- 1.7.14.** O técnico de informática da arguente, através de um programa de recuperação de ficheiros, verificou que, no dia 27 de Junho de 2006, pelas 23h21, tinha sido apagada toda a informação arquivada no computador.
- 1.7.15.** A conduta da trabalhadora viola os deveres de respeito, obediência, zelo, diligência e lealdade, de acordo com as alíneas *a), c), d) e e)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
- 1.7.16.** O seu ... *comportamento configura uma verdadeira sabotagem ao trabalho da equipa*, constituindo crime de dano qualificado nos termos do disposto no artigo 213.º do Código Penal.

- 1.7.17.** *O comportamento da arguida faz... criar no espírito da arguente o justo receio de que aquela tenha firmes intenções de utilizar os meios de trabalho da empresa para proveito próprio ou. ... de terceiros concorrentes ..., constituindo justa causa de despedimento nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.*
- 1.7.18.** O empregador fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa.
- 1.8.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida alegou, em síntese, que:
- 1.8.1.** Se encontra incapacitada para o trabalho por estado de doença, desde 26 de Junho de 2006, devido à sua gravidez de risco, sendo a instauração do processo disciplinar, à data, *... impeditivo do seu direito de defesa;*
- 1.8.2.** Não compareceu nas instalações da empresa com vista à sua audição, em sede inquérito, devido, à data, já ter entregue cópia do certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença, do qual consta o que se transcreve: *Só pode ausentar-se do domicílio para tratamento. Em casos devidamente fundamentados o médico pode autorizar a ausência no período das 12h às 14h e das 18h às 21h;*
- 1.8.3.** *... a generalidade das circunstâncias descritas na nota de culpa e imputadas à arguida não se encontram suficientemente identificadas e concretizadas...;*
- 1.8.4.** Ainda assim, a equipa de desenvolvimento de produto foi criada a partir de Outubro de 2005, e caso não houvesse entendimento entre as duas equipas competia à directora comercial decidir;
- 1.8.5.** Os factos constantes dos pontos 8.º e 9.º da nota de culpa *... não concretizam as alegadas dificuldades de relacionamento da arguida com os colegas de trabalho, nem indicam quaisquer factos ou situações concretas ...;*
- 1.8.6.** A directora comercial sempre apreciou o seu profissionalismo, reconheceu o seu bom desempenho e a sua competência, e manteve bom relacionamento de trabalho com os seus colegas, excepto com a colaboradora ..., devido ao facto de a mesma ter influenciado, negativamente, o Senhor Eng.º ..., em relação a si;

- 1.8.7.** Apesar de ter solicitado explicações ao Senhor Eng.º ... sobre o motivo pelo qual iam ser alteradas as suas funções, no dia 23 de Junho de 2006, o referido superior hierárquico informou-a que ... *passaria a exercer funções relacionadas com outros artigos, concretamente ténis e outros desportos de “raquette”, “golf”, equitação e pesca,* tendo afirmado perante o mesmo não dispor de formação e conhecimentos adequados ao seu desempenho, e que se encontrava grávida de cinco meses. No entanto, e apesar de ter solicitado que a mudança de funções ocorresse após o gozo de licença de maternidade, aquele não se mostrou receptivo aos seus argumentos;
- 1.8.8.** *Em resultado de toda a pressão a que esteve sujeita e do seu estado de gravidez, no dia 23 de Junho de 2006, sentiu-se mal, pelo que solicitou à sua directora comercial ... que lhe desse a tarde de férias, para descansar;*
- 1.8.9.** No dia 26 de Junho de 2006, contactou a sua superior hierárquica a quem disse que estava indisposta e que voltaria a contactá-la, a fim de comprovar o seu estado de saúde, mas não afirmou que a contactaria nesse dia;
- 1.8.10.** Só em 27 de Junho de 2006, foi vista pela sua médica e emitido o atestado médico que apresentou à médica de família, a qual veio a emitir o certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença, em 29 de Junho de 2006, com efeitos retroactivos a 26 de Junho de 2006;
- 1.8.11.** *... na sequência da referida consulta médica, e face ao previsível prolongamento no tempo do seu estado de incapacidade para o trabalho, no dia 27 de Junho de 2006, foi ao seu escritório, a fim de organizar as suas gavetas e alguns documentos e ir buscar alguns objectos pessoais..., tendo encontrado a sua assistente, a qual lhe entregou uma caixa de jesuítas que lhe fora entregue pelo fornecedor ...;*
- 1.8.12.** *... era ... comum ... atento o volume de serviço, trabalhar no escritório para além do seu horário normal de trabalho, tendo muitas vezes trabalhado não só até às 23h00, mas também até às 5h00 da manhã e entrado ao serviço às 6h00 ... Também trabalhou muitas vezes aos sábados, domingos, feriados e mesmo em períodos de férias, não só no escritório, mas também a partir de casa ..., conforme resulta dos registos de entrada e saída da arguida da empresa ...;*
- 1.8.13.** No dia 27 de Junho de 2006, acedeu ao seu computador e à sua caixa de correio electrónico e apagou *e-mails* e documentos de natureza pessoal;

- 1.8.14.** Nunca lhe foi comunicado que não poderia utilizar a conta de *e-mail* que lhe foi atribuída para receber ou enviar *e-mails* de natureza pessoal (o que era prática de todas as colaboradoras e aceite pela empresa) e que a utilização do conteúdo do computador e a sua caixa de correio electrónico poderiam ser controladas pela entidade patronal;
- 1.8.15.** Nunca lhe foi comunicado que os ficheiros e *e-mails* pessoais eliminados e recuperados pela arguente poderiam ser objecto de tratamento de dados, nem as finalidades deste tratamento, e quais os dados tratados e tempo de conservação. Por outro lado, não foi enviada comunicação à Comissão Nacional de Protecção de Dados, e pedida a necessária autorização para utilização dos dados recolhidos para efeitos disciplinares;
- 1.8.16.** A arguente, ao aceder aos *e-mails* pessoais eliminados, por via do programa de recuperação de ficheiros, praticou o crime de violação de correspondência previsto e punido no artigo 194.º do Código Penal;
- 1.8.17.** A prova produzida no âmbito do presente processo disciplinar encontra-se ferida de nulidade absoluta, nos termos do n.º 3 do artigo 126.º do Código de Processo Penal;
- 1.8.18.** ... *desconhece a que pastas, ficheiros e informação de trabalho a arguente se refere na nota de culpa e que alegadamente teriam sido apagados por si no dia 27.06.2006;*
- 1.8.19.** Apesar de nunca ter recebido instruções para tal, guardava a informação e os ficheiros de trabalho na sua pasta ..., localizada no directório partilhado, a que a arguente tem acesso, e onde se encontra toda a informação necessária à continuação do trabalho por outra pessoa.
- 1.8.20.** Quando se ausentava do serviço, comunicava à sua superior hierárquica e a outros colaboradores a informação que se encontrava disponível no directório partilhado Além do mais, enviava sempre cópia de todos os *e-mails* profissionais à sua assistente, e quando se tratava de questões importantes, também, enviava cópia à sua superior hierárquica;
- 1.8.21.** Desconhece a que documentos de trabalho a arguente se refere e que alegadamente foram retirados dos arquivadores e das gavetas da sua secretária;

- 1.8.22.** Não retirou do seu local de trabalho quaisquer documentos profissionais, nem mexeu nos arquivadores, e apenas levou consigo alguns objectos pessoais;
- 1.8.23.** Nunca partilhou ... *com a sua assistente documentos de trabalho supostamente existentes nas gavetas* ... da sua secretária, uma vez que esta nunca lá colocou documentos de âmbito profissional, nem autorizou aquela colaboradora a aceder ao conteúdo da mesmas.
- 1.8.24.** Nunca lhe foram prestadas quaisquer informações, relativamente à recolha dos seus dados pessoais, através das câmaras de vídeovigilância;
- 1.8.25.** ... *não retirou* ..., ... *nem sequer mexeu* ... na agenda de contactos profissionais, tendo a sua assistente e outros colaboradores livre acesso ao seu gabinete.
- 1.8.26.** Era frequente fazer-se acompanhar dos contactos dos fornecedores para, em caso de urgência, se manter em contacto com os mesmos.
- 1.8.27.** A arguente ... *não invoca, nem concretiza, qualquer prejuízo causado pela alegada actuação da arguida*, tanto mais que os ficheiros alegadamente apagados por si foram recuperados através de um programa de recuperação de dados;
- 1.9.** A arguida requereu as seguintes diligências de prova:
- a) A junção aos autos do registo de sanções disciplinares;
  - b) A junção aos autos do registo de ponto das entradas e saídas da arguida da empresa, desde que foi admitida pela arguente até à data da sua suspensão, incluindo sábados, domingos, feriados e férias;
  - c) A junção aos autos da informação e dos ficheiros que, em 28 de Junho de 2006, se encontravam guardados na pasta denominada ..., localizada no directório G;
  - d) A junção aos autos da autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados para utilização dos dados recolhidos para efeitos disciplinares e para instalação da câmara de vídeovigilância e tratamento de dados, bem como de comunicação dirigida à arguida relativa à recolha e ao tratamento daqueles dados;
  - e) A audição de 10 testemunhas.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

Um dos preceitos da mencionada Directiva 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.*

Por outro lado, a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92 e C-32/93) considera que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 (actual alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE).

Cabe ainda referir que a Directiva 97/80/CE no preceituado n.º 18 refere que a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumbe à parte demandada, isto é, nos termos do seu artigo 4.º, incumbe à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.

Em prol da obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

É neste enquadramento que importa avaliar como foi conduzido o processo disciplinar, bem como se foi comprovada a acusação que impende sobre a trabalhadora, de modo a apurar se foi ilidida a presunção legal pela empresa, tal como previsto no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

**2.2.** A nota de culpa deve ser elaborada com todo o cuidado, uma vez que só os factos constantes da nota de culpa podem ser considerados para eventual aplicação de sanção disciplinar ao/à arguido/a. Por outro lado, o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, impõe que os factos constantes da nota de culpa estejam devidamente circunstanciados, em termos de tempo, de modo e de lugar. Ora, no presente caso, verifica-se que os factos indicados nos pontos n.ºs 8.º, 9.º, 37.º, 46.º, 47.º, 56.º, 57.º, 72.º, 73.º, 76.º, 80.º e 81.º da nota de culpa não estão devidamente circunstanciados, conforme o exige o preceito indicado, uma vez que:

Não se encontram concretizadas as alegadas dificuldades de relacionamento da trabalhadora com os elementos da equipa de desenvolvimento de produto, bem como a identificação de todos os supostos elementos;

Não se encontra concretizado o tipo de informação que o computador comportava e que eventualmente terá sido eliminada pela arguida;

Não se encontra identificada a documentação que eventualmente a trabalhadora terá retirado dos arquivos existentes no escritório e a documentação que terá eventualmente retirado das gavetas da sua secretária, nem a capa que continha os contactos dos antigos e dos actuais fornecedores da arguente.

**2.3.** Independentemente do que se refere em 2.1. do presente parecer, constata-se que a arguida requereu diligências de prova que não chegaram a ser efectuadas pelo Instrutor do processo, devido aos fundamentos enumerados no fax junto aos autos, datado de 11 de Outubro de 2006.

No entanto, e sem serem feitos considerandos sobre a fundamentação invocada pelo Instrutor, relativamente às outras diligências de prova que não chegaram a ser realizadas, no que diz respeito ao facto de não ter sido junto ao processo o registo de ponto de entradas e saídas da empresa, desde que a trabalhadora foi admitida até à data da sua suspensão, afigura-se-nos que a argumentação invocada pelo Instrutor não colhe, na medida em que a trabalhadora pretendia, com este meio de prova, não só comprovar que era habitual trabalhar para além do seu horário de trabalho, mas, também, eventualmente, contraditar o depoimento da testemunha ... e da testemunha ... (ambas afirmam que nunca viram a trabalhadora no escritório àquela hora), uma vez que a prova documental, atenta à sua natureza, pode prevalecer sobre a prova testemunhal.

Desta forma, terá esta Comissão que se pronunciar pela violação das garantias de defesa e do princípio do contraditório, consagrados no artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, podendo tal conduzir a que o processo disciplinar possa vir a ser declarado inválido pelo Tribunal, de acordo com os artigos 413.º, 414.º, n.º 1, e 430.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.

- 2.4.** No que diz respeito ao alegado pela trabalhadora, que se prende com o facto de o processo disciplinar lhe ter sido instaurado quando se encontrava incapacitada para o trabalho por estado de doença, devido à sua gravidez, altura em que se encontrava limitada na organização da sua defesa, considera-se que tais afirmações são irrelevantes, uma vez que a trabalhadora exerceu o contraditório ao responder à nota de culpa que lhe foi remetida pela empresa.
- 2.5.** Relativamente ao facto de a arguida, nos dias 26 e 27 de Junho de 2006, não ter, novamente, contactado a arguente, no sentido de informar se estaria em condições de efectuar a sua prestação de trabalho, ainda que, no dia 26, se tenha deslocado às instalações da arguente e, no dia 28, tenha contactado a gestora operacional de recursos humanos e tenha informado que não poderia efectuar a sua prestação de trabalho, mas que o certificado de incapacidade por estado de doença seria entregue, no dia seguinte:
- no que diz respeito a esta matéria, dos dados do processo não se retira que a trabalhadora esteja em situação de incumprimento no que se refere à apresentação da prova de doença, atendendo ao disposto no n.º 1 e 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho (comunicação de falta justificada), uma vez que a mesma terá entregue o certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença no dia 29 de Junho de 2006;
  - no que concerne ao facto de se ter deslocado às instalações da arguente, no dia 26 de Junho de 2006, e o certificado de incapacidade por estado de doença vir a cobrir este dia, este comportamento não constitui infracção disciplinar, conforme jurisprudência dos tribunais superiores expressada em vários pareceres da CITE, nomeadamente no parecer n.º 52/CITE/2004. Caso a arguente tivesse tido dúvidas quanto à veracidade do conteúdo do certificado de incapacidade por estado de doença apresentado pela arguida, deveria, mediante requerimento dirigido à segurança social, solicitar que a doença da trabalhadora fosse fiscalizada, nos termos do n.º 3 do artigo 229.º do Código do Trabalho, a fim de o/a trabalhador/a e o/a autor/a do acto médico poderem vir a ser responsabilizadas/os.
- 2.6.** Salieta-se que, não havendo qualquer instrução do empregador que impeça um/a trabalhador/a de utilizar a conta de *e-mail* que lhe for atribuída para receber ou enviar *e-mails* de natureza pessoal, bem como o computador para guardar pastas e ficheiros pessoais, o/a trabalhador/a poderá sempre fazer uso de tal.
- Sendo o empregador o proprietário do equipamento *hardware* (computador) e do *software* (programas), poderá aceder ao equipamento sem autorização do/a trabalhador/a

para recolha ou consulta de documentos de cariz profissional que se encontrem em qualquer área. No entanto, se no decurso do processo vier a tomar conhecimento de informação que diga respeito a um/a trabalhador/a e quiser utilizar esses dados, terá que proceder à legalização dos mesmos junto da Comissão Nacional de Protecção de Dados. No presente caso, e uma vez que se desconhece o conteúdo dos ficheiros que terão sido eventualmente visionados e recuperados pela arguente, não se poderá afirmar que a arguente tenha violado a Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro, nomeadamente as normas invocadas, dado não constar dos autos informação sobre se os referidos ficheiros dizem respeito a dados pessoais da trabalhadora ou a dados profissionais.

Por último, salienta-se ainda que não corresponde à verdade que tenha sido apagada toda a informação do computador onde a arguida exercia as suas funções, uma vez que junto aos autos existe uma lista de ficheiros e de pastas existentes na área de trabalho ...

- 2.7.** Por outro lado, o artigo 21.º do Código do Trabalho é aplicável quando estiver em causa informação de carácter não profissional ou de mensagens de natureza pessoal que o/a trabalhador/a envie, receba ou consulte, que se refiram a situações nas quais se encontre indicação de reserva ou confidencialidade, o que no presente caso não é possível verificar, face ao referido no parágrafo 3 do ponto 2.6. do presente parecer.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** Alguns dos factos constantes da nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar.
- 3.2.** Não colhe a argumentação invocada pelo Instrutor do processo quanto à não junção aos autos do registo de ponto de entradas e saídas da empresa, desde que a trabalhadora foi admitida até à data da sua suspensão, na medida em que a trabalhadora pretendia com este meio de prova não só comprovar que era habitual trabalhar para além do seu horário de trabalho, mas também eventualmente contraditar o depoimento da testemunha ... e da testemunha ... (ambas afirmam que nunca viram a trabalhadora no escritório àquela hora), uma vez que a prova documental atenta à sua natureza pode prevalecer sobre a prova testemunhal. Tal pode conduzir a que o processo disciplinar possa vir a ser declarado inválido pelo Tribunal, de acordo com os artigos 413.º, 414.º, n.º 1, e 430.º, n.º 2, alínea *b*) do Código do Trabalho.

- 3.3.** O facto de o processo disciplinar ter sido instaurado à arguida quando esta se encontrava incapacitada para o trabalho por estado de doença, devido à sua gravidez, não viola o princípio do contraditório, quando a mesma respondeu à nota de culpa.
- 3.4.** Dos dados do processo não se retira que a arguida esteja em situação de incumprimento no que se refere à apresentação da prova de doença,
- 3.5.** O proprietário do equipamento *hardware* e do *software* poderá aceder ao equipamento sem autorização do/a trabalhador/a para recolha ou consulta de documentos de cariz profissional que se encontrem em qualquer área. No entanto, se, no decurso do processo, vier a tomar conhecimento de informação respeitante a um/a trabalhador/a e quiser utilizar esses dados, terá que proceder à sua legalização junto da Comissão Nacional de Protecção de Dados.
- 3.6.** Uma vez que se desconhece o conteúdo dos ficheiros que terão sido eventualmente visionados e recuperados pela arguente, não se poderá considerar que a arguente tenha violado a Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro.
- 3.7.** O artigo 21.º do Código do Trabalho, é aplicável quando estiver em causa informação de carácter não profissional ou mensagens de natureza pessoal que o/a trabalhador/a envie, receba ou consulte, que se refiram a situações nas quais se encontre indicação de reserva ou confidencialidade, o que não é possível constatar, face ao referido no ponto n.º 2.6. do presente parecer.
- 3.8.** Face a todo o exposto, não parece que se encontrem reunidos os requisitos de justa causa de despedimento pela arguente, pelo que se conclui que a ..., S.A., não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer da CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2006**