

PARECER N.º 42/CITE/2007

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 187 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 11 de Maio de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer, nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.^a ..., na qualidade de instrutora nomeada para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., pela empresa ... – ..., L.^{da}.
- 1.2.** O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar.
- 1.3.** Em 6 de Março de 2007, a instrutora do processo enviou a nota de culpa à trabalhadora que foi recebida por esta, em 8 de Março de 2007 (cfr. fls. 2 e 3 dos autos).
- 1.4.** Em 20 de Março de 2007, a instrutora do processo enviou à arguida adenda à nota de culpa que foi recebida por esta, em 23 de Março de 2007 (cfr. fls. 116 e 117 dos autos).
- 1.5.** A trabalhadora arguida e a entidade patronal arrolaram testemunhas para prova dos factos alegados.
- 1.6.** A nota de culpa integra, sucintamente, as seguintes acusações:
 - 1.6.1.** A empresa desenvolve a sua actividade no âmbito da prestação de serviços de logística de produtos farmacêuticos, abrangendo as áreas do aprovisionamento, armazenagem, transporte e distribuição física.
 - 1.6.2.** A trabalhadora, que exerce as funções de directora técnica e de qualidade da ..., foi admitida ao serviço da empresa, em 2 de Abril de 2000.

- 1.6.3.** No início do ano de 2007, e na sequência do processo de redução dos preços dos medicamentos, a entidade patronal teve de proceder à etiquetagem dos existentes em armazém, de forma a diferenciar os que seriam lançados no mercado com o preço novo e com o preço antigo.
- 1.6.4.** A coordenação e a responsabilidade pelo referido serviço estavam a cargo da arguida. No entanto, saiu do armazém um lote de medicamentos com etiquetas que indicavam o preço antigo, o que levou à recolha dos medicamentos e o cliente a apresentar reclamação.
- 1.6.5.** Tal originou uma reunião com a trabalhadora e os responsáveis da empresa, na qual a arguida veio a referir que o erro se devia a excesso de trabalho, mas que não se encontrava disponível para colaborar na sua correcção.
- 1.6.6.** Na sequência dos acontecimento relatados, e porque a arguida não tinha dado seguimento a alguns assuntos, a directora-geral da empresa agendou uma reunião com a trabalhadora para o dia 13 de Fevereiro de 2007, na qual foi elaborado um documento donde constavam as tarefas pendentes em matéria de qualidade.
- 1.6.7.** Os responsáveis da empresa consultaram a conta de *e-mail* atribuída à trabalhadora e detectaram mensagens recebidas e enviadas ao sócio gerente da ... – ..., L.^{da} (empresa de consultadoria do sector farmacêutico e da área de actividade da ... e de todos os seus clientes), da qual a arguida também é sócia.
- 1.6.8.** Durante o tempo de trabalho, e através dos meios informáticos disponibilizados pela entidade patronal, a trabalhadora recebia, enviava, comentava e reenviava *e-mails* ao sócio e a outras pessoas, para além de ter reenviado dois documentos que continham informação relativa à empresa para o seu *e-mail* pessoal.
- 1.6.9.** No período entre 23/05/06 e 22/12/06, a arguida efectuou mais de 70 chamadas do telemóvel de serviço para o referido sócio.
- 1.6.10.** No dia 12 de Fevereiro de 2007, a arguida esteve de baixa médica e enviou um *e-mail* à directora-geral da empresa com o endereço da ..., o que levou a supor que desenvolveu uma actividade paralela enquanto se encontrou ausente.

1.6.11. A conduta da trabalhadora viola os deveres de lealdade e zelo, bem como o dever de velar pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pela entidade patronal, de acordo com o disposto nas alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

1.6.12. O seu ... *comportamento, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, constituindo justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.*

1.6.13. O empregador fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa.

1.7. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida alegou, em síntese, que:

- a) Foi contratada para exercer as funções inerentes à categoria profissional de directora técnica e não de directora de qualidade;
- b) Os factos constantes dos artigos 9.º a 17.º da nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar, nem foi produzida prova documental ou testemunhal sobre os mesmos;
- c) Sempre manifestou disponibilidade para trabalhar no fim-de-semana, e quando se encontrava de baixa médica;
- d) Todas as auditorias e inspecções efectuadas pelo Infarmed à empresa foram aprovadas favoravelmente;
- e) É falso que a reunião, realizada no dia 13 de Fevereiro de 2007, se tenha devido ao facto de terem sido detectadas falhas no sistema de qualidade, e que esta se realizou com o objectivo de ser feito o ponto da situação das tarefas relativas à qualidade, que, embora estejam sob o seu controle, não estão incluídas na sua categoria profissional;
- f) Não se encontram concretizados os atrasos alegados nos artigos 22.º a 24.º da nota de culpa, e que foi aprovada a última auditoria efectuada pelo Infarmed, conforme é do conhecimento da arguente;
- g) Na reunião realizada no dia 13 de Fevereiro de 2007, não apresentou qualquer atitude agressiva, nem referiu que se encontrava indisponível para colaborar com a empresa, e que apenas foi dada indicação de que seria responsável pela execução de tarefas não compreendidas na sua categoria profissional;
- h) A empresa insiste em lhe atribuir novas funções desde que deu conhecimento do seu estado de gravidez, o que a obriga a trabalhar fora do seu horário de trabalho;

- i) É falso que a consulta à lista de *e-mails* esteja relacionada com o facto de se encontrarem assuntos pendentes ou urgentes, e que a empresa acedeu aos seus *e-mails* sem que estivesse autorizada, uma vez que nunca restringiu ou estabeleceu regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias de informação;
- j) É falso que faça a gestão da empresa ou tenha dado qualquer instrução ao seu sócio, através da conta de *e-mail* que lhe atribuída pela entidade patronal, e que a ... se dedica a uma actividade distinta da arguente (consultadoria e formação na área de regulamentação de fármacos);
- k) No que diz respeito às chamadas telefónicas realizadas do telemóvel de serviço – o cartão que lhe foi atribuído destina-se a uso pessoal e profissional;
- l) No que se refere ao constante dos artigos 42.º a 48.º da nota de culpa – o documento anexo à nota de culpa como n.º 14 foi-lhe enviado para o seu *e-mail* pessoal, quando esteve de baixa médica, conforme é do conhecimento da entidade patronal;
- m) Relativamente ao constante dos artigos 47.º e 48.º da nota de culpa – remeteu o protocolo para o seu *e-mail* pessoal, de modo a concluir as necessárias alterações, na sequência das auditorias realizadas por um cliente.

1.8. Na adenda à nota de culpa, a entidade patronal refere que, no dia 8 de Março de 2007, tomou conhecimento que a trabalhadora arguida solicitou autorização ao Infarmed para introduzir no mercado o medicamento ... (actividade esta desenvolvida pelos clientes da ...), quando tal lhe estava vedado, enquanto trabalhadora e directora técnica da empresa.

1.8.1. Com o comportamento descrito, a trabalhadora violou os seus deveres profissionais, nomeadamente o de guardar lealdade ao empregador e o de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas *e*) e *g*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, constituindo tal justa causa para despedimento nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 393.º do Código do Trabalho.

1.8.2. Na adenda à nota de culpa, a entidade patronal refere ainda que atribuiu à arguida uma viatura e um telemóvel para uso estritamente profissional, devido ao facto de ... *ser responsável por despoletar o plano de contingência previsto em caso de serem accionados os alertas automáticos do armazém de medicamentos accionados no telemóvel ...* ou de ser necessário assegurar disponibilidade imediata em caso de recolhas de mercado, conforme decorre do ponto 5.0 do SOP 0008, constante do Manual de Procedimentos da ...

No entanto, a trabalhadora tem vindo a recusar entregar a viatura, apesar de a empresa ter nomeado um outro trabalhador para ficar responsável pelo serviço de alertas, durante

o período de ausência da arguida, sendo tal comportamento susceptível de ser qualificado como justa causa para despedimento.

- 1.9.** Na resposta ao aditamento à nota de culpa, a trabalhadora refere, sucintamente, que:
- a) A adenda à nota de culpa é nula, por violação do disposto no artigo 365.º do Código do Trabalho, uma vez que a mesma foi remetida à trabalhadora pela instrutora do processo sem ter sido precedida de qualquer decisão pela entidade patronal;
 - b) Prescreveram as alegadas infracções constantes dos artigos 1.º a 31.º da adenda à nota de culpa, por terem ocorrido no ano de 2005;
 - c) Não exerceu actividade concorrente com a da ..., e que a empresa só pode oferecer os seus serviços a clientes que possuam autorização do Infarmed para comercializar medicamentos no mercado;
 - d) Nunca introduziu qualquer medicamento no mercado, e apenas procedeu à apresentação do registo de ... no Infarmed no ano de 2005;
 - e) Prestou informação sobre como obter a propriedade de novos medicamentos para comercializar a clientes da ..., a pedido da directora-geral da empresa;
 - f) No que se refere à matéria alegada nos artigos 32.º a 39.º da nota de culpa – não irá devolver a viatura que lhe foi atribuída, uma vez que a mesma lhe foi entregue para uso pessoal e profissional, e aquando da negociação com vista a um aumento salarial e da compra da quota à sociedade;
 - g) É falso o constante do artigo 38.º da adenda à nota de culpa, e que as funções indicadas em 1.8.2. do parecer foram e são desempenhadas pela directora-geral da ..., a qual dispõe de viatura própria para uso pessoal e profissional.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.
- O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como

aquela trabalhadora não está a ser despedida por motivo de gravidez, de lactância ou de puerpério (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

2.2. Ainda que a instrutora do processo disciplinar refira no relatório final que ... *a exposição dos factos e circunstâncias até ao artigo 32.º da nota de culpa tem como objectivo ... descrever o enquadramento, o ambiente, o contexto em que se detectou o comportamento qualificado como justa causa de despedimento ...*, o qual vem enunciado no artigo 32.º da nota de culpa (cfr. fls. 267 dos autos), salienta-se o seguinte:

2.3. Dos dados do processo resulta que a arguida exerce as funções de directora técnica da ... e as funções de responsável pela qualidade.

Também resulta que a etiquetagem era uma tarefa da responsabilidade da trabalhadora, embora não lhe coubesse a execução das tarefas relacionadas com o sistema de qualidade, sendo as actividades revistas e aprovadas pela directora-geral da empresa (cfr. fls. 219, 220, 231, 240, 259, 260, 261 e 262 dos autos).

2.4. Os factos constantes dos artigos 9.º a 17.º da nota de culpa encontram-se devidamente circunstanciados, de acordo com o que dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.

No entanto, dos dados disponíveis no processo não se retira o que é alegado pela entidade patronal nos artigos 11.º e 12.º da nota de culpa, de acordo com o que refere a testemunha ... nas suas declarações, que se transcrevem: ... *houve um cliente que mudou de operador logístico ... e as paletes vinham identificadas como “etiquetadas”, pelo que os trabalhadores ... deduziram que já estava com o preço correcto ... Teve que se corrigir mas eram quantidades pequenas* (cfr. fls. 223 dos autos).

Por outro lado, não foi junta ao processo nenhuma reclamação de clientes.

2.4.1. Salienta-se ainda que não existe nada na lei que obrigue o empregador ou o/a instrutor/a nomeado/a para conduzir um processo disciplinar a um/a trabalhador/a a proceder às diligências probatórias indicadas na nota de culpa, antes de o/a trabalhador/a apresentar a sua resposta, de acordo com o teor do n.º 2 do artigo 414.º do Código do Trabalho.

2.4.2. No que concerne aos factos indicados nos artigos 13.º a 17.º da nota de culpa, verifica-se que não foi produzida prova documental ou testemunhal quanto a esses factos.

2.5. Relativamente aos factos alegados nos artigos 18.º a 25.º da nota de culpa – constata-se que a trabalhadora esteve na reunião com a directora-geral da empresa, ocorrida no dia 13 de Fevereiro de 2007, com o objectivo de fazerem o ponto da situação relativo às tarefas de qualidade pendentes (*vide* documento n.º 2 junto à nota de culpa, o que é alegado a fls. 231 pela testemunha Rosa Magalhães e o que é alegado pela trabalhadora no artigo 36.º da resposta à nota de culpa).

No entanto, embora a testemunha Rosa Magalhães refira no depoimento prestado a fls. 231 dos autos que o procedimento de confidencialidade de dados solicitado pelo cliente ... em auditoria ficou por fazer, à trabalhadora não pode ser imputado tal facto, devido ao mesmo não constar da nota de culpa, nem ser possível conhecer o conteúdo do documento n.º 3 junto à nota de culpa (no qual, segundo a arguente, constam as tarefas pendentes em matéria de qualidade), devido ao facto de o documento se encontrar ilegível.

Acresce ainda que não se encontra provado que a trabalhadora na referida reunião tenha adoptado qualquer atitude agressiva com os responsáveis da empresa.

2.5.1. O facto constante do artigo 22.º da nota de culpa não se encontra devidamente circunstanciado em termos de tempo, de modo e de lugar, de acordo com o que dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, dado não estarem concretizados os assuntos que eventualmente não terão sido tratados pela trabalhadora.

2.6. Relativamente aos restantes factos constantes da nota de culpa e do aditamento à mesma, refere-se o seguinte:

2.6.1. A informação constante dos documentos indicados a fls. 27 (2.ª parte), 32, 35 a 41, 43 (2.ª parte), 44 a 46, 47 (2.ª parte), 48 a 50 e 176 dos autos não poderá ser tida em conta, na medida em que se encontra em língua inglesa. Para que tal pudesse ter sido considerado, a entidade empregadora deveria ter providenciado pela tradução dos referidos documentos, tendo em conta que lhe cabe a si provar os factos que alega, de forma a ilidir a presunção constante do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho. Por outro lado, e ainda que a CITE quisesse dispor do mecanismo previsto no n.º 1 do artigo 140.º do Código de Processo Civil, ou seja, solicitar à entidade patronal que apresente a tradução dos referidos documentos, tal não se mostra possível, atendendo a que a CITE tem de emitir o parecer prévio, no prazo de trinta dias a contar da data da recepção do pedido.

2.6.2. Embora o computador da trabalhadora seja o servidor central da empresa, sendo acessível e consultável pelos trabalhadores e responsáveis pela empresa – não havendo qualquer instrução do empregador que impeça um/a trabalhador/a de utilizar a conta de *e-mail* que lhe é atribuída para receber, enviar ou reenviar *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 de equipamento hardware (computador) e do software (programas), poderá aceder ao equipamento sem autorização do/a trabalhador/a para recolha ou consulta de documentos 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 para efeitos disciplinares, terá que solicitar autorização à Comissão Nacional de Protecção de Dados.

Ora, considerando que os documentos indicados a fls. 27 (1.^a parte) 33, 41, 42, 43 (1.^a parte), 47 (1.^a parte), 73 e 74 respeitam à vida privada da trabalhadora, e que não consta dos autos elementos que indiquem que a entidade patronal solicitou autorização à Comissão Nacional de Protecção de Dados para aceder aos *e-mails* que juntou aos autos, afigura-se-nos que se encontram incumpridos os artigos 27.º e 28.º da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro.

2.6.3. 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.

Assim sendo, e não constando dos documentos referidos em 2.6.2. do parecer indicação sobre tal, não se poderá considerar que haja lugar à aplicação da referida norma.

2.6.4. No que respeita ao alegado pela entidade patronal, que se prende com o facto de a trabalhadora ter reenviado para o seu *e-mail* pessoal um documento, no qual eram solicitados os serviços da ..., a fim de propor a prestação dos serviços pela empresa de que é sócia – tal não corresponde a verdade, conforme resulta do depoimento de ... a fls. 223 dos autos, e do que é alegado pela trabalhadora no artigos 105.º e 106.º da resposta à nota de culpa, bem como do documento com o n.º 3 que a mesma junta à resposta à nota de culpa.

2.6.5. Relativamente ao que foi alegado pela entidade empregadora, que se prende com o facto de a trabalhadora arguida ter reenviado para o seu *e-mail* pessoal o documento intitulado *protocolo transporte de refrigerados 2005*, sem que existisse nenhum motivo para o

fazer – embora a trabalhadora tenha remetido o documento para o seu *e-mail* pessoal, não resulta dos autos prova testemunhal ou documental que comprove que a trabalhadora pretendia reutilizar aquele documento. Por outro lado, a trabalhadora alega que reenviou o referido documento para o seu *e-mail* pessoal, a fim de o concluir o mais rapidamente possível, de modo a permitir o cumprimento dos prazos para resposta às questões relativas ao transporte dos medicamentos (cfr. artigos 116.º a 120.º da resposta à adenda à nota de culpa).

- 2.6.6.** Há ainda a salientar que, dos elementos disponíveis no processo disciplinar, não se retira que a empresa ... desenvolva a mesma actividade que a empresa ..., tendo em conta o que vem referido no artigo 2.º da nota de culpa, o que consta a fls. 26 dos autos, e o que é afirmado pela testemunha ..., a fls. 255 dos autos.

Para esclarecimento de tal, a entidade patronal deveria ter anexado aos autos cópia do contrato de sociedade da ..., o que não se mostra junto, e alegado que não conhecia esta sua situação societária e que até não a tinha autorizado.

- 2.6.7.** No que toca às eventuais chamadas telefónicas efectuadas pela arguida do telemóvel de serviço, no período entre 23 de Maio e 22 de Dezembro de 2006, a prova documental junta aos autos pela arguente, designadamente as facturas detalhadas emitidas pela Vodafone, apenas provam que foram efectuadas várias chamadas telefónicas (em número muito superior a 70), mas não que as mesmas tenham sido para o sócio da trabalhadora (...), uma vez que não consta da nota de culpa, nem das referidas facturas informação sobre o número do telefone do citado ...

- 2.6.8.** A adenda à nota de culpa mostra-se conforme, tendo em conta o que dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho. Por outro lado, a instrutora do processo apresenta ter legitimidade para o envio da referida adenda à trabalhadora, tendo em consideração o constante a fls. 256 e 257 dos autos.

- 2.6.9.** Os factos constantes dos artigos 16.º a 21.º da adenda à nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar, de acordo com o que dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, uma vez que não resulta da nota de culpa quais os medicamentos que foram registados em nome da trabalhadora e quando ocorreu o pedido de deferimento por parte do Infarmed.

Por outro lado, o documento n.º 4 junto à adenda à nota de culpa não poderá ser tido em conta, dado encontrar-se redigido em língua inglesa, pelo que, e a propósito de tal, remete-se para as observações feitas em 2.6.1. do presente parecer.

2.6.10. No que diz respeito aos factos constantes dos artigos 12.º a 15.º e 22.º a 31.º do aditamento à nota de culpa, desde já importa referir que não assiste razão à arguida quando refere que ocorreu a prescrição da eventual infracção disciplinar relativamente a tais factos, na medida em que a infracção não se esgotou na data em que a trabalhadora solicitou o pedido de autorização ao Infarmed para proceder à introdução no mercado do medicamento ... (23 de Junho de 2005), mas na data em que a trabalhadora tomou conhecimento do deferimento do pedido.

Desta forma, tendo a entidade empregadora tomado conhecimento de tal em 8 de Março de 2007, e o pedido sido deferido em 14 de Julho de 2006, não se encontra ultrapassado o prazo previsto no n.º 2 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

No entanto, embora se encontre provado que a arguida solicitou um pedido de autorização ao Infarmed para proceder à introdução no mercado do referido medicamento, que veio a ser deferido, a entidade empregadora não juntou ao processo nenhuma reclamação de clientes, nem logrou provar que o comportamento da trabalhadora a tenha lesado, e como tal tenha impossibilitado a manutenção da relação laboral, atendendo ao que dispõe o n.º 1 e o n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho. Por outro lado, tendo a arguida prestado trabalho, noutras ocasiões (a pedido dos responsáveis da entidade patronal), à empresa do ex-marido da testemunha ... (cfr. depoimento prestado por ... a fls. 243 e depoimento prestado por ... a fls. 255), e não constando dos autos prova documental, nomeadamente o contrato de trabalho celebrado entre as partes para se poder apreciar se a trabalhadora efectuava a sua prestação de trabalho à empresa em regime de exclusividade, não se poderá considerar que exista incompatibilidade entre as funções por si desempenhadas na ..., e a actividade de endereçar ao Infarmed pedidos de autorização para introdução de medicamentos no mercado.

2.7. No que diz respeito ao facto de a trabalhadora se recusar a entregar a viatura, apesar de a empresa ter nomeado um outro trabalhador para ficar responsável pelo serviço de alertas, durante o período de ausência da trabalhadora – embora a empresa alegue que a viatura foi atribuída à trabalhadora para uso estritamente profissional, tal não se poderá considerar provado, na medida em que a prova produzida no processo é contraditória, e não existe prova documental que sustente tal, ou seja, normas escritas quanto à utilização das viaturas da empresa por parte dos/as trabalhadores/as.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Alguns dos factos constantes da nota de culpa e da adenda à nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar.
- 3.2. Alguns dos factos constantes da nota de culpa e da adenda à nota de culpa não foram comprovados através de prova documental ou testemunhal.
- 3.3. Não existe nada na lei que obrigue o empregador ou o/a instrutor/a de um processo disciplinar a proceder às diligências probatórias requeridas na nota de culpa, antes de o/a trabalhador/a apresentar a sua resposta à mesma.
- 3.4. Alguns dos documentos juntos à nota de culpa e juntos à adenda à nota de culpa não foram tidos em consideração, devido ao facto de não se encontrarem redigidos em língua portuguesa.
- 3.5. O proprietário do equipamento *hardware* e *software* poderá aceder ao equipamento sem autorização do/a trabalhador/a para recolha ou consulta de documentos que se encontrem em qualquer área. No entanto, se no decurso do processo, vier a tomar conhecimento de dados que respeitem a um/a trabalhador/a e quiser utilizar essa informação para efeitos disciplinares, terá que solicitar autorização à Comissão Nacional de Protecção de Dados.
- 3.6. Os documentos indicados a fls. 27 (1.ª parte) 33, 41, 42, 43 (1.ª parte), 47 (1.ª parte), 73 e 74 respeitam à vida privada da trabalhadora e não constam dos autos elementos que indiquem que a entidade patronal solicitou autorização à Comissão Nacional de Protecção de Dados para aceder aos *e-mails* que juntou aos autos.
- 3.7. O artigo 21.º do Código do Trabalho só 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.
- 3.8. A adenda à nota de culpa mostra-se conforme e a instrutora do processo disciplinar apresenta ter legitimidade para o envio de tal à trabalhadora.
- 3.9. Não ocorreu a prescrição da eventual infracção disciplinar, relativamente aos factos constantes dos artigos 12.º a 15.º e 22.º a 31.º da adenda à nota de culpa.

- 3.10.** Embora se encontre provado que a arguida solicitou um pedido de autorização ao Infarmed para proceder à introdução no mercado de um medicamento, cujo pedido foi deferido, a entidade patronal não juntou ao processo nenhuma reclamação de clientes, nem logrou provar que o comportamento da trabalhadora a tenha lesado, e como tal tenha impossibilitado a manutenção da relação laboral.
- 3.11.** Face a todo o exposto, e não parecendo que se encontrem reunidos os requisitos de justa causa de despedimento pela entidade patronal, conclui-se que a empresa ... – ..., L.^{da}, não ilidiu em termos suficientes o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, emitindo a CITE, em consequência, parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA