

PARECER N.º 255/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 660 - DL/2017

I – OBJETO

1.1. Em 20.04.2017, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Em 10.02.2017, a entidade empregadora enviou a Nota de Culpa à trabalhadora arguida, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“A trabalhadora/arguida exerce as funções correspondentes à atividade de ...(categoria de ...) nas instalações do ... a cargo da ..., que também usa ..., sitas na ..., tendo sido admitida ao serviço da sua entidade patronal no dia 1 de setembro de 2011, através do contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado por escrito nessa mesma data.*

- 1.2.2. *Antes, porém, no dia 29 de julho de 2010 a trabalhadora/arguida celebrou com a sua entidade patronal um contrato de formação em contexto de trabalho, no âmbito do "Programa de estágios de profissionais" aprovado pela Portaria n° 129/2009, de 30 de janeiro, com a redação que lhe foi dada pela Portaria n° 127/2010, de 1 de março, o qual teve o seu início no dia 1 de agosto de 2010 e termo no dia 31 de julho de 2011.*
- 1.2.3. *No ... a cargo da Dra. ... existem cinco computadores afetos à ... que ali é desenvolvida, bem como um computador-servidor para alojamento e distribuição de informação, sendo que esses computadores estão ligados entre si através de uma rede de partilha.*
- 1.2.4. *Para além disso, os trabalhadores dispõem igualmente de uma fotocopiadora/imprensa, bem como de três impressoras. Ademais, no âmbito da ... que ali é exercida, existem cinco endereços de correio eletrónico, sendo que um deles, com a terminação ..., pertence ao domínio da ... e está atribuído à entidade patronal e os restantes quatro endereços com a terminação "...", pertencem ao domínio Telepac e são criados e geridos pela entidade patronal, que custeia a utilização desse serviço junto do PT Comunicações.*
- 1.2.5. *Os endereços de correio eletrónico supra identificados encontram-se afetos, em exclusivo, à atividade desenvolvida no ..., sendo que é expressamente proibida a sua utilização pelos trabalhadores para outros fins alheios a essa atividade.*
- 1.2.6. *Assim, no que concerne ao domínio "...", a entidade patronal criou endereços de correio eletrónico para cada um dos seus*

funcionários, definindo a respetiva composição e senhas de acesso, os quais são utilizados unicamente para comunicação do ..., no âmbito da sua atividade, com utentes, entidades e serviços públicos, designadamente serviços e direções de finanças, bem como conservatórias do registo civil, predial, comercial e automóvel.

1.2.7. *Alias, das mensagens de correio eletrónico que são remetidos através desses endereços consta, em rodapé, a identificação do ..., a fim de facilitar o contacto de qualquer entidade ou utente com esse serviço.*

1.2.8. *De facto, a utilização da descrita tecnologia de informação no local de trabalho em questão é absolutamente essencial para efeitos de distribuição e receção de serviço de e para cada um dos trabalhadores.*

1.2.9. *No referenciado endereço de correio eletrónico da ... chegam, semanalmente, várias centenas de mensagens de correio eletrónico relativas a pedidos de registo automóvel ou predial, as quais são reencaminhadas pela entidade patronal para os trabalhadores que, no ocasião, estiverem adstritos a realização de tarefas de registo automóvel ou predial, a fim de darem o devido seguimento a essas comunicações.*

1.2.10. *Do mesmo modo, os trabalhadores utilizam os endereços de correio eletrónico do domínio "Telepac" no âmbito das suas atividades profissionais, designadamente para comunicarem com os Registos Centrais, com as conservatórias do registo civil, predial, comercial ou automóvel e com as direções e serviços de finanças, ficando*

arquivadas no computador de cada um dos trabalhadores as comunicações eletrónicas por eles efetuadas.

1.2.11. Neste particular, importa esclarecer que os endereços de correio eletrónico, do domínio "Telepac", de cada um dos trabalhadores, são configurados pela entidade patronal nos respetivos computadores que lhes estão adstritos, sendo que o acesso ao correio eletrónico é realizado através do programa informático denominado "Outlook Express", que se encontra instalado em cada um dos computadores do ..., ao qual os trabalhadores acedem clicando no respetivo ícone informático, sem necessidade de inserirem qualquer palavra passe.

1.2.12. Acresce que os endereços de correio eletrónico atribuídos a cada um dos trabalhadores estão exclusivamente afetos a atividade desenvolvida no ..., sendo expressamente proibida a sua utilização para outros fins que não sejam os de receber e enviar comunicações de ou para entidades relacionadas com o ..., com os demais colegas de trabalho e com a entidade patronal.

1.2.13. Por outro lado, a entidade patronal carece de aceder diariamente a todos os endereços de correio eletrónico que se encontram atribuídos a atividade do ..., para efeitos de verificação e/ou impressão de comunicações.

1.2.14. Além disso, na ausência de um trabalhador, em virtude de doença, falta ou gozo de férias, os demais trabalhadores têm instruções para verificarem o correio eletrónico do trabalhador ausente - o que devem fazer pelo menos, duas vezes por dia, concretamente no início e no final do período de trabalho - por forma a

verificarem as mensagens de correio eletrónico recebidas e a eventual necessidade e/ou urgência de resposta a alguma dessas mensagens.

- 1.2.15.** *Assim, sempre que algum trabalhador é admitido ao serviço do ... é-lhe fornecido um endereço de correio eletrónico do domínio "Telepac" para efeitos profissionais e são-lhe explicadas as regras de utilização do mesmo, designadamente no que diz respeito ao livre acesso ao endereço de correio eletrónico pelos demais colegas de trabalho e pela entidade patronal, bem como a proibição do sua utilização para fins pessoais.*
- 1.2.16.** *No que concerne à trabalhadora/arguida, foi-lhe criado e atribuído pela sua entidade patronal o endereço de correio eletrónico ".....", a fim de ser utilizado por aquela nos termos e condições acima descritas.*
- 1.2.17.** *Contudo, como infra se descreverá, a trabalhadora/arguida fez um uso indevido do seu endereço de correio eletrónico, utilizando-o para fins alheios ao exercício a sua atividade profissional no*
- 1.2.18.** *Assim, no seguimento do procedimento disciplinar instaurado no ano de 2016 a trabalhadora/arguida, a entidade patronal proferiu decisão final em 27 de dezembro de 2016; no sentido de lhe ser aplicada a sanção disciplinar de repreensão registada, que lhe foi comunicada presencialmente pela entidade patronal nesse mesmo dia 27 de dezembro de 2016, sendo que a sanção aplicada foi averbada a ficha da trabalhadora e extratada para o competente livro de Registo de Sanções Disciplinares.*

1.2.19. *Após ter sido repreendida pelos factos praticados, a trabalhadora regressou ao serviço no dia ... 2016.*

1.2.20. *Entretanto, a entidade patronal foi acometida de dois problemas graves de saúde, um deles..., que a obrigaram a submeter-se a ... intervenções ... e a vários tratamentos ..., desde o mês de outubro de 2016 até ao final do mês de janeiro de 2017.*

1.2.21. *Assim como a entidade patronal se encontrava impossibilitada de estar presente no ... no dia ... 2016 em virtude daqueles problemas de saúde, esta, a fim de garantir a plena integração do trabalhadora/arguida no regresso às suas funções, endereçou-lhe nesse mesmo dia uma mensagem de correio eletrónico, para o endereço institucional do ... que está afeto aquela trabalhadora, com o seguinte teor:*

"Bom dia ...

Uma vez que estou ausente ao serviço normal do ... por motivo de doença, para efeitos da retoma de V. Exa. ao trabalho, e uma vez que não exerce funções há muitos meses, cumpre-me transmitir-lhes as seguintes informações, enquadramento e ordens de serviço:

- atualmente exerce função laboral no ... a Dra. ..., que já teve oportunidade de conhecer e tem atualmente a categoria, profissional de

Assim a categoria, de ...da Dra. ... é exatamente igual à da Dra. ..., com a única diferença de que a Dra. ... é licenciada em Direito e a Dra. ... em Solicitadoria; - atualmente também exerce função laboral no ... a Dra. ..., que igualmente também conhece par ter trabalhado conjuntamente com ela vários anos.

A ..., que antes estava enquadrada na mesma categoria das duas citadas Dra. ... e Dra. ..., alterou a anterior categoria para uma categoria ascendente, quer ao nível curricular quer naturalmente ao nível das competências (adquiriu a competência designadamente de supervisionar direta e continuamente os outros trabalhadores, coordenar as diversas atividades do ..., tomar decisões por si só quanto ao trabalho, distribuir e delinear o mesmo, tomar quaisquer decisões passíveis de eventual coadjuvação d... entidade patronal), alterações de categoria e funções essas, que ocorreram na sua ausência ao serviço, motivo pelo qual lhe estou a fornecer o atual enquadramento de trabalho no

Efetivamente a Dra. ... passou para a categoria de Notária Estagiária, tendo já iniciado o respetivo estágio durante a ausência da Dra.

Posto isto uma vez que vou estar ausente por motivos de doença, a retoma ao trabalho pela Dra. ... será conduzida, por minha delegação, pel... estagiária Dra. ... por ser atualmente a superior hierárquica que vem exercendo tais funções no

A única função que não está na competência d... estagiária Dra. ... é a respeitante a decisão sobre férias de trabalhadores e aos horários de trabalho dos funcionários, sendo que cada qual, como vem sucedendo, deve cumprir o horário estabelecido no respetivo contrato de trabalho, sendo que no caso da Dra. ... beneficia de dispensa de 2 horas no final da jornada para aleitamento.

Assim sendo, uma vez que sou portadora de doença ... e estou ausente ao serviço normal para tratamentos médicos e medicamentosos, deverá a Dra. ... receber e executar as ordens de serviço que lhe forem destinadas pela Dra. ..., sendo que quaisquer dúvidas ou questões de trabalho deverá também fazer junto daquela Dra.

Desse facto também já foi informada a Dra. ..., que aliás já vem exercendo essa função de superintendência sobre a restante funcionária Dra. ... atenta as ausências frequentes por doença da entidade patronal.

Por motivos de doença e conseqüentemente ausência ao serviço normal, não poderei sequer dar à Dra. ... instruções concretas de trabalho para o primeiro dia de retoma ao mesmo, porquanto a Dra. ... atualmente superintende, gere e distribui o trabalho pendente.

Neste sentido, deverá a Dra. ... inteirar-se junto da Dra. ... do trabalho que ela entender designar-lhe e cumprir as ordens de serviço que lhe forem destinadas pel... estagiária Dra. ... em todos e quaisquer sentidos.

Qualquer dúvida ou esclarecimento que a Dra. ... tenha acerca da amplitude de ordens de serviço dirigidas pela minha ... Dra. ..., ou caso não tenha percebido o acima referido poderá dirigi-las a mim, sendo certo que poderei, como compreenderá não dar resposta imediata por restrições médicas de repouso.

Cumprimentos

...

...

Enviado do meu iPad"

- 1.2.22. *A entidade patronal, não obstante os problemas de saúde que a afetavam, continuou a exercer plenamente as suas competências em matéria de férias, faltas, remunerações e poder disciplinar, colocando-se, simultaneamente, à disposição dos trabalhadores para qualquer esclarecimento de que necessitassem.*
- 1.2.23. *No dia ... de 2017, a entidade patronal, no âmbito da relação extralaboral que manteve com a trabalhadora parcialmente descrita no anterior processo disciplinar e cujo teor se dá por reproduzido) - na sequência da qual lhe ofereceu um berço ... e medicamentos ... e lhe emprestou três livros sobre a gravidez - enviou à trabalhadora/arguida uma mensagem de correio eletrónico, solicitando-lhe, uma vez mais, que lhe entregasse o livro de gravidez que esta se recusava a entregar.*
- 1.2.24. *Com efeito, a entidade patronal solicitou à trabalhadora a entrega do livro em causa após o termo do precedente processo disciplinar precisamente pelo facto de a devolução de tal livro ser absolutamente alheia à relação laboral entre a entidade patronal e a trabalhadora.*
- 1.2.25. *De facto, não se tratava de um livro da ... nem tão pouco pertença dos milhares de livros que integram o ... pelo que a entidade patronal entendeu por bem aguardar pelo termo do processo disciplinar, até para que não fosse acusada de qualquer tipo de perseguição no âmbito da relação laboral e no decurso do procedimento disciplinar que, então, se encontrava em curso.*

1.2.26. *Em resposta a essa mensagem de correio eletrónico, acerca do livro emprestado no âmbito da relação extralaboral a trabalhadora/arguida remeteu nesse mesmo dia, pelas 09h17, uma mensagem de correio eletrónico a sua entidade patronal com o seguinte teor:*

"Dra.:

Como bem deve saber, o livro ficou nas instalações deste ... após me ter ausentado repentinamente por gravidez de risco. Para não causar mais problemas comprei outro sim, tal como referi na nota de culpa. E faço questão de lho oferecer para não ser acusada de mais factos falsos.

Amanhã mesmo o trarei. No entanto, que fique desde já a constar, que apenas o entregarei com uma declaração assinada, ou pela ...ou pela ... em como o recebeu no dia de amanhã, pelo que a mesma deverá estar preparada aquando a entrega amanhã pelas 9:00.

Com os melhores cumprimentos

..."

1.2.27. *Ainda nesse dia ... de 2017, pelas 16h47, a entidade patronal enviou uma mensagem de correio eletrónico à trabalhadora/arguida, com o seguinte teor:*

"Confesso, Dra. ..., que nem eu nem ninguém minimamente razoável e inteligível consegue alcançar o teor das suas afirmações infra enviadas hoje.

De facto, ora diz que foi a casa no dia 10 para ir buscar o livro em falta, que foi o que sempre disse e fez constar expressa; verbal e

documentalmente, ora agora extemporaneamente vem dizer que o livro sempre esteve na minha posse desde Janeiro de 2015. Quanto ao restante, se acha que a estou a acusar de factos falsos, no que respeita à entrega do livro dou-lhe, por minha boa vontade, total razão. Isto porque V. Exa. falta efetivamente à verdade quando agora vem dizer que já procedeu à entrega do livro.

Independentemente disso, mantem-se a interpelação por mim efetuada e recebo com bom grado e satisfação a sua intenção de o devolver no dia de amanhã, como solicitado.

Quanto à declaração de recebimento que pretende, informo que neste ... ninguém falta à palavra ou omite e/ou falseia factos, pelo que se o entregar à ... eu tenho total confiança no que esta me declarar.

Caso V Exa. não tenha confiança na palavra e veracidade de declarações dos membros deste ..., não se apoquente que a ... certamente lhe assinará o recibo de entrega.

Cumprimentos.

..."

1.2.28. *Em resposta a essa comunicação, no dia 05 de janeiro de 2017, pelas 09h13, a trabalhadora/arguida remeteu à sua entidade patronal uma mensagem de correio eletrónico, com o seguinte conteúdo:*

"...:

Não me vou alongar muito sobre o assunto, porque sabe perfeitamente que no dia 10 de outubro fui a casa porque me obrigou a isso, mesmo eu lhe dizendo que não tinha o livro.

Entretanto já tenho aqui o livro para entrega, o qual vou fazer agora, e vou pedir à ... quê me passe a declaração em como o recebeu. Com os melhores cumprimentos ...”

1.2.29. *Nesse mesmo dia 05 de janeiro de 2017, pelas 16h55, a entidade patronal enviou à trabalhadora/arguida uma mensagem de correio eletrónico, com o seguinte teor:*

“Boa tarde Dra.

Muito embora eu esteja ausente ao serviço por motivo de doença, tomei conhecimento do teor do seu e-mail infra e ainda da informação veiculada pela ... de que já procedeu à entrega do livro em questão.

Também concordo que não se deve alongar mais, nessa questão do livro, até porque a atitude que adota de estar constantemente a replicar à sua entidade patronal não abona nada em seu favor nem tão pouco traduz qualquer sua suposta intenção de retornar ao trabalho de forma pacífica.

De todo o modo, em face dos e-mails que me enviou hoje 05/01/2017 pelas 09h13 e ainda do teor do e-mail que me enviou em 04/01/2017 pelas 09:17, ambos remetidos do e-mail do trabalho cujo domínio pertence à entidade patronal e cuja confiança que lhe está adstrita exclusivamente para assuntos de trabalho e/ou comunicação com a mesma entidade patronal, cumpre-me verificar que os mesmos foram remetidos cm Cc de um e-mail absolutamente alheio à listagem de e-mails de trabalho deste ..., e alheio por isso a qualquer assunto de serviço.

No caso foram ambos enviados pelo e-mail ...mail..., cujo domínio pertence à entidade patronal, com Cc de um e-mail que eu desconheço "....".

Concedo-lhe, por isso, o prazo de 10 (dez) dias para V Exa. esclarecer e/ou clarificar o motivo pelo qual se encontra esse e-mail nos destinatários dos emails enviados pelo domínio deste ..., e no âmbito das comunicações que estabelece com a entidade patronal, uma vez que desconheço qualquer relação de trabalho com ele conexas.

Cumprimentos.

..., ..."

1.2.30. *Mais uma vez, em tom replicante e ostensivo a trabalhadora/arguida remeteu à sua entidade patronal uma mensagem de correio eletrónico no dia 06 de janeiro de 2017, pelas 12h07, com o seguinte teor:*

"Boa tarde

O email referido ... pertence ao meu mandatário Dr. ..., que deve ter conhecimento através do processo disciplinar que me instaurou, e os emails que refere são enviados com o conhecimento do mesmo uma vez que estamos, mais uma vez, a incidir sobre um assunto no qual fui acusada no referido processo.

Cumprimentos

..."

1.2.31. *Na exclusiva tentativa de trazer a trabalhadora aos seus deveres profissionais, a entidade patronal remeteu-lhe uma mensagem de correio eletrónico no dia ...de 2017, pelas 00h23, reiterando, mais*

uma vez, a proibição de utilização do seu e-mail profissional para fins alheios à atividade do ..., com o seguinte teor:

“Dra ..., na sequência do seu e-mail infra, não obstante eu estar bastante doente e em tratamentos ..., conseqüentemente ausente do serviço como V. Exa bem sabe, acedi ao meu e-mail via webmail e acuso a receção do seu e-mail infra.

Não obstante não possa nem deva por restrições médicas dedicar-me a assuntos de serviço, não posto deixar de lhe dizer, antes de mais que V Exa persiste em não adotar a linguagem, abordagem e atitude corretas na forma como se dirige a mim, enquanto entidade patronal.

Dos deveres gerais que lhe assistem e aos quais está obrigada, advirto-a de que lhe assiste agora um dever especial de não incomodar, replicar, transtornar ou agravar o estado de saúde da sua entidade patronal, a qual está, como se disse, doente e a ser submetida a tratamentos e cirurgias decorrentes de doenças.

De todo o modo o e-mail institucional do ... que lhe está adstrito com o endereço é um e-mail institucional do

Tal e-mail, como o das colegas de trabalho, serve para assuntos profissionais relacionados com a atividade desenvolvida no ..., por ex, receber e/ou enviar e-mails a clientes, comunicar com a entidade patronal e colegas.

Neste momento e a breve/médio trecho, será inclusive a única forma de contactar com a entidade patronal ausente, sendo certo como já lhe disse que lhe darei resposta a qualquer questão que coloque com a brevidade que me for possível.

Não serve, como lhe disse, para a Dra ... comunicar se/a com quem for alheio ao serviço.

Isto inclui como é evidente o seu advogado, que é um assunto e destinatário particular seu.

Para além disso, embora a Dra. ... queira fazer intencionalmente confusões entre processo disciplinar, relação profissional, relação pessoal e regresso ao trabalho, não tenho outra alternativa senão assentar-lhe os seguintes factos:

- o processo disciplinar de que foi alvo não tem nada que ver com o livro que me pediu emprestado há anos e não devolveu;*
- tal empréstimo e não devolução foram efetuados no âmbito da relação pessoal que comigo manteve a par da relação labora!;*
- por isso mesmo é que a devolução do livro que V. Exa. teima em não devolver nunca foi solicitada no processo disciplinar mas sim autonomamente, após o termo deste, dando eventualmente lugar a responsabilidade criminal e não disciplinar, uma vez que não é um livro do trabalho do ... nem foi emprestado no âmbito da relação labora!;*
- o seu processo disciplinar não teve por objeto a devolução do livro mas sim outros factos de foro laboral alheios a assuntos pessoais;*
- o seu primeiro processo disciplinar já terminou no ano transato de 2016, como bem sabe, no decurso do qual lhe foi aplicada a sanção de repreensão registada;*
- a não ser que não concorde com a sanção aplicada em 2016, deve V. Exa abster-se de voltar a menciona-lo ou sequer incomodar a entidade patronal com tal assunto, até porque já terminou, não está nada em curso nesse âmbito como erradamente diz e penso inclusive ter sido bastante benevolente na sanção aplicada;*

- no entanto, V. Exa. é livre de discordar da sanção aplicada em 2016, no entanto, não é a mim que deve manifestar a discordância mas sim utilizar os meios legais de que dispõe;

- se após o processo disciplinar lhe solicitei mais uma vez a devolução do livro fi-lo no âmbito na relação pessoal estreita que consigo mantive e não no âmbito profissional; sou entidade patronal mas sei distinguir as duas vertentes, deverá V. Exa. proceder de igual forma;

- enquanto entidade patronal entendo, e desde já novamente proíbo que repita tal procedimento, que não pode sem minha autorização servir-se do e-mail institucional e profissional para dar conhecimento das conversações que mantém comigo a outras pessoas, sejam elas quais forem.

O e-mail institucional que lhe está adstrito como os restantes elementos de trabalho (computador, etc) são para uso exclusivo do trabalho e/ou comunicar com a entidade patronal.

Assim sendo, não aceito a justificação por si adiantada no e-mail infra para fundamentar o envio de e-mails do e-mail institucional para a entidade patronal com o Cc do seu advogado no âmbito de um processo extra laboral, ie, de natureza criminal decorrente da relação pessoal e não profissional.

Tal atuação, na minha perspetiva, representa um ilícito disciplinar, ilícito esse agravado pelo facto de ter repetido, aquando da resposta à minha questão, o mesmo procedimento mesmo após a entidade patronal lhe ter proibido de proceder de tal forma.

Isto porque para todos os efeitos, está a fazer uso indevido dos instrumentos de trabalho da propriedade da entidade patronal, ilícito disciplinar esse que, mal eu esteja em mínimas condições de

saúde de retornar ao trabalho; será por mim apreciado em sede disciplinar neste ano 2017.

Por último, independentemente de posteriormente eu, enquanto entidade patronal, neste ano de 2017, quando estiver em melhores condições de saúde, aferir estas suas condutas ao nível disciplinar renovo a proibição de utilizar os meios de trabalho da entidade patronal para assuntos e/ou remetentes que não sejam relacionados com o serviço e/ou com forma de comunicar com a sua entidade patronal.

A verificar-se agrava a sua atuação pela sucessiva repetição indevida.

Essa proibição estende-se igualmente à utilização de meios pessoais seus, durante o horário de trabalho e no local deste, como cumprem todos os funcionários com a exceção da Dra.

Neste âmbito também novamente lhe refiro de que está proibida, como lhe disse a sua superior hierárquica aquando da retoma ao serviço, de aceder quer por redes Wi-Fi do ... quer por redes de dados pessoais suas, a sites, e-mails, e quaisquer outros.

Decorrente de várias vicissitudes ocorridas em 2016 e anos anteriores neste âmbito, deverá efetuar como fazem as suas colegas, que optaram por colocar o telefone móvel numa bancada do ... para que não haja dúvidas acerca da sua não utilização durante o horário e local de trabalho. Para assuntos de emergência familiar ou outros deverá fornecer o número de telefone fixo do ..., por forma a estar contactável caso haja necessidade.

Chegou também ao meu conhecimento de que a V. Exa. terá agredido com empurrões a sua colega de trabalho e superior

hierárquica Dra. ..., acompanhando de insultos, tendo tais factos sido presenciados pela restante colega e utentes do serviço.

O âmbito dessa sua conduta de agredir uma colega, agravada pela circunstância de a colega em causa estar grávida, a serem conforme o descrito, revestem de profunda gravidade.

Assim, quando eu tiver condições de saúde para retomar o serviço, tratarei igualmente de, enquanto entidade patronal, apreciar disciplinarmente tais factos sucedidos, para além de configurarem ilícito criminal a intentar pela visada.

Devo porém alertar de que V. Exa, não deve nem pode agredir qualquer colega de trabalho, seja física seja verbalmente, muito menos uma colega que se encontra grávida.

Por último, deve acalmar-se Dra. ..., e fazer o seu trabalho, que tanto supostamente queria manter, da melhor forma possível, obedecendo às ordens da superior hierárquica desde que não ilegais e dirigindo-se às colegas de forma cordial e respeitosa.

Na minha ausência deve, como lhe disse, cumprir as ordens de serviço designadas pela ..., que orienta neste momento o serviço pendente.

Como lhe disse a ... não tem delegação minha para horários de trabalho, férias e faltas, pelo que tais assuntos deverão ser tratados diretamente comigo via e-mail.

Deve respeitar a sua superior hierárquica assim como aos demais e proceder com urbanidade e respeito perante os utentes e colegas.

Se tiver dúvidas acerca de alguma ordem de serviço ou assunto que não esteja no âmbito de competência da ..., pode dirigir-se a mim, que retornarei com a brevidade que puder atenta a doença.

Cumprimentos.

..., ...”

1.2.32. *Nesse dia ...de 2017, mesmo estando em convalescença por motivo de doença, a entidade patronal deslocou-se ao ..., ocasião em que esteve a verificar e a organizar o serviço realizado por cada trabalhadora, acedendo, como habitualmente, aos endereços de correio eletrónico profissional dos trabalhadores, do domínio “Telepac”, para efeitos de verificação e arquivo de comunicações.*

1.2.33. *Nessa oportunidade, a entidade patronal constatou, uma vez mais, que a trabalhadora/arguida, não obstante as diversas ordens, instruções e advertências que lhe foram dirigidas, quer pela sua entidade patronal, quer pela sua superior hierárquica, Dra. ..., continuou a utilizar o seu e-mail profissional para fins pessoais.*

1.2.34. *Assim, nesse dia ...de 2017, pelas 19h45, a entidade patronal enviou uma mensagem de correio eletrónico à trabalhadora/arguida, com o seguinte teor:*

“Boa tarde, Dra

Não obstante estar ausente por doença, constato mais uma vez, pelo recibo de leitura reportado infra e ainda pela consulta ao computador de trabalho que lhe está adstrito que, não obstante a várias proibições expressas quer por mim quer pela ..., que V. Exa. continua a aceder aos seus e-mails pessoais durante o horário de trabalho e no local deste, usando a rede Wi-Fi institucional, o e-mail institucional e o computador de trabalho para enviar e/ou receber e-mails do seu endereço de e-mail pessoal.

Neste caso, entre outros, V. Exa. reencaminhou um e-mail institucional ... para o seu e-mail pessoal, pelas 13h33m49s (dentro do seu horário e local de trabalho) cuja leitura por si no e-mail pessoalcom foi reportada para o e-mail institucional pelas 14h27m08s (também dentro do seu horário e local de trabalho).

Também consta do cabeçalho do e-mail recebido no e-mail institucional (que V. Exa. não tentou eliminar e que ainda consta do seu computador) que o reencaminhou naquele tempo e lugar.

Informo mais uma vez que tal conduta contrária aos deveres laborais que insiste em adotar, tendo-o feito neste caso com a agravante de ter sido no próprio dia de hoje e após ter tido durante a manhã mais uma vez tomado conhecimento da minha advertência da proibição de tal conduta, irá ser apreciada em sede disciplinar quando eu regressar ao trabalho após melhoria de tratamentos médicos.

Mais informo novamente que está determinante proibida de eliminar e-mails, ficheiros e outros do seu computador de trabalho, como tentou intencional e malogradamente fazer hoje, até porque os ficheiros são, como sabe, informaticamente recuperáveis.

Os recibos de leitura que V. Exa. hoje eliminou do computador de trabalho foram recuperados, escusa de se preocupar com estes, devendo por isso abster-se de doravante eliminar, remover e/ou esvaziar da reciclagem qualquer ficheiro, e-mail ou outro elemento do seu computador de trabalho.

De todo o modo, quando a entidade patronal regressar ao trabalho após os tratamentos ... que a impedem no momento de comparecer

ao serviço normal, ser-lhe-á instaurado o competente procedimento disciplinar.

....

...

Início da mensagem reencaminhada:

De: ... < com >

Data: 9 de janeiro de 2017, 14:27:08 WET

Para: ... - Colaboradora do

<..... >

Assunto: Read: FW: Violação Deveres Laborais

A sua mensagem:

Para: ...

Assunto: FW: Violação Deveres Laborais

Enviado: segunda-feira, 9 de janeiro de 2017 13:33:49 (JTC±00:00,,)

Dublin, Edinburgo, Lisboa, Londres

foi lida em: segunda-feira, 9 de janeiro de 2017 14:27:08 (UTC+00:00)

Dublin, Edinburgo, Lisboa, Londres."

- 1.2.35.** *Acresce que, não obstante as condições impostas pela entidade patronal relativamente à utilização do e-mail profissional, a verdade é que no endereço de correio eletrónico atribuído à trabalhadora/arguida foram, entretanto, recebidas diversas mensagens referentes a assuntos pessoais desta, concretamente uma mensagem de correio eletrónico no dia 17 de janeiro de 2017, pelas 11h38, remetida por "...em nome de ...", com o assunto "...", uma mensagem de correio eletrónico no dia 19 de janeiro de 2017, pelas 16h30, remetida por "...em nome de ...", com o assunto "...", bem como uma mensagem de correio eletrónico no dia 02 de*

fevereiro de 2017, pelas 16h37, remetida por “...” em nome de..., com o assunto “...”.

- 1.2.36.** *As demais trabalhadoras do ... nunca receberam nos seus endereços de correio eletrónico qualquer mensagem proveniente da endereço “...” ou qualquer outro similar, sendo que a trabalhadora/arguida só recebeu tais mensagens, provenientes do e-mail “...”, no seu endereço institucional de correio eletrónico, pelo facto de, previamente, se ter registado no sítio da internet da ..., utilizando, para o efeito, o seu endereço de correio eletrónico do*
- 1.2.37.** *No dia 06 de janeiro de 2017, da parte da manhã, a trabalhadora/arguida não compareceu ao serviço, por motivo de consulta médica.*
- 1.2.38.** *Sucedede que a trabalhadora/arguida só avisou a sua superior hierárquica dessa sua necessidade de faltar ao trabalho através de mensagem de correio eletrónico que lhe remeteu no dia 03 de janeiro de 2017, pelas 18h48, ou seja, já após o termo do horário de expediente, razão pela qual a sua superior hierárquica, Dra. ..., apenas tomou conhecimento dessa comunicação de falta ao trabalho no dia ... de 2017.*
- 1.2.39.** *Assim, aquela referida superior hierárquica questionou a trabalhadora arguida, através de mensagem de correio eletrónico que lhe enviou em ... de 2017, pelas 09h23, quanto à natureza previsível ou imprevisível dessa falta, a fim de aquilatar o cumprimento pela trabalhadora/arguida do período legal de aviso prévio aplicável à comunicação de falta de natureza previsível.*

- 1.2.40. *Por mensagem de correio eletrónico, datada de ... de 2017, pelas 12h48, a trabalhadora/arguida comunicou à sua superior hierárquica que a consulta médica em causa tinha sido marcada no dia 03 de janeiro de 2017, razão pela qual a tinha notificado de imediato dessa sua necessidade de faltar ao trabalho.*
- 1.2.41. *Na sequência dessa comunicação, a sua superior hierárquica. Dra. ..., solicitou à trabalhadora/arguida, através de mensagem de correio eletrónico que lhe remeteu no dia ... de 2017, pelas 14h18, que, quando lhe trouxesse a justificação da falta, fizesse constar de tal justificação a "expressa data da sua marcação sob pena de eventualmente a consulta médica ser considerada intempestivamente comunicada".*
- 1.2.42. *A verdade, porém, é que a trabalhadora/arguida optou por ignorar a ordem que lhe foi expressamente dada pela sua superior hierárquica, limitando-se, ao invés, a entregar-lhe uma declaração, emitida pelo Hospital ..., da qual constava a menção de presença da trabalhadora/arguida numa consulta médica nessa unidade hospitalar, no dia 06 de janeiro de 2017, pelo período de tempo compreendido entre as 10h21 e as 11h15.*
- 1.2.43. *Acresce que, não obstante a apresentação de tal declaração, a trabalhadora/arguida não justificou por que razão, distando aquela unidade hospitalar (sita em ...) do seu local de trabalho em cerca de onze quilómetros - correspondente a um percurso máximo de trinta minutos de viagem - não se apresentou ao serviço pelas 09h00, já que tinha tempo suficiente para prestar a sua atividade laboral antes de comparecer na referida consulta médica.*

1.2.44. Nesse sentido, n dia ...de 2017, pelas 12h43, a superior hierárquica da trabalhadora/arguida, Dra. ..., remeteu-lhe uma mensagem de correio eletrónico, com o seguinte teor:

“Boa tarde, Dra.:

Na sequência da sua comunicação enviada, penso que, enquanto sua superior hierárquica, para mim em 03-01-2017 após o meu horário de trabalho, pelo que recebida no dia 04-01-2017 pela manhã, e conseqüentemente falta de V. Exa. ao trabalho na manhã do dia 06/01/2017 e entrega de declaração de justificação por consulta em ..., sou a informar o seguinte:

Não está nos meus poderes de superior hierárquica decidir do enquadramento da falta dada por V. Exa.

Constato apenas que V. Exa. compareceu, como consta da leitura da declaração, num Hospital ..., no período compreendido entre as 10h21 às 11h15 da manhã, para consulta. Questionada sobre a imprevisibilidade ou possibilidade de comunicação prévia com 5 dias de antecedência, constato que nada consta da declaração apresentada, nem tão pouco dela resulta que a consulta fosse urgente e/ou imprevisível.

Constato também, que V. Exa., volvida menos de meia hora após o término da comparência naquela instituição, compareceu no local de’ trabalho

Ora, se passados cerca de meia hora do termo da presença naquela Clínica V Exa. já estava no trabalho, não se percebe porque não compareceu ao trabalho pelas 9h, como era devido até à hora que fosse necessária para deslocar para a dita ..., até porque V. Exa. só compareceu na ... pelas 10h21. Salvo melhor perspectiva, se tivesse vindo trabalhar pelas 9h teria tempo de ter

trabalhado pelo menos cerca de 1 (uma) hora e depois deslocado para ... que fica a não mais de 10 minutos do seu local de trabalho.

Por esse motivo e por não ter comunicado com os 5 dias de antecedência previstos, nem apresentado justificativo para não poder respeitar aquele prazo, a falta que deu ao período da manhã do dia 06-01-2017 seria, no meu entender, injustificada nos termos do Código do Trabalho, falta agravada por ter sido dada em dia anterior a sábado, dia de descanso e de encerramento do

Porém, como lhe disse, não está nos meus poderes de superior hierárquica enquadrar as faltas, férias e horários dos trabalhadores.

No entanto, quando a ... estiver em condições de saúde que me permitam pôr ao corrente deste assunto, entregarei à entidade patronal todos os elementos que me enviou.

Após inteirar ... entidade patronal, ausente por doença, dos documentos e emails que me enviou, será a própria entidade patronal a enquadrar a falta ao trabalho dada por V. Exa. na manhã do referido dia 06.

Por último, reitero que os elementos relativos às férias, horário de trabalho e faltas continuam a ser da competência exclusiva da entidade patronal

Cumprimentos, ... Estagiária ..."

1.2.45. *Não obstante tal falta ter sido considerada como injustificada, quanto ao período da manhã, atenta a inobservância dos requisitos legais, a verdade é que a atuação culposa da trabalhadora/arguida decorre do seu comportamento reiterado no*

sentido de incumprir o dever de assiduidade o que se encontra legalmente adstrita, bem como da violação de uma ordem que lhe foi expressamente dada pela sua superior hierárquica.

1.2.46. *Para além dos factos supra imputados à trabalhadora/arguida, importa salientar que esta incorreu igualmente na violação dos deveres de urbanidade, respeito e cordialidade em relação aos seus colegas de trabalho.*

1.2.47. *Com efeito, as trabalhadoras ... e ... comparecem diariamente no ... antes das 09h00, a fim de prepararem os computadores, servidores e demais instrumentos de trabalho, por forma a estarem disponíveis para atendimento ao público, aquando da abertura do ..., pelas 09h00.*

1.2.48. *Por sua vez, a trabalhadora/arguida apresenta-se habitualmente no ... cerca das 09h00.*

1.2.49. *Sucedem que, pelo menos desde o dia ... 2016, sempre que a trabalhadora/arguida entra no seu local de trabalho, a fim de iniciar a sua jornada de trabalho, nunca cumprimenta, nem dirige qualquer palavra às suas colegas de trabalho.*

1.2.50. *Ao invés, a trabalhadora/arguida limita-se a, entrar no ... e a ocupar o seu posto de trabalho, sem sequer falar com a sua superior hierárquica, a fim de se inteirar do serviço que deve efetuar ou assegurar.*

1.2.51. *Do mesmo modo, no final do seu horário de trabalho, a trabalhadora/arguida limitou-se a pegar nos seus pertences pessoais*

e a abandonar as instalações do ..., sem dirigir qualquer palavra às suas colegas de trabalho.

1.2.52. Semelhante factualidade foi inclusive, presenciada pela entidade patronal pelo menos por duas vezes, sendo que, nos demais dias, ou seja, entre ... 2016 e 12 de janeiro de 2017, esses factos foram presenciados e reportados à entidade patronal pelas restantes trabalhadoras, designadamente pela trabalhadora Dra. ..., superior hierárquica da trabalhadora/arguida.

1.2.53. De igual modo, entre os dias ... 2016 e 12 de janeiro de 2017, sempre que a Dra. ... se dirigia à trabalhadora/arguida, enquanto sua superior hierárquica, a fim de lhe indicar instruções de serviço, foi sempre recebida por esta de forma totalmente displicente e reprovável.

1.2.54. Em concreto, em todas as ocasiões em que a superior hierárquica da trabalhadora/arguida a abordou para lhe atribuir serviços ou funções, esta recebeu-a sempre com expressões faciais intimidatórias, agressivas e severas, alternadas com expressões de aborrecimento, acompanhadas de bocejos ou de sopros para o ar, em manifesto sinal de desdém pelas instruções que lhe eram transmitidas.

1.2.55. De resto, mesmo no âmbito das palavras que foi escrevendo pelo seu punho nas comunicações que se encontram juntas aos autos, é bem patente que a trabalhadora/arguida não denota qualquer atitude de arrependimento pelos comportamentos que adotou e pelos quais foi censurada no âmbito do antecedente processo disciplinar, nem tão-pouco de aproveitamento da segunda

oportunidade que lhe foi concedida para alterar comportamentos, por forma a manter uma relação laboral saudável.

1.2.56. Muito pelo contrário, desde que regressou ao serviço no dia ... 2016, a trabalhadora/arguida mantém perante a sua entidade patronal e as demais colegas de trabalho uma postura totalmente replicante, agressiva, animosa, desrespeitosa e belicosa, seja por escrito, seja verbalmente.

1.2.57. Não surpreende, por isso, que as colegas de trabalho da trabalhadora/arguida, em concreto, as trabalhadoras Dra. ... e Dra. ..., tenham comunicado por diversas vezes à sua entidade patronal a absoluta impossibilidade de manterem com a trabalhadora/arguida qualquer tipo de diálogo urbano, cordial e respeitoso, já que, de todas as vezes que se lhe dirigiram, esta foi absolutamente descortês para com elas, desdenhando, rindo e bufando em tom profundo.

1.2.58. Neste particular, a superior hierárquica da trabalhadora/arguida, Dra. ..., foi a trabalhadora que mais vezes foi por ela maltratada e recebida, porquanto estava incumbida pela entidade patronal de lhe dar instruções de serviço.

1.2.59. Neste âmbito, cumpre igualmente referir que a trabalhadora/arguida, desde que regressou ao local de trabalho no dia ... 2016, adotou a postura de desdenhar das demais colegas de trabalho e de procurar, de forma deliberada, provocá-las e prejudicar-lhes o exercício da respetiva atividade profissional.

1.2.60. Assim, sem qualquer razão ou motivo aparente, a trabalhadora/arguida, desde o dia ... 2016 até ao dia 12 de janeiro de 2017, tanto de manhã como de tarde, passou a parar várias vezes a execução das tarefas que vinha levando a cabo e a cantarolar de forma bem audível, com o único e exclusivo propósito de incomodar e de prejudicar a atividade e a concentração das demais colegas de trabalho, ao ponto, aliás, de estas se verem obrigadas a reiniciar as tarefas que vinham executando, por perda de concentração.

1.2.61. Ademais, nesse mesmo período de tempo, passou igualmente a dirigir, por diversos vezes, às colegas de trabalho, num tom arrogante e de superioridade, com a intenção velada de as provocar, as seguintes expressões:

“Vocês estão é chateadas”

“Não me querem aqui mas vão ter de aguentar comigo.”

“Ahahah.”

“Posso continuar a desenhar as minhas letrinhas?”

1.2.62. No ... onde a trabalhadora/arguida presta a sua atividade profissional, é realizado) no final de cada ano, um inventário anual de todos os livros e maços do ano a que respeitam.

1.2.63. Assim, no que concerne ao ano de 2016, iniciou-se, em meados de ..., a verificação, numeração e inventário de todos os livros de maços.

1.2.64. Trata-se, com efeito, de um procedimento próprio e específico de um ..., sendo que a verificação, numeração e inventariação dos

maços carece de ser efetuada de forma manual, já que a inventariação informática, para além de não se encontrar legalmente prevista, é igualmente inexecutável, atenta a impossibilidade de submissão dos documentos originais a meios informáticos de tratamento e processamento de informação.

1.2.65. *Acresce que esse procedimento é realizado todos os anos, desde que o ... iniciou a sua atividade, há mais de dez anos, e do mesmo modo como é feito há mais de cinquenta anos, em todos os ...s notariais do País.*

1.2.66. *Significa isto que, não obstante os livros de escrituras estarem atualmente informatizados, tudo o resto continua a ser feito manualmente em todos os livros e maços, sendo certo que, mesmo nos maços que respeitam a documentos de livros de escrituras, tudo é verificado, numerado e inventariado manualmente.*

1.2.67. *Aliás, o próprio livro de inventário é igualmente preenchido manualmente pela entidade patronal, após estar concluída a verificação de todos os livros, maços e documentos.*

1.2.68. *Nestas circunstâncias de modo e lugar, no dia ... 2016, a trabalhadora/arguida foi incumbida pela sua superior hierárquica, Dra. ..., de proceder à verificação e numeração dos livros de maços nos períodos de tempo, dentro do seu horário de trabalho, em que não estivesse a atender o público ou a realizar algum serviço pendente ou urgente, tarefa essa que vinha igualmente sendo desempenhada, desde ..., por aquela superior hierárquica.*

- 1.2.69. *Contudo, a trabalhadora/arguida, desde que regressou ao serviço após o termo do antecedente processo disciplinar, isto é, no dia ... 2016, adotou a postura de folhear, verificar, carimbar e numerar de forma deliberada e anormalmente lenta os maços que lhe são distribuídos, sempre acompanhada de bocejos audíveis.*
- 1.2.70. *Na verdade, em condições normais, designadamente desde que foi admitida ao serviço da sua entidade patronal, a trabalhadora/arguida desempenhava semelhante tarefa de forma empenhada, rápida e afincada, por forma a que o inventário estivesse concluído no final do ano a que dissesse respeito.*
- 1.2.71. *Inclusive, mesmo nos anos em que era a única trabalhadora incumbida da realização dessa função, a trabalhadora/arguida realizava semelhante atividade de forma célere e afincada, o que permitia que o inventário estivesse concluído no final do ano a que dizia respeito.*
- 1.2.72. *Neste contexto, enquanto a trabalhadora, Dra. ..., nos dias 28 e 29 de dezembro de 2016, procedeu à numeração, em cada um desses dias, de um maço de registo automóvel, despendendo cerca de uma hora para a numeração de cada um desses maços, a trabalhadora/arguida, atenta a forma deliberadamente lenta com que passou a exercer a sua atividade no ... ocupou a totalidade do seu horário de trabalho, nesses dias 28 e 29 de dezembro de 2016, para proceder à execução dessa mesma tarefa, isto é, à numeração de dois maços de registo automóvel, não obstante a trabalhadora/arguida beneficiar de mais tempo poro esse efeito,*

comparativamente com a sua colega de trabalho, Dra. ..., que então acumulava essa tarefa com o exercício de outras funções ...

1.2.73. *De resto, nos dias que se seguiram, a trabalhadora/arguida manteve a mesma postura de numerar de forma deliberada e anormalmente lenta os livros de registo automóvel.*

1.2.74. *Deste modo, no que diz respeito ao inventário do ... da sua entidade patronal, a trabalhadora/arguida só procedeu à numeração de parte das capas de registo automóvel, tendo as restantes sido numeradas pelas outras trabalhadoras.*

1.2.75. *Semelhante conduta da trabalhadora/arguida é tanto mais censurável quanto é certo que o comportamento por ela adotado, no sentido de numerar os maços e livros de inventário de forma anormalmente lenta, já foi aferido no antecedente processo disciplinar que lhe foi instaurado, sendo que o trabalhadora/arguida em nada alterou a atitude pela qual, a este respeito, foi sancionada nesse processo.*

1.2.76. *Acresce a isto que a entidade patronal tem confiado à sua guarda, desde o ano de 2012, o arquivo do extinto Primeiro ... de ..., o qual será transferido brevemente para outro titular, na sequência do concurso público número ..., de ... de 2016, cujo projeto de decisão já foi proferido.*

1.2.77. *Daí que, tal como já sucedeu em 2012, aquando da confiança do referido arquivo à entidade patronal, será realizada uma nova inspeção a esse arquivo pelos serviços de inspeção do Ministério da Justiça.*

- 1.2.78. *Com efeito, tal procedimento de inspeção ocorre sempre que um arquivo é atribuído e transferido para outro titular, sem prejuízo da possibilidade de ocorrer a qualquer momento, por deliberação e iniciativa do Ministério da Justiça.*
- 1.2.79. *Nessa exata medida, a verificação deste arquivo para transferência, bem como a conferência e a inventariação do arquivo respeitante ao ano 2016, constituem uma tarefa absolutamente prioritária, facto esse de que a entidade patronal deu conhecimento aos seus trabalhadores, designadamente à trabalhadora/arguida, que ficaram bem cientes da necessidade de verificarem o arquivo de forma célere, zelosa e empenhada.*
- 1.2.80. *Não se compreende, por isso, que a superior hierárquico da trabalhadora/arguida já tenha verificado e numerado dezenas de capas do arquivo da entidade patronal, bem como centenas de livros e maços do extinto Primeiro ... de ..., enquanto que a trabalhadora/arguida, pese embora tenha iniciado essa tarefa ao mesmo tempo que a sua superior hierárquica, persista em efetuar tais funções de forma anormal e intencionalmente lenta, por forma a prejudicar a conclusão de tal serviço em tempo útil e oportuno, o que é tanto mais grave quanto é certo que a trabalhadora/arguida realizou exatamente o mesmo serviço durante vários anos em que vem exercendo funções no ..., estando, por isso, perfeitamente familiarizada com a realização de tal tarefa.*
- 1.2.81. *No antecedente processo disciplinar que foi movido à trabalhadora/arguida, provou-se e sancionou-se a conduta que lhe era imputada, de comer alimentos na mesa de trabalho e por cima*

dos originais dos documentos que estava a tratar, pelo facto de poder danificar e/ou destruir tais documentos, conduta essa que resultava agravada pelo facto de, no seu local de trabalho, dispor de um espaço próprio para consumo de alimentos, isto é, de uma kitchenette.

1.2.82. Muito embora a trabalhadora/arguida, desde que retomou a sua atividade no passado dia ... 2016, tenha deixado de consumir alimentos na sua mesa de trabalho e por cima dos documentos originais que está a tratar, a verdade é que, desde então, passou a fazer-se transportar de cremes líquidos de hidratação de mãos e braços, que retira diariamente da sua bolsa e coloca em cima da mesa de trabalho. Inclusive, um desses cremes líquidos ainda permanece em cima da secretária de trabalho que se encontra afeta à trabalhadora/arguida, mais concretamente entre o teclado do computador e o respetivo monitor, conforme melhor resulta da fotografia junta aos autos.

1.2.83. Ato continuo durante várias vezes ao dia a trabalhadora/arguida procede a abertura dos cremes líquidos sobre a sua mesa de trabalho e espalha-os sobre as mãos e braços, por cima dos documentos originais que está a tratar, os quais são documentos públicos, cuja preservação incumbe, em última instância, à sua entidade patronal assegurar, enquanto fiel depositária dos mesmos.

1.2.84. Ora, conforme a trabalhadora/arguida foi advertida pela sua superior hierárquica, a aplicação de cremes líquidos, em formato bisnaga ou outro, em quantidade considerável nas mãos e braços, por cima de documentos originais e na mesa de trabalho, traduz, no

mínimo, falta de zelo, higiene e segurança no desempenho da sua atividade laboral.

1.2.85. *Para além disso, semelhante conduta consubstancia claramente uma atitude de provocação reiterada por parte da trabalhadora/arguida em relação à sua entidade patronal.*

1.2.86. *Na verdade, assim como no local de trabalho existe um espaço próprio para consumo de alimentos, também dispõe de uma área específica para aplicação de cremes corporais ou quaisquer outros, mais concretamente dois quartos de banho, pelo que só por voluntária provocação e falta de higiene a trabalhadora/arguida, não obstante a proibição que lhe foi dirigida pela sua superior hierárquica, persiste em proceder à aplicação de cremes na mesa de trabalho e por cima dos documentos originais.*

1.2.87. *Refira-se, a propósito, que a aplicação de cremes líquidos nas mãos e braços foi feita em todos os dias de exercício de funções da trabalhadora, desde o dia ... 2016, quer da parte da manhã, quer da parte da tarde.*

1.2.88. *Como agravante de tal conduta, nos dias ... de 2017, a trabalhadora/arguida procedeu à aplicação de cremes corporais enquanto atendia clientes e à frente destes, o que transparece para os utentes do ... uma total falta de civismo, cuidado, higiene e segurança.*

1.2.89. *Desde que regressou ao exercício de funções no dia ... 2016, após a conclusão do procedimento disciplinar que, precedentemente, lhe foi instaurado, a trabalhadora/arguida persiste na atitude de estar*

constantemente a bocejar em tom alto, acompanhado de profundos suspiros, o que faz várias vezes ao dia.

1.2.90. *A este propósito, muito embora no antecedente processo disciplinar a trabalhadora tenha justificado essa sua conduta com um impulso de natureza biológica, a verdade é que, até então, a trabalhadora nunca tinha adotado semelhante comportamento.*

1.2.91. *Acresce que esses bocejos são acompanhados de suspiros ou e risos audíveis, que a trabalhadora/arguida faz de forma deliberada e intencional para prejudicar a concentração e o serviço dos restantes trabalhadores.*

1.2.92. *No dia ... de 2017, cerca das 15h30, na zona do ... que se localiza entre o posto de trabalho da superior hierárquica, Dra. ..., e a entrada na sala do arquivo do ... e o balcão de atendimento, a trabalhadora/arguida, sem que nada o fizesse prever, agrediu fisicamente aquela sua superior hierárquica, com vários encontrões e empurrões.*

1.2.93. *Semelhante atitude de ofensa corporal foi acompanhada de diversas injúrias, designadamente das seguintes, que a trabalhadora/arguida, de viva voz, dirigiu à sua superior hierárquica, Dra.:*

“Então? não passas?”

“Tu estás tão gorda que não passas!!!”

1.2.94. *Quando a superior hierárquica, incrédula com o que tinha ouvido, questionou a trabalhadora/arguido acerca do que esta lhe tinha dito, a resposta da trabalhadora/arguida foi a seguinte:*

“Vai lavar as orelhas!!”

- 1.2.95.** *Tais ofensas corporais e verbais, para além da gravidade que, por si só, revestem, afiguram-se agravadas pela circunstância de a superior hierárquico do trabalhadora/arguida, Dra. ..., estar, na ocasião, grávida de oito semanas.*
- 1.2.96.** *Acresce que tais agressões físicas e verbais foram presenciadas pela outra colega de trabalho, Dra. ... — o que colocou em causa a consistência do poder hierárquico da entidade patronal sobre ambas, bem como do poder hierárquico da Dra. ... sobre a trabalhadora/arguida — assim como por alguns utentes do serviço do*
- 1.2.97.** *Com efeito, as descritas agressões e injúrias perpetradas pela trabalhadora/arguida tiveram lugar numa ocasião em que a sua superior hierárquica, Dra. ..., se encontrava a atender utentes e a efetuar um serviço notarial mais concretamente um reconhecimento de assinatura, com menção de circunstância especial, para a empresa ..., Unipessoal, Lda., tendo tais agressões e injúrias sido presenciadas pelo representante legal dessa empresa,*
- 1.2.98.** *Ademais, essas agressões e injúrias foram igualmente presenciadas pelos utentes ...e*
- 1.2.99.** *Como é óbvio, as referidas agressões, quer físicas, quer verbais, por terem sido praticadas pela trabalhadora/arguida perante utentes do ..., acabaram por afetar negativamente a imagem daquele serviço público - o qual ainda que de gestão privada, se encontra*

sujeito à supervisão direta do Estado - e denegriu a imagem da entidade patronal, bem como do ... que esta tem a seu cargo.

1.2.100. *Conforme se referiu supra, a ausência forçada da entidade patronal, na sequência das doenças manifestamente graves que a afetaram, determinou que as tarefas do serviço pendente passassem a ser orientadas, coordenadas e dirigidas pela trabalhadora, Dra.*

1.2.101. *Assim, aquela referida trabalhadora, na sequência dos poderes que lhe foram delegados, passou a orientar e a dirigir a atividade do ..., dando instruções de serviço quer à trabalhadora/arguida, quer à trabalhadora*

1.2.102. *Sucedeu que, entre os dias ... 2016 e 12 de janeiro de 2017, tanto da parte da manhã, como da parte da tarde, sempre que a trabalhadora, Dra. ..., abordava a trabalhadora/arguida no sentido de lhe indicar serviços a realizar, esta, de forma invariável, apresentava-lhe as seguintes respostas:*

“Tem de esperar!”

“Faço quando me apetecer!”

“Respondo quando me apetecer!”

“Agora não posso!”

1.2.103. *Como se tal não bastasse, a trabalhadora/arguida, de forma totalmente jocosa, deixava passar entre trinta a sessenta minutos após receber instruções de serviço para transmitir à sua superior hierárquica que já podia realizar as tarefas que esta, anteriormente, lhe havia determinado.*

- 1.2.104. *Contudo, invariavelmente, a trabalhadora/arguida não cumpria a maior parte das vezes, as ordens e instruções que lhe eram dadas pela sua superior hierárquica.*
- 1.2.105. *Em concreto, quando a Dra. ... ordenava à trabalhadora/arguida que realizasse um determinado ato ... para atendimento a utentes, esta, de forma deliberada e dolosa, realizava esse serviço de modo anormalmente lento, com o único propósito de deixar os utentes à espera, o que, por diversas vezes, determinou que a sua superior hierárquica se visse, ela própria, obrigada a realizar o serviço que a trabalhadora/arguida demorava em executar, por forma o satisfazer, de forma adequada, os utentes do*
- 1.2.106. *Acresce que, das poucas vezes em que a trabalhadora/arguida se dispunha a realizar os atos notariais em tempo útil, a sua superior hierárquica, Dra. ..., constatava que tais atos apresentavam diversos erros de escrita e de formatação, vendo-se, assim, forçada a executar, ela própria, tais serviços.*
- 1.2.107. *Escusado será dizer que a trabalhadora/arguida estava perfeitamente familiarizada com os atos notariais que a sua superior hierárquica a incumbia de realizar - tanto mais que a trabalhadora/arguida pratica tais atos há vários anos - pelo que a forma lenta e errática com que passou a executar tais atos ficou antes a dever-se a uma conduta por ela deliberadamente adotada.*
- 1.2.108. *De igual modo, quando era solicitada para verificar algum elemento ou documento que estivesse no arquivo do extinto Primeiro ... de ..., a trabalhadora/arguida acabava, de forma totalmente, injustificada, por permanecer várias horas dentro da sala de arquivo,*

sem que, no final, entregasse os elementos ou documentos solicitados.

1.2.109. *Muito pelo contrário, a trabalhadora/arguida fechava-se dentro da sala de arquivo e, de forma deliberada, desarrumava tudo do sítio, depositando dezenas de maços e livros no chão da sala de arquivo e não os voltando a colocar no local próprio.*

1.2.110. *Isto, não obstante a sua superior hierárquica, Dra ..., aquando da organização do arquivo do extinto Primeiro ... de ..., ter dado instruções expressas à trabalhadora/arguida no sentido de arrumar os processos e de diligenciar para que a passagem que é feita através dessa sala, para um outro compartimento contíguo ficasse totalmente desimpedida.*

1.2.111. *Em particular, a trabalhadora/arguida colocou, por diversas vezes, dezenas de maços de documentos originais desse arquivo no chão da sala respetiva e, no final do seu horário de trabalho, limitava-se a ausentar-se das instalações do ..., deixando ficar espalhados no chão do arquivo os maços de documentos originais.*

1.2.112. *Ademais, a trabalhadora/arguida colocava deliberadamente no chão da sala de arquivo os maços de documentos em locais que impedissem a passagem de quem quer que fosse, sendo que os demais trabalhadores do ... carecem diariamente de passar por essa sala a fim de acederem a um outro compartimento, onde se encontra instalado o cofre e os servidores informáticos, designadamente para guardarem o apuro de caixa e desligarem os servidores.*

- 1.2.113. *Neste particular, quando foi repreendida pela sua superior hierárquica face à descrita atuação, a trabalhadora/arguida limitou-se a responder-lhe, em tom jocoso, o seguinte:*
“Dava para passar”.
- 1.2.114. *Registe-se, a propósito, que a trabalhadora/arguida dispunha de locais próprios para proceder à deposição dos maços de documentos que carecia de retirar do arquivo - designadamente as prateleiras livres ou os armários que existem na sala - pelo que não tinha qualquer necessidade ou justificação para, de forma intencional, deixar esses maços depositos no chão da sala de arquivo.*
- 1.2.115. *Daí que, por diversas vezes, tenha sido absolutamente impossível aceder à sala do cofre e dos servidores informáticos, em virtude da conduta adotada pela trabalhadora/arguida.*
- 1.2.116. *De resto, semelhante factualidade foi, inclusive, presenciada e constatada pela entidade patronal quando, no dia ... de 2017, carece de se deslocar a meio da tarde ao ..., acabando por ficar absolutamente impedida de aceder à sala onde se localiza o cofre e de aí colocar e/ou retirar os valores existentes, ao que acresce sequer a hipótese de a entidade patronal poder remover as dezenas de dossiers empilhados pela trabalhadora no chão da sala de arquivo, por não poder fazer esforços ou carregar pesos por restrições médicas que a trabalhadora bem conhecia, pelo que esta dificultou, deliberado e intencionalmente, a entrada na sala do cofre pela sua entidade patronal, tanto nesse dia como no dia*

subsequente, a fim de proceder às costumadas conferência e depósito de valores.

1.2.117. Desde que regressou ao serviço, no dia ... 2016, a trabalhadora/arguida passou a ausentar-se do seu local de trabalho exatamente às 16h00, sem qualquer aviso, independentemente da atividade que esteja a desenvolver e sem qualquer preocupação de deixar arrumado o seu local de trabalho.

1.2.118. É um facto que, por força do gozo da dispensa para amamentação ou aleitação, a trabalhadora/arguida pratica atualmente um horário de trabalho entre as 09h00 e as 16h00, com intervalo de uma hora para almoço.

1.2.119. Simplesmente, logo que são 16h00, a trabalhadora/arguida limita-se a abandonar o seu posto de trabalho, deixando tudo como está.

1.2.120. Concretamente, se a trabalhadora vem levando a cabo a numeração de uma capa, logo que são 16h00 sai do seu posto de trabalho e não acaba a numeração.

1.2.121. Nesse sentido, a trabalhadora/arguida deixa ficar os dossiers e os maços abertos, acabando por se levantar e por sair, sem dizer nada a ninguém. Tão pouco a trabalhadora/arguida cuida sequer de fechar o maço ou a capa a fim de proteger os documentos que se encontram no seu interior, acabando tais documentos por ficarem expostos a qualquer tipo de ato fortuito que possa levar à sua danificação, deterioração ou destruição.

- 1.2.122. *Ainda na sequência dessa conduta, chegou a suceder que a trabalhadora/arguida estava a colocar uns maços de documentos num armário da sala 2, sendo que, chegadas as 16h00, limitou-se a sair das instalações, deixando as portas desses armários completamente abertas, o que obrigou que, a trabalhadora ... carecesse, ela própria, de fechar essas portas, porquanto era possível visualizar o conteúdo dos armários a partir da rua que ladeia o*
- 1.2.123. *Ocorreu igualmente que, tendo a trabalhadora/arguida um documento aberto no computador que lhe está afeto, abandonou as instalações do ... às 16h00 dos dias 10 e ...de 2011, deixando o documento aberto e sem encerrar o computador.*
- 1.2.124. *Chegou também a suceder que a trabalhadora/arguida estava a atender um cliente, sendo que, ao serem 16h00, fez sinal a uma colega de trabalho, apontando para o relógio, de que ia sair, após o que afirmou ao cliente que estava a atender de que "agora ia ser atendido por outra colega" e que "nem um minuto mais ficava".*
- 1.2.125. *Nessa circunstância, o cliente em causa ficou visivelmente incomodado com a conduta da trabalhadora/arguida, já que, para além da notória falta de profissionalismo que a mesma revelou, viu-se obrigado a repetir tudo de novo à trabalhadora, Dra. ..., que passou a assegurar o atendimento desse cliente.*
- 1.2.126. *Não obstante a trabalhadora/arguida ter sido advertida por diversas vezes para a necessidade de arrumar o seu local de trabalho antes de sair das instalações, designadamente fechando os armários que deixava abertos, os documentos e programas*

informáticos em execução no seu computador e as capas ou maços de documentos -, a verdade é que a trabalhadora/arguida limitou-se, pura e simplesmente, a ignorar tais ordens ou instruções.

1.2.127. *Daí que, invariavelmente, a sua entidade patronal ou outro trabalhador tivessem tido a necessidade de fechar os armários que a trabalhadora/arguida deixava deliberadamente abertos, arrumar os maços e documentos que esta tinha em mãos e encerrar os programas e documentos que deixava abertos no seu computador.*

1.2.128. *No dia ...de 2017, a trabalhadora/arguida, em constante manifestação de desagrado e reprovação por quaisquer função ou tarefa que lhe fosse confiada, quando foi guardar uns maços e livros do extinto Primeiro ... de ... na sala ..., colocava-os em cima da mesa, em madeira, que se encontra nessa sala, não obstante a sua superior hierárquica, Dra. ..., lhe ter dado ordens expressas para colocar esses maços e livros no chão.*

1.2.129. *Assim, quando estava o desempenhar semelhante tarefa, a sua superior hierárquica foi verificar o desenvolvimento da mesma tendo constatado que a trabalhadora/arguida, contrariando as ordens que havia recebido, tinha colocado os maços e livros em cima da mesa de madeira.*

1.2.130. *Simultaneamente a superior hierárquica da trabalhadora/arguida advertiu-a de que para além de ter contrariado uma ordem expressa que tinha recebido estava igualmente a estragar a mesa de madeira da sala, porquanto arrastava, pelo transcorrer da mesa, as copas, que tinham elementos metálicos, ao invés de pegar nelas, como devia.*

- 1.2.131. *Sucede que em jeito de provocação e de retaliação pela advertência que lhe foi feita, a trabalhadora/arguida decidiu estragar ainda mais profundamente a mesa, como acabou, efetivamente, por concretizar.*
- 1.2.132. *Assim, ignorando por completo a advertência da sua superior hierárquica, o trabalhadora/arguida continuou a arrastar pela mesa os capas, ao ponto de danificar de forma irremediável essa peça de mobiliário, que ficou com riscos profundos, cortes e lanhos, conforme melhor resulta da fotografia junta aos autos.*
- 1.2.133. *Como se tal não bastasse, quando, no final dessa tarefa, a sua superior hierárquica a questionou sobre a razão pela qual, ignorando a advertência que, previamente, lhe fizera, procedeu desse modo, ao ponto de danificar a mesa com cortes e lanhos profundos, a trabalhadora/arguida limitou-se a respondeu-lhe, em género de provocação:*
“Alguém a arranje e limpe!”
- 1.2.134. *No dia ...de 2017, em diversas alturas do seu dia de trabalho, através do computador que lhe está afeto, a trabalhadora/arguida, aproveitando-se dos momentos em que a sua superior hierárquica, Dra. ..., se ausentava do seu posto de trabalho, imprimiu, na impressora principal do ..., dezenas de documentos, após o que os dobrou e guardou no seu bolso.*
- 1.2.135. *Tais factos foram presenciados pela trabalhadora, Dra. ..., que os reportou à superior hierárquica, Dra.*

1.2.136. *Ademais, a superior hierárquica, Dra. ..., logrou igualmente verificar, presencial e visualmente, que a trabalhadora/arguida imprimiu nesse dia, em duas ocasiões do horário de trabalho, documentos através do computador que lhe estava afeto, na impressora institucional do ..., após o que os guardou na sua bolsa.*

1.2.137. *Assim, a superior hierárquica da trabalhadora/arguida questionou-a de imediato sobre os documentos notariais que pretendia levar consigo, ao que esta lhe respondeu:*

“São coisas minhas, ninguém tem nada a ver com isso, já agora!!”

1.2.138. *Ato contínuo, a trabalhadora/arguida saiu repentinamente das instalações do ..., levando consigo os documentos que tinha impresso e guardado na sua bolsa.*

1.2.139. *Em face dessa conduta, nesse mesmo dia ...de 2017, pelas 16h35, a sua superior hierárquica, Dra. ..., remeteu-lhe uma mensagem de correio eletrónico, como seguinte teor:*

“Dra. ..., constatei hoje, presencial e visualmente, que V. Exa. imprimiu em duas ocasiões do horário de trabalho, documentos pelo computador institucional de trabalho, na impressora também institucional do ..., após o que os guardou, na sua bolsa pessoal.

Uma vez que não estamos autorizados a utilizar os instrumentos institucionais para fins pessoais, nem tão pouco a levar para casa documentos, do ..., solicito que me informe quais documentos imprimiu e guardou na sua bolsa e levou embora consigo aquando da saída hoje do trabalho, após o que transmitirei à ...o procedimento que adotou e a sua resposta. Relembro que

quando a questioneei o que estava a guardar na bolsa, V. Exa. respondeu:

“são coisas minhas”.

Como aqui no ... apenas há e deve haver trabalho e documentos de trabalho, não se compreende o alcance de “coisas suas” nem o facto usado a impressora para fins pessoais e de ter escondido os documentos na bolsa e levado para o exterior das instalações aquando da saída.

Ora, estando ausente a entidade patronal por doença e tendo eu que inteirar a mesma do que se passa no ..., mormente as vicissitudes de comportamentos que V. Exa. sucessiva e intencionalmente adota para prejudicar o serviço, solicito que me informe em que termos, elementos e autorização V. Exa. adotou esse procedimento, mais concretamente se obteve autorização direta para esse efeito da entidade patronal que eu desconheça.

Alerto que o ... dispõe de sistema de vigilância que abrange o balcão de atendimento e para segurança deste e que, conforme consta do aviso existente, as imagens estão a ser gravadas.

Para além disso as impressoras dispõem de histórico de impressões, pelo que o que imprimiu pode ser sempre consultado e comprovado informaticamente e documentalmente.

Fico a aguardar a sua resposta para apresentação de motivo e/ou autorização superior que eu desconheça e ainda devolução dos documentos impressos, após o que transmitirei à entidade patronal todo o contexto destes atos de hoje quando tiver oportunidade, atenta a ausência desta por doença.

Fico a aguardar a sua resposta.

Cumprimentos,

... Estagiária

...".

1.2.140. *Como a trabalhadora/arguida não respondeu a esse e-mail, no dia seguinte, pela manhã, naturalmente preocupada com o teor e/ou importância dos documentos notariais que a trabalhadora/arguida havia subtraído do ..., a sua superior hierárquica voltou a interpelar a trabalhadora/arguida sobre a natureza e conteúdo desses documentos, advertindo-a, simultaneamente da extrema gravidade dessa sua conduta.*

1.2.141. *Contudo, a trabalhadora/arguida negou-se a revelar o conteúdo dos documentos que tinha subtraído do ..., respondendo à sua superior hierárquica nos seguintes termos:*

"Respondo quando me apetecer"

1.2.142. *Nessa oportunidade a sua superior hierárquica referiu à trabalhadora/arguida que, atenta a gravidade da sua conduta, teria de reportar o sucedido à entidade patronal, a qual estava em convalescença na sequência de uma intervenção cirúrgica a que tinha sido submetida, ao que esta, com total desdém, lhe respondeu:*

"Não quero saber"

1.2.143. *Em face do sucedido, a sua superior hierárquica advertiu-a novamente, através de mensagem de correio eletrónico que lhe remeteu nesse dia 12 de janeiro de 2017, pelas 10h23, de que ia levar*

ao conhecimento da entidade patronal os factos em causa, atenta a gravidade da sua conduta e a circunstância de se recusar a revelar a natureza dos documentos que tinha subtraído do

- 1.2.144.** *Na verdade, como é do perfeito conhecimento da trabalhadora/arguida, os documentos notariais, especialmente testamentos e atos com eles conexos, escrituras ainda não outorgadas e elementos pessoais dos utentes, estão sujeitos a sigilo profissional à luz do Código do Notariado, sigilo esse a que todos os trabalhadores do ... estão legalmente vinculados.*
- 1.2.145.** *Lamentavelmente, nem mesmo após ter, sido advertida, por escrito, desse facto, a trabalhadora/arguida revelou o teor ou o conteúdo dos documentos que subtraiu do ..., apesar de estar perfeitamente consciente da gravidade da sua conduta, atentas as obrigações legais que sobre ela impendem em matéria de confidencialidade e de sigilo profissional.*
- 1.2.146.** *Conforme resulta dos autos, a trabalhadora/arguida foi notificada da instauração do presente processo disciplinar no dia ... de 2017, sendo que passou à situação de incapacidade temporária para o trabalho a partir do dia ... de 2017.*
- 1.2.147.** *A trabalhadora/arguida agiu de modo livre, voluntário e consciente, com o propósito concretizado de violar os seus deveres laborais, concretamente dos deveres de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitar e tratar o empregador, os*

superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, e guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não divulgando informações referentes à atividade desenvolvida no

1.2.148. *Com efeito, a trabalhadora/arguida, para além de ter desobedecido de forma ilegítima às ordens e instruções que lhe foram dadas pelos seus superiores hierárquicos, provocado, de forma repetida, conflitos com os demais trabalhadores do ... e revelado desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta, bem como ter posto em causa a autoridade e o poder de direção da sua entidade patronal e da superior hierárquica, praticou igualmente, no próprio ..., agressões físicas e injúrias sobre a sua superior hierárquica, o que assume especial censurabilidade e gravidade não só pelo facto de a sua superior hierárquica se encontrar grávida nessa ocasião, mas também pela circunstância de tais factos criminosos terem sido praticados diante de outra trabalhadora e de utentes que, na altura, se encontravam no interior do*

1.2.149. *Acresce que, conforme resulta dos autos, consta do registo de sanções disciplinares a aplicação à trabalhadora/arguida, no dia 27 de dezembro de 2016, por violação dos arts. 126.º e 128.º, n.º 1, als. a), b), c) e h) do Código do Trabalho, da sanção disciplinar de repreensão registada, com a advertência simultânea de que a sua*

entidade patronal não toleraria novas violações dos seus deveres laborais.

1.2.150. *Atento o exposto, é por demais evidente que a descrita conduta da trabalhadora/arguida indicia violação culposa e grave dos seus deveres laborais, enquadrável, nomeadamente, nos arts. 126.º e 128.º, n.º 1. als, a), b), c), e), f) e g) do Código do Trabalho, pelo que, nos termos do disposto no art. 351.º, nas 1 e 2, als, a), b), c), d), e), h), i) e m), do Código do Trabalho, se afigura suscetível de justificar o seu despedimento com justa causa, já que a descrita conduta, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.*

1.3. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “A trabalhadora/arguida foi alvo de um procedimento disciplinar, cuja instauração lhe foi comunicada por carta de 07/10/2016, no qual foi aplicada a sanção disciplinar de repreensão registada em 27 de Dezembro de 2016.

1.3.2. A entidade empregadora suspendeu a trabalhadora/arguida enquanto decorreu o procedimento disciplinar referido, tendo esta regressado ao trabalho no dia ... 2016 e tendo trabalhado até ao dia ...de 2017.

1.3.3. No Sábado, dia ... de 2017, a trabalhadora/arguida foi intervencionada cirurgicamente, devido a ... –, na sequência do que

se encontra com incapacidade absoluta temporária para o trabalho, como é do conhecimento da empregadora.

- 1.3.4.** Por carta com data de ... de 2017, volvidos 15 dias de recomeçar o trabalho, a trabalhadora/arguida foi informada de que lhe foi instaurado novo procedimento disciplinar com intenção de despedimento, sem que exista qualquer conduta justificativa da instauração de procedimento disciplinar e, muito menos, do despedimento.
- 1.3.5.** A entidade empregadora tem vindo a praticar feroz assédio moral contra a trabalhadora/arguida, de forma sistemática, repetitiva, através de sucessivos comportamentos com o intuito de vexar e humilhar a trabalhadora/arguida e fazer com que esta cesse, por sua iniciativa, a relação laboral, no que é coadjuvada pela agora superiora hierárquica da trabalhadora/arguida, Dra. ..., e pela irmã desta, Dra. ..., e que se acentuou depois que, em 2016, a trabalhadora/arguida ficou na situação de baixa médica por motivo de gravidez de risco.
- 1.3.6.** A instauração deste novo procedimento disciplinar constitui, notoriamente, mais um dos comportamentos persecutórios da entidade empregadora em relação à trabalhadora/arguida; a acrescer a tantos outros, nomeadamente:
- em Novembro de 2015 a entidade empregadora diminuiu a retribuição mensal da trabalhadora/arguida de 1.240,00€ para 950,00€, ou seja, em 290,00€;
 - desde ..., data do regresso da trabalhadora/arguida ao trabalho após ser mãe em ...:

- quando em ... a trabalhadora regressou ao trabalho, a entidade empregadora impôs-lhe que fosse de imediato gozar férias;
- quando em ... a trabalhadora pediu para lhe conceder as 2 horas para aleitação, a entidade empregadora alterou o horário de trabalho da trabalhadora/arguida dizendo "*ai se queres cumprir a lei, vais cumprir o contrato. Vais interromper uma hora para almoço e, com as duas horas, saís às 16h00*", pois anteriormente o horário praticado era das 9 horas às 17 horas, em jornada contínua, almoçando a trabalhadora/arguida rapidamente nas instalações do local de trabalho e saindo às 17 horas;
- desde que regressou em ..., após as referidas férias, a entidade empregadora retirou-a do contacto com o público e colocou-a num extremo do ...;
- quando a trabalhadora/arguida regressou ao trabalho em ..., a entidade empregadora tinha colocado uma câmara de videovigilância diretamente voltada para a trabalhadora/arguida;
- desde que a trabalhadora/arguida regressou de férias em ... a entidade empregadora recriminou-a, e continua a recriminar, constantemente porque fazia, porque não fazia, porque falava, porque não falava, porque comia uma maçã, etc.,
- em ... a entidade empregadora revogou a autorização da trabalhadora/arguida para a prática de atos notariais, impedindo-a de os praticar;
- em Janeiro de 2017 a entidade empregadora considerou injustificada a falta dada pela trabalhadora/arguida na parte da manhã do dia-06/01/2017, para comparecer numa consulta médica;

- em ... a entidade empregadora retirou o acesso à rede, aos programas e à internet a partir do computador afeto à trabalhadora/arguida, o que, entre outros factos, foi constatado em ação inspetiva realizada nesse dia pela Autoridade das Condições de Trabalho.

1.3.7. É neste enquadramento e contexto, que a nota de culpa é deduzida contra a trabalhadora/arguida sendo, também esta, mais uma expressão da atitude e comportamento da entidade empregadora para com a trabalhadora/arguida, como em seguida se explicitará.

1.3.8. **O artigo 353.º, n.º 1, do Código do Trabalho, preceitua que, a nota de culpa tem de conter "*a descrição circunstanciada dos factos*" que são imputados ao trabalhador.**

1.3.9. Por imposição legal, o empregador tem de acusar o trabalhador descrevendo a concreta conduta que lhe imputa, nomeadamente em termos de tempo, modo, lugar e outras.

1.3.10. Porém, verifica-se que em grande parte da nota de culpa não há indicação do circunstancialismo concreto dos factos imputados, designadamente em termos de tempo, modo e lugar e de outros factos relevantes, há vaguidade e abstração nas acusações que são feitas, designadamente ao utilizar palavras e expressões como "*sempre*", "*em todas as ocasiões*", "*por diversas vezes* ", "*mais vezes*", que é o que sucede em dezenas de artigos da Nota de Culpa.

1.3.11. Ora, sendo vago e genérico o que consta na Nota de Culpa, fica-se sem saber, quando, e quantas vezes, de que modo, relativamente a

que situações, por exemplo serviços e ordens concretas a trabalhadora/arguida se teria recusado cumprir, e idênticas questões se podem colocar quanto aos outros pretensos comportamentos que se querem imputar à trabalhadora/arguida.

1.3.12. E sendo a Nota de Culpa indeterminada e obscura não está assegurada a audiência prévia da trabalhadora/arguida, que só se verifica havendo uma acusação adequada e circunstanciada, o que prejudica gravemente o direito de defesa da trabalhadora/arguida (artigo 329.º, n.º 6, do Código do Trabalho).

1.3.13. Pelo que a Nota de Culpa e o procedimento disciplinar nessa parte são inválidos, designadamente no que respeita aos artigos 70.º, 75.º, 76.º, 79.º, 80.º, 82.º, 83.º, 92.º, 95.º, 96.º, 97.º, 105.º, 110.º, 112.º, 116.º a 118.º, 120.º, 131.º a 136.º, 138.º, 140.º a 144.º, 146.º, 149.º a 155.º, 157.º a 160.º da Nota de Culpa (artigos 329.º, n.º 6, 353.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

1.3.14. Por outro lado, na Nota de Culpa não é feita imputação direta e expressa de uma concreta conduta à trabalhadora/arguida, pois apenas se reproduz o teor de mensagens de correio eletrónico da empregadora para a trabalhadora e respostas desta, sem que, nem antes, nem em seguida, seja imputado um comportamento concreto à trabalhadora/arguida, o que sucede, designadamente, nos artigos 42.º a 53.º da Nota de Culpa.

1.3.15. Em "*Uso indevido dos instrumentos de trabalho*", nos artigos 42.º a 53.º na nota de culpa, refere-se e transcreve-se o teor de emails trocados entre a entidade empregadora e a trabalhadora, designadamente:

- nos artigos 42.º a 50.º refere-se o teor (artigos 42.º e 43.º) e transcrevem-se (artigos 45.º a 50.º) emails da entidade empregadora que, entre outras coisas, referem emails remetidos do email de
"com Cc de um e-mail absolutamente alheio à listagem de e-mails de trabalho deste ... e alheio por isso a qualquer assunto de serviço"
e os emails das respostas da trabalhadora;

- nos artigos 51.º a 53º - refere-se (artigo 52.º) que no dia 09/01/2017 a entidade empregadora constatou que a trabalhadora *"continuou a utilizar o seu e-mail profissional para fins pessoais"* e transcreve-se email da entidade empregadora de 09/01/2017 em que esta refere que a trabalhadora fez reencaminhamento do e-mailpara ... (artigo 53.º).

- nos artigos 42.º a 50.º refere-se o teor (artigos 42.º e 43.º) e transcrevem-se (artigos 45.º a 50.º) emails da entidade empregadora que, entre outras coisas, referem emails remetidos do email de
"com Cc de um e-mail absolutamente alheio à listagem de e-mails de trabalho deste ... e alheio por isso a qualquer assunto de serviço"
e os emails das respostas da trabalhadora;

- nos artigos 51.º a 53º - refere-se (artigo 52.º) que no dia 09/01/2017 a entidade empregadora constatou que a trabalhadora *"continuou a utilizar o seu e-mail profissional para fins pessoais"* e transcreve-se email da entidade empregadora de 09/01/2017 em que esta refere que a trabalhadora fez reencaminhamento do e-mail ... para ... (artigo 53.º).

1.3.16. Mas na Nota de Culpa não há imputação circunstanciada à trabalhadora/arguida de factos relacionados com o teor daqueles emails, a trabalhadora/arguida não é acusada de forma direta de

que num determinado dia, horas e local, praticou este ou aquele facto, porque é que o mesmo constitui infração disciplinar.

- 1.3.17.** A mera referência ao teor dum email, ou a reprodução do mesmo, e de nele (como sucede no transcrito no artigo 50.º) se referir ilícito disciplinar que futuramente iria apreciar em sede disciplinar, não constitui a descrição circunstanciada dos factos exigida por Lei, não é bastante, nem suficiente, para se considerar, ou ter por, imputada a trabalhadora/arguida uma conduta determinada e concreta.
- 1.3.18.** Tanto mais que há emails em que são afloradas varias situações, pelo que a trabalhadora não sabe do que, concretamente e acusada, o que viola o direito de defesa da trabalhadora/arguida.
- 1.3.19.** A audiência prévia da trabalhadora/arguida não está assegurada, pelo que a Nota de Culpa e o procedimento disciplinar são inválidos no que respeita aos artigos 42.º a 53.º da Nota de Culpa, o que se invoca (artigos 329, n.º 6, 353, n.º 1, do Código do Trabalho).
- 1.3.20.** A trabalhadora/arguida invoca a ilicitude da obtenção de prova que e mencionada na Nota de Culpa e junta aos autos do procedimento disciplinar.
- 1.3.21.** Desde a data da admissão da trabalhadora/arguida (e até mesmo no período em que efetuou o "*estágio profissional em ambiente de trabalho*"), não vigorou qualquer regulamento para a utilização pessoal e profissional dos meios de comunicação eletrónica (e-mail) pelos colaboradores da Entidade Empregadora.

- 1.3.22. A trabalhadora/arguida nunca foi informada da existência de semelhante regulamentação, nem de qualquer tipo de restrições de utilização do e-mail facultado pela entidade empregadora.
- 1.3.23. O artigo 22.º do Código do Trabalho estipula que: *"o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico."*
- 1.3.24. O artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito a identidade pessoal ao desenvolvimento da personalidade a reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra qualquer forma de discriminação.
- 1.3.25. Desta forma, o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis.
- 1.3.26. Neste sentido pronunciou-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 15/12/2016, no processo 208/14.1TTVFR-D.P1, publicado em www.dgsi.pt, onde se decidiu, designadamente:
- "I - A recolha e tratamento de dados relativos a correio eletrónico (emails, anexos e dados de tráfego) está sujeita a tutela legal da Lei 67/98, bem como da Lei 41/2004.*
- II - O conteúdo dos emails enviados ou rececionados pelo trabalhador, quer de conta de correio pessoal, quer de conta de correio profissional que tenham natureza pessoal extraprofissional, estão abrangidos pela tutela dos direitos à privacidade e a confidencialidade das mensagens conferida pela CRP e pela CT/2009.*

III - Sendo disponibilizado ao trabalhador conta de correio eletrónico profissional mas sem definição de regras quanta à sua utilização, mormente sem que seja proibida a sua utilização para efeitos pessoais (arts. 22º, n.º 2, e 106º, n.º 1, do CT/2009), não pode o empregador aceder ao conteúdo dos emails, e dos seus anexos, enviados ou rececionados nessa conta, mesmo que não estejam marcados como pessoais ou dos seus dados externos não resulte que sejam pessoais.

IV - Pelo menos nas situações em que o empregador, ao abrigo do disposto nos citados arts. 22º, n.º 2, e 106º, n.º 1, não haja regulamentado e proibido a utilização de contas de correio pessoais, o controlo dos dados de tráfego dos emails enviados ou rececionados em tais contas é sempre inadmissível.

V - No que se reporta a contas de correio eletrónico profissionais com utilização indistinta para fins profissionais e pessoais, o empregador pode tomar conhecimento da data e hora do envio do email, dos dados externos dos anexos (mas não do seu conteúdo), mas não do remetente e/ou destinatário do email que seja terceiro.

VI - Em qualquer caso, o acesso e tratamento de correio eletrónico (emails, anexos e dados de tráfego) pelo empregador tem que observar os princípios consagrados na Lei 67/98, designadamente os princípios da finalidade, da transparência e da notificação à CNPD.

VII - A violação da proibição da recolha e utilização dos dados de correio eletrónico (conteúdo dos emails, anexos e dados de tráfego) e/ou dos princípios previstos na Lei 67/98 determina a nulidade da prova obtida por via dessas recolhas, bem como da que assente, direta ou indiretamente, no conhecimento adveniente dessa prova nula."

- 1.3.27. Assim, e em consequência da conduta ilegal da entidade empregadora, resulta evidente o acesso e conhecimento indevido e ilícito por parte desta ao teor dos e-mails referidos, designadamente, nos artigos 53.º, 54.º, da Nota de Culpa e juntos ao procedimento disciplinar.
- 1.3.28. Como preceitua o artigo 32.º, n.º 8, da Constituição da República Portuguesa, são nulas todas as provas obtidas mediante (...) abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações.
- 1.3.29. A tutela legal e constitucional da confidencialidade da mensagem pessoal (artigos 34.º, n.º 1, 32.º, n.º 8 e 18.º da CRP, artigo 194.º, n.º 2 e 3 do Código Penal e artigo 22.º, n.º 1, do Código do Trabalho), e a conseqüente nulidade da prova obtida com base na mesma, impede que o envio ou receção das aludidas mensagens de correio eletrónico possa constituir o objeto de um procedimento disciplinar instaurado com vista ao despedimento da trabalhadora/arguida, acarretando a ilicitude do seu eventual despedimento, o que se invoca.
- 1.3.30. A trabalhadora/arguida é acusada de que *“fez um uso indevido”* do endereço eletrónico, dizendo-se que é um email institucional e que a entidade empregadora sempre proibiu a utilização pelos trabalhadores do email "telepac" para outros fins que não fossem os de receber e enviar comunicações de ou para entidades relacionadas com o ..., colegas de trabalho e entidade empregadora, o que não é verdade.

- 1.3.31. Como acima se referiu, a entidade empregadora nunca definiu regras, nem no contrato de trabalho, nem em documento posterior, nem em regulamento interno, quanta a utilização desta conta de email, nomeadamente quanta a que estivesse afeta, em exclusivo, a catividade do ... ou a que os trabalhadores do ... estavam proibidos, ou não podiam utilizar o email telepac para comunicações pessoais (artigos 106.º, n.ºs 1 e 2, e 107.º, n.º I, do CT).
- 1.3.32. Embora tenha sido criado pela entidade empregadora, o endereço de email não contem qualquer elemento que o identifique como estando associado ou relacionado com a entidade empregadora, designadamente não contem o nome ou a sigla do
- 1.3.33. Sendo certo que não é por os meios informáticos pertencerem ao empregador que o legitima a aceder ao conteúdo dos emails, como também acima se referiu.
- 1.3.34. Desde que a trabalhadora /arguida foi contratada sempre ocorreu a utilização do email em causa para o envio ou receção de comunicações pessoais.
- 1.3.35. Nos artigos 45.º a 50.º da Nota-de Culpa reproduzem-se mensagens de correio eletrónico posteriores ao email referido no artigo 44.º trocadas entre entidade empregadora e trabalhadora/arguida, sem que, em momento algum, se indique o que, concretamente, se imputa à trabalhadora/arguida e porque é que se trataria de infração disciplinar, conforme acima se alegou nos artigos 8.º, 9.º, 14.º a 19.º desta resposta.

- 1.3.36. Sem prescindir, por mera cautela, dir-se-á que, quanto ao email referido no artigo 48.º da Nota de Culpa, em que a entidade empregadora pediu à trabalhadora/arguida que esclarecesse porque é que os emails remetidos em 04 e 05 de Janeiro o foram com conhecimento do mail ... a trabalhadora respondeu que era o seu advogado do qual a entidade empregadora deveria *"ter conhecimento através do procedimento disciplinar que me instaurou"* e porque *"estamos, mais uma vez a incidir sobre um assunto no qual fui acusada no referido procedimento."*
- 1.3.37. Por se tratar de assunto sobre que versou o anterior procedimento disciplinar, a trabalhadora entendeu enviar os emails em causa com conhecimento do seu advogado, como explicou a entidade empregadora, sendo certo que, como acima se alegou, a trabalhadora/arguida não foi informada da existência de regulamentação e regras de utilização do e-mail facultado pela entidade empregadora.
- 1.3.38. Ainda que assim não se entendesse, dado que a entidade empregadora reconhece que o email sobre o assunto dos livros é uma comunicação de carácter pessoal, como é referido na Nota de Culpa, a entidade empregadora foi quem o enviou para o email, não tem fundamento, constitui um *"venire contra factum proprium"* a entidade empregadora vir alegar, depois, que este email só estaria afeto à utilização profissional e por via disso querer sancionar a trabalhadora/arguida.
- 1.3.39. Relativamente aos artigos 51º a 53º da Nota de Culpa, neles não consta do que é que a trabalhadora/arguida é acusada

concretamente, limitando-se a transcrever-se um email com vários assuntos, pelo que a trabalhadora arguida não sabe do que é concretamente acusada, o que, como acima se alegou, acarreta a invalidade da Nota de Culpa.

1.3.40. Dos mesmos artigos 51º a 53º da Nota de Culpa resulta que a entidade empregadora acedeu ao email da arguida/trabalhadora como o único objetivo de a "vigiar" e a poder acusar de ter praticado uma infração, como é patente no email em que refere que a trabalhadora eliminou recibos de leitura e reencaminhou email, pelo que é nula a prova assim obtida o que impede que tais mensagens de correio eletrónico possam constituir o objeto do procedimento disciplinar (artigos 34.º, n.º 1, 32.º, n.º 8 e 18.º da CRP, artigo 194.º, n.º 2 e 3 do Código Penal, art.º 22.º, n.º 1, do Código do Trabalho, Lei 67/98, de 26/10).

1.3.41. Sem prescindir do acima alegado, dir-se-á ainda que a mensagem reencaminhada com o Assunto "*Violação Deveres Laborais*", a que alude o email da entidade empregadora referido no artigo 53.º da Nota de Culpa, foi reencaminhada para o email que é da trabalhadora/arguida, como a entidade empregadora tem perfeito conhecimento, sendo a mensagem reencaminhada à referida no artigo 50º, da Nota de Culpa. Trata-se do reencaminhamento de mensagem cujo destinatário é a própria Trabalhadora/arguida, não se vislumbrando qualquer infração disciplinar.

1.3.42. Desde 14/01/2017 que, por motivo de doença, a trabalhadora/arguida esta ausente do local de trabalho,

desconhecendo as mensagens que, posteriormente àquela data, terão sido remetidas para o email [.....](#).

- 1.3.43.** Como se invocou, é nula a obtenção de prova no que respeita ao alegado nos artigos 54.º a 56.º da Nota de Culpa, e do que decorre que não podem ser objeto de procedimento disciplinar.
- 1.3.44.** Relativamente ao incumprimento do dever de assiduidade a trabalhadora/arguida não compareceu no serviço sem motivo, ela não compareceu porque teve que ir a uma consulta medica.
- 1.3.45.** A declaração que a trabalhadora entregou à entidade empregadora foi a que lhe entregaram no Hospital, onde a informaram que o documento de presença que emitem assume automaticamente a hora do "check in" da consulta, que foi às 10:21, e a hora de saída da consulta, que foi às 11:15, embora a trabalhadora já estivesse antes daquela hora no Hospital, e antes da consulta ainda teve que ir à sala de internamento buscar o documento com o agendamento da cirurgia, documento que também entregou à entidade empregadora. Logo que pode a trabalhadora deslocou-se para o ..., onde chegou antes das 12h.
- 1.3.46.** Nestas circunstâncias, a falta ao trabalho foi justificada, não havendo violação do dever de assiduidade, nem de qualquer ordem da superiora hierárquica. Não obstante a entidade empregadora ter perfeito conhecimento de que a falta da trabalhadora foi justificada por motivo de "consulta médica", considerou a falta como injustificada quanto ao período da manhã, o que não tem fundamento.

- 1.3.47. Esta atitude da entidade empregadora é, notoriamente, mais uma conduta de perseguição da trabalhadora. Mas ainda que a falta tivesse sido injustificada, foi uma falta isolada que tem como consequência a redução do salário na medida correspondente, mas não pode determinar a aplicação de sanção disciplinar, e muito menos o despedimento da trabalhadora/arguida.
- 1.3.48. Nos termos do disposto no artigo 351.º, n.º 2, alínea g), do Código do Trabalho, constituem justa causa de despedimento 5 faltas injustificadas seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil, o que, manifestamente, não é o caso.
- 1.3.49. Relativamente ao incumprimento dos deveres de urbanidade, respeito e cordialidade em relação às demais colegas de trabalho, como é referido na Nota de culpa, o horário de trabalho tem início às 9 horas, sendo que a arguida chega habitualmente antes dessa hora, mas tem que ficar à porta até que lha abram, já que não dispõe de chave para entrar.
- 1.3.50. A trabalhadora/arguida nunca faltou ao respeito da entidade empregadora, nem das colegas de trabalho ... e ..., nem nunca maltratou as colegas. A trabalhadora/arguida sempre cumprimentou as colegas de trabalho, dizendo bom dia ao chegar ao local de trabalho, informando que vai almoçar quando sai para esse efeito, despedindo-se com até amanhã quando sai no final do horário de trabalho, mas as colegas é que não a cumprimentam, nem lhe respondem. Assim como a trabalhadora/arguida sempre cumprimentou a entidade empregadora quando esta estava presente.

- 1.3.51. Quando a trabalhadora/arguida tinha trabalho que iniciara na véspera, continuava a fazê-lo, e se não fosse esse o caso ou quando terminava o que estava a fazer, perguntava sempre à Dra. ... o que pretendia que fizesse.
- 1.3.52. Não se percebe em que se baseia a conclusão contida no artigo 77.º da Nota de Culpa acerca das palavras que a trabalhadora/arguida escreveu nas comunicações juntas aos autos, a qual não tem qualquer fundamento. A trabalhadora/arguida nunca desdenhou das colegas de trabalho ... e ..., nem as provocou ou prejudicou o exercício da respetiva atividade profissional, sendo aquelas colegas que desdenhavam da trabalhadora/arguida para a provocar.
- 1.3.53. A trabalhadora/arguida não incumpriu os deveres de urbanidade, respeito, cordialidade em relação às colegas de trabalho, não sendo verdade o que é alegado em 70.º, 71.º, 72.º, 73.º, 74.º, 75.º, 76.º, 77.º, 78.º, 79.º, 80.º, 81.º, 82.º, 83.º da Nota de Culpa.
- 1.3.54. **Relativamente à falta de empenho, zelo e diligencia na prestação de trabalho, a trabalhadora/arguida trabalha com zelo e diligência, não sendo verdade o que consta nos artigos 91.º, 92.º, 95.º, 96.º, 97.º, 98.º, 103.º, 104.º, 105.º, da nota de culpa.**
- 1.3.55. A trabalhadora/arguida sempre executou de forma diligente os serviços em causa, e não de forma lenta, tratando-se de tarefas que implicam a realização de vários atos e vários registos, e que tem que ser feitas cuidadosamente por forma a evitar rasuras, lapsos.

1.3.56. Cada capa tem 31 procedimentos e uma média de 300 folhas e, em cada procedimento tem que ser efetuado e a trabalhadora/arguida efetuou, designadamente:

- o preenchimento do formulário com as características do veículo (matrícula, marca, modelo, tipo de veículo, categoria, tipo de registo efetuado)
- a colocação em todas as folhas do carimbo apropriado, onde consta o número de documento folhas e maço, e preenchimento destes elementos
- a numeração dos documentos e, seguidamente, das folhas
- a colocação do número do maço em cada folha
- a colocação na última folha de cada procedimento de folha com teor do email do automóvel online com indicação de que o pedido com determinado número estava concluído
- a verificação da correspondência do número do procedimento com o número do pedido mencionado no email do automóvel online
- a verificação de que nenhuma folha fique sem numeração.

1.3.57. Pelo que é falso que a trabalhadora/arguida tenha executado tais tarefas de forma provocatória e anormalmente lenta.

1.3.58. Relativamente ao incumprimento das normas em matéria de segurança, higiene e saúde não é verdade o alegado nos artigos 110.º, 111.º, 112.º, 113.º, 114.º, 115.º, 116.º, 117.º da Nota de culpa.

1.3.59. Ao contrário do que se refere na Nota de Culpa, o creme hidratante de mãos é considerado um produto de higienização das mãos,

sendo inclusive aconselhável na proteção da pele contra exposições no ambiente de trabalho.

1.3.60. Não é verdade que a trabalhadora arguida tenha deixado uma bisnaga de creme em cima da secretária, sendo manifesto que qualquer pessoa pode colocar uma bisnaga de creme em cima da secretária para tirar uma fotografia, como a que está nos autos, pelo que a trabalhadora/arguida não violou qualquer norma em matéria de segurança, higiene e saúde.

1.3.61. Relativamente à violação do dever de respeito, também não é verdade o referido nos artigos 118.º a 120.º da nota de culpa, como já alegou no anterior procedimento disciplinar, o bocejar é um impulso biológico um ato reflexo.

1.3.62. Assim como suspirar não é um ato voluntário, conforme notícia publicada no "site" da Universidade da Califórnia, em 8/Fev/2016, Investigadores de UCLA (University of California at Los Angeles - e de Stanford) identificam a origem do reflexo de suspiração no cérebro, dizendo que *"Um suspiro é uma respiração profunda, mas não uma respiração profunda voluntária"* e que *"Há certamente um componente do suspiro que se relaciona com um estado emocional. Quando se está stressado, por exemplo, suspira-se mais."*

1.3.63. Relativamente à agressão física e das injúrias a sua superiora hierárquica é falso que a trabalhadora/arguida tenha agredido fisicamente ou injuriado a sua superiora hierárquica.

1.3.64. A ... dirigiu-se para a fotocopiadora/imprensa que se encontra por baixo da câmara de vigilância, e a trabalhadora/arguida dirigiu-se

para a sala de arquivo e, ao cruzarem-se, houve um pequeno encontrão, braço com braço.

1.3.65. A trabalhadora arguida desconhece se a ... estava ou não grávida.

1.3.66. Relativamente à falta de zelo e de cumprimento das ordens de serviço é completamente falso o alegado nos artigos 131.º a 148.º da Nota de Culpa.

1.3.67. Em ... a Entidade Empregadora revogou a autorização para a trabalhadora/arguida praticar atos notariais, impedindo-a de os praticar, face ao disposto no artigo 8.º do Estatuto do Notariado, aprovado pelo D.L. n.º 26/84, de 04/02.

1.3.68. E em seguida, quando a trabalhadora/arguida regressou ao trabalho, e no período *a* entre ... 2016 a ...de 2017, com o intuito de a humilhar retirando-lhe as tarefas que antes efetuava, a entidade empregadora incumbiu-a, nomeadamente, de ordenar capas antigas por ordem cronológica, organizar recibos de 1991 a 2004 por ordem cronológica, substituir os títulos das capas, que eram feitos em computador, fazendo-os manualmente, desenhando as Letras com régua.

1.3.69. A trabalhadora/arguida foi incumbida de colocar em ordem o arquivo, e tal só é possível retirando das prateleiras os livros e maços que estavam nas prateleiras para, em seguida, os voltar a colocar, agora ordenados por ordem cronológica.

1.3.70. Não é verdade que a trabalhadora/arguida tenha obstruído a passagem enquanto fazia aquele trabalho, até porque ela própria

tinha que ter espaço para entrar e sair e para se mexer e deslocar dentro da sala do arquivo.

1.3.71. Devido ao problema de saúde que motivou a referida intervenção cirúrgica, a trabalhadora/arguida não devia fazer esforços, nem andar baixada, o que era do conhecimento da entidade empregadora e da superiora hierárquica, Dra. ..., não obstante, a trabalhadora/arguida executou o trabalho do arquivo que lhe foi ordenado.

1.3.72. **Relativamente ao abandono deliberado de tarefas pendentes, a trabalhadora/arguida cumpre o seu horário de trabalho, o que aliás é reconhecido na Nota de Culpa.**

1.3.73. Quando sai, o que a trabalhadora/arguida deixa em cima da secretária são as coisas, documentos, relativos aos trabalhos que tem em mãos e que no dia seguinte vai continuar a fazer.

1.3.74. Não é verdade que a trabalhadora arguida tivesse deixado documentos abertos ou porta de armário abertas.

1.3.75. Quanto ao computador ficar ligado, desde que a trabalhadora/arguida trabalha no ..., todos os computadores sempre foram desligados pela última pessoa a sair.

1.3.76. Relativamente à deterioração intencional de bens e instrumentos de trabalho, como era do conhecimento da entidade empregadora e da superiora hierárquica, devido à hérnia cervical e dores que a mesma lhe provocava na coluna, a trabalhadora/arguida tinha dificuldade em se vergar.

- 1.3.77.** Pelo que, após ter começado a fazer a organização dos livros e recibos do extinto Primeiro ... de ..., no chão da sala, a trabalhadora/arguida informou a superiora hierárquica de que não conseguia continuar a fazê-lo daquela forma, e de que precisava utilizar a mesa para pousar os livros e recibos que estava a organizar, ao que a superiora hierárquica não se opôs.
- 1.3.78.** O que a trabalhadora/arguida pousou na mesa foram livros do ..., forrados a tecido e que não têm elementos metálicos, e folhas de papel, os quais, pela sua natureza, não são suscetíveis de arranhar ou riscar a mesa.
- 1.3.79.** A trabalhadora/arguida limitou-se a pousar os livros e papéis na mesa para os colocar por ordem cronológica, e não os arrastou em cima da mesa. Se a mesa em causa está estragada, não foi a trabalhadora/arguida que a estragou.
- 1.3.80.** Relativamente à violação da confidencialidade e do sigilo profissional é completamente falso que a trabalhadora/arguida tenha esperado que a sua superiora hierárquica se ausentasse para imprimir, e tanto assim que esta o presenciou, como refere no email mencionado no artigo 172.º da Nota de Culpa.
- 1.3.81.** Quando a superiora hierárquica lhe perguntou o que estava a imprimir, a trabalhadora/arguida informou-a, de imediato, que se tratava de documentos pessoais da trabalhadora/arguida, o que a ... refere no email mencionado no artigo 172.º da Nota de Culpa.

- 1.3.82. É falso que a trabalhadora/arguida tenha saído repentinamente do ..., pois só saiu quando findou o horário de trabalho.
- 1.3.83. Os documentos pessoais da trabalhadora/arguida não são documentos do ..., não tendo qualquer fundamento a acusação de que esta violou a confidencialidade e sigilo profissional, sendo certo que não foi alegado, sequer, que tenha havido qualquer ato de divulgação ou violação de sigilo por parte daquela.
- 1.3.84. A trabalhadora/arguida tem direito a ver respeitada a sua vida privada, e quem procurou violar a privacidade da trabalhadora/arguida foi a superiora hierárquica desta e a entidade empregadora ao insistirem para que lhes mostrasse documentos pessoais da trabalhadora/arguida.
- 1.3.85. A trabalhadora/arguida sempre cumpriu os seus deveres legais e contratuais, pelo que deve o presente procedimento disciplinar ser arquivado”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da

República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 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. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada 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 direta em razão do sexo, proibida

nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º 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 “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.6. Na nota de culpa, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida do uso indevido dos instrumentos de trabalho, do incumprimento do dever de assiduidade, do incumprimento dos deveres de urbanidade, respeito e cordialidade em relação aos demais colegas de trabalho, do incumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, da violação dos deveres de respeito, da agressão física e das injúrias à sua superiora hierárquica, da falta de zelo e de cumprimento das ordens de serviço, do abandono deliberado de tarefas pendentes, da deterioração intencional de bens e instrumentos de trabalho e da violação da confidencialidade e do sigilo profissional.
- 2.6.1. Tais factos baseiam-se unicamente nos depoimentos da entidade empregadora Drª ..., da sua substituta Drª ..., superiora hierárquica da trabalhadora arguida e da Drª ..., irmã daquela, pois os documentos apresentados no processo não constituem prova relevante relativa aos

factos de que vem acusada a trabalhadora arguida e que possam constituir justa causa de despedimento.

- 2.6.2. No que à prova testemunhal diz respeito é de notar que a entidade empregadora apenas arrola como testemunhas a sua substituta Dr^a ..., que é autora de parte das acusações constantes da nota de culpa e a irmã desta Dr^a
- 2.6.3. Por seu turno, a trabalhadora arguida arrola como testemunha o Sr. ..., que foi indicado pela arguente na nota de culpa como testemunha presencial das agressões e injúrias da trabalhadora arguida à sua superiora hierárquica Dr^a ..., que no seu depoimento referiu não ter visto nem ouvido qualquer agressão ou injúria por parte da trabalhadora arguida a qualquer colega de trabalho.
- 2.6.4. Acresce que a trabalhadora arguida indicou mais duas testemunhas, o Sr. ... e o Sr. ... que frequentavam o ..., o primeiro há quatro ou cinco anos, e que além de não confirmarem qualquer das acusações constantes da nota de culpa, referiram que foram sempre bem atendidos pela trabalhadora arguida.
- 2.7. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de o alegar, não consegue provar nem através dos documentos apresentados, nem através dos depoimentos das testemunhas que foram inquiridas, que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão do ..., ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre a

trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

- 2.8. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17.05.2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.