

PARECER N.º 479/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto que lhe é imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 3180 – DL/2019

I – OBJETO

1.1. Em 08.08.2019, a CITE recebeu do advogado ..., instrutor nomeado no processo disciplinar, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., diretora de operações na empresa "...".

1.2. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa acompanhada de comprovativos de envio e receção de documentos, com data de envio de 07.06.2019 e com data de receção de 14.06.2019, nos termos que se transcrevem.

"(...)

Em conformidade com a disposição legal constante do artigo 353º do Código do Trabalho, vem a sociedade (...), juntar à comunicação de intenção de despedimento da Sra D. (...), diretora de operações, nota de culpa, nos seguintes termos:

1º

A arguida foi contratada em 26/06/2006, para exercer as funções de serviços externos, na sede da empresa arguente.

2º

Sendo que à data da presente nota de culpa, desempenhava as funções de diretora de operações, que mais não é do que as funções de administrativa, já que

conjuntamente com a trabalhadora da arguente ..., tratava de documentação relacionada com o envio de orçamentos, envio de emails, cobranças, etc.

3º

A contratação efetiva da arguida, ocorreu não por uma necessidade da arguente, mas sim pelo facto de ser filha do sócio gerente da arguente.

4º

A arguida, fruto da sua gravidez, no dia 9/2/2019 enviou à arguente certificado de incapacidade temporária para o trabalho, justificada pela gravidez de risco clínico.

5º

Em data posterior, solicitou licença parental inicial de 23/03/2018 a 19/08/2018 e, posterior alargamento de 20/09/2018 a 19/12/2018.

6º

Durante o período de ausência da arguida, pelos motivos supra expostos, as suas funções foram totalmente absorvidas pela funcionária (...), situação que ocorre até aos dias de hoje.

7º

Terminada a licença, a arguida apresentou-se ao serviço da arguente, na sede desta, no dia 03/01/2019, pelas 10:30.

8º

Nesse momento, dia 03/01/2019, pelas 10:30, arguida e o gerente da arguente reuniram com o propósito de chegarem a um acordo quanto ao vínculo contratual.

9º

Da reunião, que durou cerca de uma hora e meia, resultou um acordo entre arguida e arguente, na qual aquela se encontrava dispensada de prestar trabalho pelo período de 30 dias, com início no dia 03/01/2019, não implicando perda de quaisquer direitos, nomeadamente, de retribuição.

10º

Perante o acordo estabelecido entre ambos, a arguida pediu ao gerente da arguente para recolher os seus bens pessoais, ao qual este não levantou qualquer obstáculo.

11º

A arguida deslocou-se à sua secretária, procedendo à recolha dos seus bens pessoais.

12º

Encerrando a arguente para pausa de almoço, pelas 12:30, e reabertura às 14:00, a arguida saiu, não mais tendo que se apresentar pelo período de 30 dias.

13º

Eis que a arguida, sem que nada o fizesse prever, e aproveitando a ausência do gerente da arguente, apareceu novamente, pelas 14:00 do dia 03/01/2019 nas instalações da arguente, sentando-se à mesa da secretária e utilizando o computador portátil Asus, computador que usava no desempenho das suas funções.

14º

As funcionárias da arguente (...) e (...), que se encontravam no escritório daquela, viram a arguida, ligar o computador portátil Asus, instalando um dispositivo, que segundo se aperceberam seria um disco externo.

15º

Ambas estranharam a presença da arguida nas instalações, até porque o gerente da arguente lhes disse que a arguida não viria trabalhar durante todo o mês de fevereiro.

16º

As funcionárias mais estranharam que, na ausência do gerente da arguente, a arguida tenha ligado o computador Asus, tenha instalado um disco externo e tenha procedido à transferência de ficheiros para o disco externo.

17º

A arguida nesse período acedeu a ficheiros da arguente, contas correntes, bem como a transferir ficheiros para o disco externo.

18º

Conforme declarações das funcionárias, tais factos ocorreram durante o período da tarde do dia 03/01/2019, mais concretamente entre as 14:00 e as 17:00, hora a partir da qual foi embora, sem ter dito nada.

19º

A arguida no dia 3/01/2019, retirou informações do disco do computador portátil de marca Notebook/portátil Asus modelo XSSSL, com o nome "...", que utilizava como ferramenta de trabalho e pertença da arguente, para um USB DEVICE EXTERNO marca ASMedia Technology Inc, bem como apagou informação contida no computador, tendo para o efeito utilizado o programa Recuva para recuperar dados/ficheiros que foram apagados, e o programa

CCleaner para apagar evidências de utilização do computador, conforme feito contar do relatório elabora pelo Sr. (...).

20º

A arguida entre as 14:00 e as 17:00 do referido dia 3/01/2019, inseriu no computador portátil Asus modelo X555L, com o nome "...", um USB DEVICE EXTERNO marca ASMedia Technology Inc, acedendo a ficheiros, bem como acedeu à DROPBOX para a sincronização de ficheiros.

21º

A arguida, sem autorização ou conhecimento da arguente, utilizou/acedeu ilegitimamente aos seguintes ficheiros;

-às 16:46 ao ficheiro Meus documentos com a designação "...-17-06-2016;

- às 16:03 ao Backup/musica;

-às 16:02 ao backup.lnk;

-às 16:02 ao Old.lnk;

-às 16:00 ao Musica.lnk;

-às 15:02 ao F:\Nova pasta, conforme feito constar dos pontos 2, 8 e 9 do relatório informático.

22º

A arguida ao aceder ao computador portátil de nome "...", concretizou o acesso a ficheiros diretamente no computador, bem como com a colocação da USB DEVICES EXTERNOS e acesso à DROPBOX para a sincronização de ficheiros, permitiu fazer cópia de ficheiros para a DROPBOX quer para a DEVICE EXTERNO USB (ASMedia Technology Inc; ASM1053 SATA 6GB/S bridge, conforme se demonstra pelos logs acedidos a seguir identificados;

Old

Activity Type: ShellBag Item, User: ASUS

Registry Bag Path: Local Settings\...

Disk Path: Desktop\Backup\Old

Creation Date: 03-01-2019, 16:02:38, Modified Date: 03-01-2019, 16:02:38, Accessed Date: 03-01-2019, 16:02:38

Musica

Activity Type: ShellBag Item, User: ASUS

Registry.Bag Path: Local Settings\Software\Microsoft\Windows\Sheii\...

Disk Path: Desktop\Backup\Musica

Creation Date: 03-01-2019, 16:00:20, Modified Date: 03-01-2019, 16:00:20, Accessed Date: 03-01-2019,16:00:20

Nova pasta

Activity Type: ShellBag Item, User: ASUS

(...) \Local Settings\ Software\Microsoft\Windows\Shell\...

Disk Path: Desktop\Backup\Nova pasta

Creation Date: 03-01-2019, 16:00:20, Modified Date: 03-01-2019, 16:00:20, Accessed Date: 03-01-2019,16:00:20

1

Activity Type: ShellBag Item, User: ASUS

RegistryBagPath:LocalSettings\Software\Microsoft\Windows\Shell\...

Disk Path: Desktop\Local\Dropbox\logs\1

Creation Date: 21-06-2017, 14:54:32, Modified Date: 03-01-2019, 15:00:44, Accessed Date: 03-01-2019,15:00:44

Backup

Activity Type: ShellBag Item, User: ASUS

Registry Bag Path: Local Settings\Software\Microsoft\Windows\Shell\...

Disk Path: Desktop\Backup

Creation Date: 03-01-2019, 15:00:14, Modified Date: 03-01-2019, 15:00:14, Accessed Date: 03-01-2019, 15:00:14

Nova pasta

Activity Type: ShellBag Item, User: ASUS

Registry Bag Path: Local Settings\Software\Microsoft\Windows\Sheii\...

Disk Path: Desktop\Nova pasta'

Creation Date: 03-01-2019, 15:00:14, Modified Date: 03-01-2019, 15:00:14, Accessed Date: 03-01-2019, 15:00:14

Dropbox

Activity Type: ShellBag Item, User: ASUS

Registry Bag Path: Local Settings\Software\Microsoft\Windows\Shell\...

Disk Path: Desktop\Local\Dropbox

Creation Date: 21-06-2017, 14:51:50, Modified Date: 03-01-2019, 14:40:20, Accessed Date: 03-01-2019, 14:40:20

logs

Activity Type: ShellBag Item, User: ASUS

RegistryBagPath:LocalSettings\Software\Microsoft\Windows\Shell\...

Disk Path: Desktop\local\Dropbox\logs

Creation Date: 21-06-2017, 14:54:28, Modified Date: 03-01-2019, 14:40:20, Accessed Date: 03-01-2019, 14:40:20

Meus Documentos

Activity Type: Shell/Bag Item/ User: ASUS

Registry Bag Path: Local Settings\Software\Microsoft\Windows\Shell\...

Disk Path: Desktop\C:\Users\ASUS\Dropbox\Meus Documentos

Modified date: 03-01-2019 (...)

\$RDVPIBL

Activity Type: ShellBag Item, User: ASUS

Registry Bag Path: local Settings\Software\Microsoft\Windows\Shell\...

Disk Path: Desktop\Recycle bin ({645ff040-5081-101b-9f08-00aa002f954e})\ \$RDVPIBL

Creation Date: 03-01-2019, 14:10:30, Modified Date: 03-01-2019, 14:10:40, Accessed Date: 03-01-2019, 14:10:40

Recovered data 01-03 14_10_29,

Desktop\Recovered data 01-03 14_10_29,

Drive-C:\Users\ASUS\AppData\Local\Microsoft\Windows\UsrClass.DAT\Local

Settings\Software\Microsoft\Windows\Shell\..., 14:10:30", "03-01-2019, 14:10:30", "03-01-

2019, 14:10:30"

ASMedia Technology Inc. (VID174C) ASM1053 SATA 6Gb/s bridge (PID 5136)

Link: ...

Activity Type: USB Device

Device Type: USB Mass Storage Device, Product ID: ASM1053 SATA 6Gb/s bridge (PID_5136) Serial: ..., Revision: REV_0001, Last Connected: 03-01-2019, 14:59:02

Location: Drive-

C:\Windows\System32\Config\SYSTEM\ControlSet001\Enum\USB\...

ASMT2105

Activity Type: USB Device

Device Type: Disk, Product ID: 2105

Serial: 00000000000000000000&0, Revision: 0, Last Connected: 03-01-2019, 14:09:58

Location: Drive

C:\Windows\System32\Config\SYSTEM\ControlSet001\Enum\USBSTOR\Disk&Ven_A

SMT&Prod_2105& Rev 0\0000000

00000000000000&0

..._17_06_2016.xls

Activity Type: Windows Search Indexer Update

Path: C:\Utilizadores\ASUS\Dropbox\Meus Documentos

Record Update Time: 03-01-2019, 16:47:09 File Owner: ... \ASUS

Content: ...

23º

A arguida, nesse mesmo período, procedeu à recuperação de ficheiros existentes no computador através do programa de software RECUVA, bem como à desinstalação deste software para evitar deixar vestígios de utilização do mesmo, e à limpeza da atividade ocorrida no computador através da utilização do software CCleaner, conforme se identifica abaixo;

Acrobat Reader DC.Ink

Activity Type: Windows Search Indexer Update

Path: C:\ProgramData\Microsoft\Windows\Menu Iniciar\Programas

Record Update Time: 03-01-2019, 15:54:55 File Owner: NT AUTHORITY\SYSTEM

Content:

Recuva.Ink

Activity Type: Windows Search Indexer Update

Path: C:\ProgramData\Microsoft\Windows\Menu Iniciar\Programas\Recuva

Record Update Time: 03-01-2019, 15:12:12 File Owner: Administradores

Content:

Uninstall Recuva.Ink

Activity Type: Windows Search Indexer Update

Path: C:\ProgramData\Microsoft\Windows\Menu Iniciar\Programas\Recuva

Record Update Time: 03-01-2019, 15:12:07 File Owner: Administradores Content:

CCleaner.Ink

Activity Type: Windows Search Indexer Update

Path: C:\ProgramData\Microsoft\Windows\Menu Iniciar\Programas\CCleaner

Record Update Time: 03-01-2019, 15:12:07 File Owner: Administradores

Content:

_dc_gtm_UA-69441-2

Activity Type: Chrome Cookie

Date Created: 03-01-2019, 14:16:03 Last Access: 03-01-2019, 14:16:03 Expiry: 03-01-2019, 14:17:03

Host: .ccleaner.com Username: ASUS

24º

A arguida instalou programa de recuperação de ficheiros, sabendo que não estava autorizada a tal.

25º

E numa tentativa de ocultar a atividade que desenvolveu no computador, nesse dia e horas, a arguida, depois de retirar informação confidencial da arguente, instalou um programa de software de nome CCleaner, para apagar todo e qualquer vestígio de atividade.

26º

A arguida sabia que não podia permanecer nas instalações para além do tempo necessário à recolha dos seus bens pessoais;

27º

Sabia que não podia aceder ao computador portátil ASUS, copiar ficheiros e aceder a outros.

28º

Contudo, fez, aproveitando-se da ausência do gerente da arguente.

29º

A arguida, com os comportamentos acima descritos, violou os deveres de respeito, obediência e lealdade previstos respetivamente no artigo 128º nº 1, alíneas a), e) e f) e nº 2 do Código do Trabalho.

30º

Estes comportamentos não são admissíveis e a arguente não lhes pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço, sendo a sua presença fator de perturbação na arguente.

31º

Os factos descritos, pela sua gravidade e consequência, são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nomeadamente, nos termos estatuídos pelo artigo 351º nº 1 e 2, alíneas a), b) e e) do Código do Trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

(...)

1.3. A trabalhadora recebeu a nota de culpa em 14/06/2019 e remeteu resposta, em 01/07/2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

RESPOSTA À NOTA DE CULPA

*Nos termos do Artigo 355º do Código do Trabalho, Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro (...), vem responder à nota de culpa do processo disciplinar que lhe move (...), **nos termos e com os fundamentos seguintes:***

QUESTÃO PRÉVIA

- 1. A trabalhadora, aqui respondente, sem qualquer processo disciplinar, uma vez que apenas 04 de Março de 2019 lhe foi comunicado que havia sido decidido proceder a um inquérito e eventual instauração de processo disciplinar e nessa medida foi suspensa preventivamente, esteve suspensa e impedida de prestar qualquer trabalho, desde 03 de Janeiro de 2019 até 04 de Março de 2019, data da referida suspensão preventiva.*
- 2. A trabalhadora, aqui respondente, esteve desde 03 de Janeiro de 2019 até 04 de Março de 2019, durante mais de 60 dias, **de castigo**, em casa, com perda de direitos e regalias, por imposição da entidade patronal, sem poder exercer as suas funções, sendo-lhe negado, pela entidade patronal, o acesso e o direito ao trabalho.*
- 3. A trabalhadora, aqui respondente, está desde 04 de Março de 2019, data da referida suspensão preventiva e, após, até 14 de Junho de 2019, data em que foi notificada da nota de culpa, durante mais de 90 dias, sem qualquer comunicação da nota de culpa e processo disciplinar, **mantendo-a a entidade patronal de castigo**, em casa, com perda de direitos e regalias e sem poder exercer as suas funções, sendo-lhe negado, pela entidade patronal, o acesso e o direito ao trabalho.*
- 4. Tudo com o exclusivo intuito de a castigar e sancionar, ainda que sem sanção correspondente e com o acrescido propósito de forçar um acordo da cessação do contrato de trabalho.*

5. *E, a presente nota de culpa (e processo disciplinar), mais não é do que a criação dos motivos, justificação (embora injustificável) e para camuflar o castigo já imposto e que dura há quase seis meses e encontrar a solução, através do despedimento (ainda que ilícito) para cessação do contrato de trabalho, pois supõe (embora mal) que depois no tribunal (na apreciação da ilicitude do despedimento) será uma questão de valores a pagar, como, porventura, já se dispunha se a trabalhadora aceitasse um acordo da cessação do contrato de trabalho. que tanto a entidade patronal tentou e forçou, pelas abordagens e pela negação do acesso à prestação efetiva do trabalho, que até pagou e paga só para ter a trabalhadora em casa e sem lhe dar trabalho.*
6. *A trabalhadora, aqui respondente, ainda está em período de amamentação e, por isso, abrangida pela proteção legal conferida à maternidade e dos requisitos impostos, naquela situação.*

DA CADUCIDADE E PRESCRIÇÃO

7. *Conforme resulta da nota de culpa, ainda que não se aceite a veracidade dos factos aí descritos, o processo disciplinar versa sobre factos que, segundo a nota de culpa, ocorreram e foram conhecidos em **03 de Janeiro de 2019, ou seja há mais de cinco meses, por referência à comunicação da nota de culpa.***
8. *Conforme resulta da comunicação da suspensão preventiva e apuramento para uma eventual instauração de processo disciplinar a análise feita por técnico informático foi efetuada e **21 e 22 de Fevereiro de 2019. ou seja há mais de três meses, por referência à comunicação da nota de culpa.***
9. *Conforme resulta da comunicação da suspensão preventiva e apuramento para uma **eventual** instauração de processo disciplinar a mesma foi comunicada à trabalhadora **em 04 de Março de 2019, ou seja há mais de três meses, por referência à comunicação da nota de culpa e há mais de 60 dias após a data invocada como a da prática dos factos.***
10. *Assim, o processo disciplinar já caducou, **caducidade que expressamente se Invoca para todos os efeitos legais.***

11. É este o sentido da lei e da jurisprudência, que a título de exemplo se enuncia:

“1 ...

2 · Tendo o empregador conhecimento da prática por determinado trabalhador de infrações disciplinares pelas quais o pretende sancionar, terá que iniciar o procedimento disciplinar com a notificação da nota de culpa nos 60 dias posteriores àquele conhecimento, sob pena de caducidade do respetivo direito.

3 - Caso os factos conhecidos e as suas circunstâncias sejam insuficientes para fundamentar a nota de culpa, poderá proceder-se a inquérito prévio a iniciar nos 30 dias subsequentes àquele conhecimento, destinado ao apuramento dos factos e à recolha das respetivas provas, interrompendo-se então o prazo de caducidade de 60 dias prescrito no art. 329º, nº 2 do CT.

4 · Concluído o inquérito, o trabalhador tem que ser notificado da nota de culpa nos 30 dias posteriores, sob pena de caducidade do direito de exercer o procedimento disciplinar.

5- ...”

Supremo Tribunal de Justiça, Acórdão de 9 de fevereiro de 2017, processo 2913/14.3TTLSB.L1.S1-<https://www.direitoemdia.pt/s/238824>

SEM PRESCINDIR

DA IMPUGNAÇÃO DA NOTA DE CULPA

12. A trabalhadora aqui respondente está a ser alvo de um processo persecutório, que visa criar meios para atingir um único fim que é o seu despedimento (pela falsa criação de justa causa) .

13. Neste contexto, está a ser criado contra a trabalhadora, aqui respondente, procedimento disciplinar, de situações sem relevância disciplinar e de criação de falsos circunstancialismos que motivem processo disciplinar, uma pressão psicológica intensa, tudo com o único fim da entidade patronal promover o despedimento da trabalhadora.

14. A trabalhadora, aqui respondente, sempre praticou o seu trabalho com diligência e zelo.

POSTO ISTO

15. São falsos ou inexatos os factos acusatórios vertidos na nota de culpa, no contexto em que estão inseridos e pelas conclusões que retiram, pelo que expressa e especificadamente se impugnam os factos aí descritos que consubstanciam acusação à trabalhadora, arguida.
16. Os factos e os fundamentos da nota de culpa carecem de veracidade, adequação e proporcionalidade e por consequência de legitimidade, não constituindo a violação de quaisquer deveres da trabalhadora e muito menos suficientes para justa causa de despedimento.
17. Os factos invocados na nota de culpa são, além de conforme já referidos falsos e inexatos, sem relevância disciplinar.
18. A presente nota de culpa é desajustada de qualquer motivo integrador de infração disciplinar e muito menos de despedimento.
19. Além disso conforme já referido, a prestação de trabalho da aqui arguida é sempre executada com zelo e diligência e exercida de boa-fé, aliás boa-fé, que também constitui m dever da entidade patronal - **artigo 126º da Lei no 7/2009 de 12 de Fevereiro**.
20. Com efeito, a trabalhadora, aqui arguida, nunca praticou qualquer ato determinante de um comportamento culposos, que pela sua gravidade torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
21. E, jamais integrador de justa causa de despedimento.

ASSIM,

22. Corresponde à verdade que a arguida, é desde 26 de Junho de 2006 trabalhadora da arguente e tem as funções de diretora de operações.
23. No entanto, não corresponde à verdade que as funções da trabalhadora se resumam a funções meramente administrativas e que fossem efetuadas em conjunto com a trabalhadora (...).
24. Com efeito, a trabalhadora arguida tinha, entre outras, as seguintes funções ou tarefas:
- Controlo de processos em tribunal;
 - Faturação do empresa;
 - Cobranças aos clientes;

- *Análise de contratos de subempreitada;*
- *Controlo de retenções (esta função inicialmente era desempenhada pela trabalhadora ...- até 2011;*
- *Redigir cartas para administração;*
- *Negociação de serviços para empresa;*
- *Negociação de bens para a empresa;*
- *Compra de consumíveis (papelaria, limpeza, etc.) para a empresa;*
- *Cálculo e faturação de juros de mora por incumprimento dos clientes;*
- *Emissão de guias de transporte, na ausência de trabalhador afeto a tal serviço;*
- *Envio do ficneiro soft na ausência de trabalhador afeto a tal serviço;*
- *Inscriver funcionário na Segurança Social e documentação inerente, na ausência de trabalhador afeto a tal serviço;*
- *Pedidos de orçamentação de materiais e adjudicação;*
- *Arquivo de Obra;*
- *Arquivo de Clientes;*
- *Envio dos documentos de obra - elaboração e envio de horário de trabalho, documentação dos funcionários, documentação da empresa, declarações diversas exigidas pelo cliente;*
- *Lançar faturação;*
- *Lançar faturas de fornecedores, na ausência de trabalhador afeto a tal;*
- *Deslocação ao CTT;*
- *Deslocação a Bancos;*
- *Realização transferências bancárias e controlo das contas bancárias, na ausência de trabalhador afeto a tal serviço.*

25. *Também não corresponde à verdade que a contratação da arguida fosse pelo facto de ser filha do sócio gerente, aliás fosse esse o motivo e como continua a ser filha, continuariam a existir os mesmo motivos para a contratação e manutenção do contrato.*

26. *Antes o contrário, é pelo facto de ser filha do sócio gerente e este e a outra sócia, mãe da aqui arguida e trabalhadora, estarem em processo litigioso de partilha que motiva o presente processo disciplinar e a tentativa de*

despedimento, o que aliás já havia motivado o impedimento do regresso ao trabalho, em 03 de Janeiro de 2019.

27. Sem esquecer que, fruto da gravidez e posterior maternidade, a trabalhadora desde Fevereiro de 2018 que não tinha efetiva prestação de trabalho e no momento em que iria regressar, ainda em período de amamentação, foi impedida de prestar trabalho.

28. Também não corresponde à verdade que as funções da trabalhadora aqui arguida e respondente fossem absorvidas pela trabalhadora (...). tanto mais que as duas já trabalhavam e trabalharam durante vários anos, em simultâneo, na empresa.

29. Tal como não corresponde à verdade que a trabalhadora aqui arguida e o gerente da arguente tenham reunido com o propósito de chegarem a um acordo quanto ao vínculo laboral, mas sim que o gerente chamou a trabalhadora, aqui arguida, para reunião, com o propósito de lhe dizer que a queria despedir e se a mesma aceitaria ser por acordo (o que foi logo liminarmente recusado).

30. E, também não é verdade que nessa reunião tenha existido um acordo em que a trabalhadora ficava dispensada de prestar trabalho. mas antes uma imposição pela entidade patronal (em face da recusa da trabalhadora em fazer um acordo para o despedimento) na dispensa da trabalhadora.

31. Tai como não corresponde à verdade que a arguida tenha procedido à transferência de quaisquer ficheiros confidenciais da empresa para o disco externo.

32. A arguida apenas constatou que o computador que era da sua utilização pessoal na empresa e no qual tinha informações pessoais tinha sido todo apagado e como tinha informações e ficheiros pessoais, como por exemplo foto pessoais e músicas, tentou perceber se era possível recuperar alguns deles.

33. Mas na verdade, a arguida nada da empresa transferiu para o disco externo, nem retirou qualquer informação confidencial, da empresa.

34. O computador estava todo "apagado de ficheiros" e sem informação, aliás todos os ficheiros, incluindo os pessoais da trabalhadora, tinham sido

eliminados daquele computador, antes da chegada da trabalhadora ao seu local de trabalho.

- 35. A arguida sempre teve ampla liberdade na empresa, podendo aceder a todos os ficheiros e informações da empresa e sempre teve todas as informações da empresa disponíveis, tal como liberdade para as guardar onde e na forma que entendesse por conveniente.*
- 36. No dia 03 de Janeiro de 2019, a trabalhadora chegou à empresa às 10 horas, isto porque tinha redução, por amamentação.*
- 37. A chegada à empresa da trabalhadora coincidiu com a chegada do comercial da ..., o Sr. ...*
- 38. A trabalhadora ocupou a secretária que lhe estava disponível, com o computador, que já era o seu de trabalho, mas que ao ligar verificou estar completamente vazio de ficheiros, incluindo os pessoais como fotos e músicas. verificou que não tinha acesso à rede, tal como não tinha acesso ao programa office (Outlook, word e excel) e estes não estavam a funcionar, estando, assim, propositadamente impedida de prestar qualquer trabalho, nomeadamente aceder e enviar mails e aceder ou trabalhar em documentos, tudo numa demonstração clara, evidente e propositada da entidade patronal em impedir a prestação do trabalho e promover a sua imediata e já premeditada suspensão e castigo, sem qualquer processo disciplinar.*
- 39. O gerente da entidade patronal e o referido Sr. ... conversavam ao lado e frente da trabalhadora, já que as secretárias da trabalhadora e do gerente estavam frente a frente.*
- 40. No fim da conversa entre o gerente da entidade patronal e o referido Sr. ..., o gerente chamou a trabalhadora à sala de reuniões e contactou o advogado da empresa para se juntar "à conversa".*
- 41. A trabalhadora perguntou ao gerente qual a razão de ser de tudo ter sido apagado do portátil, sua ferramenta essencial de trabalho, inclusivamente, documentos e fotos de cariz pessoal que ali guardava, ao que o mesmo respondeu que "tinha acontecido alguma coisa ao portátil".*

42. A trabalhadora apenas tentou recuperar documentos de cariz pessoal, que estavam na partição "D:" do disco, para o disco externo que se manteve sempre à vista de todos, incluindo gerente da entidade patronal.
43. A documentação e informações da empresa estavam alojadas na unidade "C:" do disco do portátil, na pasta "Dropbox", sendo a unidade "D:" utilizada a nível pessoal.
44. Da parte da tarde o gerente permaneceu na secretária à frente da trabalhadora e quando a TOC (Dr. ...) da empresa chegou o gerente cedeu-lhe o lugar e deslocou-se para a lateral da secretária da trabalhadora ..., de onde tinha visibilidade total para o monitor do portátil onde a trabalhadora arguida estava.
45. Nenhum dos computadores tinha password e eram utilizados livremente por qualquer pessoa da empresa. A primeira pessoa que chega às instalações liga todos os computadores e abre a caixa de e-mail que no caso da trabalhadora era o e-mail ...@....pt e geral@....pt.
46. A trabalhadora enviou comunicação em 17.01.2019 à entidade patronal nomeadamente onde refere a eliminação de ficheiros, conta de email, documentos e não houve qualquer comentário por parte da empresa ... e advogado ao que mencionou relativamente ao computador, **conforme documento 1, mail de 17.01.2019 da trabalhadora para a empresa e documento 2, mail de 28.01.2019 do advogado da empresa para a trabalhadora.**
47. O presente processo disciplinar é apenas na sequência e consequência da trabalhadora não ter aceite um acordo para o despedimento, conforme já era pretendido pela empresa e pelo seu gerente desde, pelo menos, Julho de 2018, **conforme documento 3, mail de 05.07.2018 da trabalhadora para a empresa e documento 4, mail de 09.07.2018 do gerente da empresa para a trabalhadora e documento 5, mail de 10.07.2018 da trabalhadora para a empresa.**
48. Embora não totalmente relevante, mas para se perceber que a entidade patronal apenas conta uma história, dir-se-á que, nem a trabalhadora saiu por causa do encerramento da entidade patronal para a pausa do almoço, mas sim porque tinha que dar assistência ao seu bebé, tal como, o

encerramento da empresa para almoço é aparente, porque, normalmente, a empresa tem a porta destrancada e quem (trabalhadores) quiser almoçar no local, como é o caso da trabalhadora (...) que almoça na empresa (o que aconteceu naquele dia).

49. O regresso da trabalhadora arguida da parte da tarde e com que fim foi comunicado pela trabalhadora arguida ao gerente da entidade patronal, que não se opôs, aliás se quisesse, como gerente, teria impedido o acesso da trabalhadora.

*50. Os documentos contabilísticos/financeiros (contas correntes, mapas de bancos, mapa do caixa, balancetes, seguros, certidões e afins) não estavam alojados naquele computador, o que facilmente se comprova ou comprovava com uma perícia aquele computador que oportuna e imediatamente foi requerida pela trabalhadora, aqui arguida, e não dado qualquer seguimento ou permissão, pela entidade patronal, que assim impossibilitou a contraprova e, na verdade, impediu a prova, evidenciando o receio (diga-se que receio certo) que a trabalhadora pudesse demonstrar que nada tinha feito de ilegítimo, **conforme documento 6, carta de 07.03.2019 da trabalhadora para a empresa que aqui se dá, também, por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.***

51. A trabalhadora saiu antes da trabalhadora ... e esta saiu antes da trabalhadora, da TOC. Dr.^a (...) e do gerente da entidade patronal.

52. Algumas notas e reflexões, que não constituem qualquer admissão:

- a. A informação, incluindo a pessoal da trabalhadora arguida, estava toda eliminada daquele computador.*
- b. A informação possível de recuperar é só a informação que tenha sido apagada recentemente, ou seja onde não existiu nova gravação.*
- c. Os ficheiros pessoais da trabalhadora tinham sido eliminados no mesmo dia e momentos antes (cerca de duas horas antes) da trabalhadora se apresentar ao trabalho.*
- d. A Dropbox é uma ferramenta que é utilizada com o e-mail e, portanto, todos os ficheiros dentro dessa "nuvem" eram acessíveis a partir de qualquer equipamento com acesso à internet.*

- e. *A Dropbox estava instalada naquele portátil desde 2016 e estava a sincronizar os ficheiros contidos na pasta "Dropbox" desde essa data.*
- f. *É incompatível ou, pelo menos estranho, por desnecessário e inútil, a afirmação da realização da sincronização de ficheiros com a utilização de um disco externo.*
- g. *As referências a ficheiros são dentro do disco externo.*
- h. *"Old" - Refere-se a fotografias pessoais.*
- i. *"Musica" - Refere-se a música, como o próprio nome indica.*
- j. *"Nova Pasta" - Desconhecesse a que se refere.*
- k. *Actividade na Dropbox - A utilização deste elemento foi tão somente fazer logout, que diga-se estava a sincronizar de forma automática.*
- l. *"Backup" - Pasta criada pelo Recuva para armazenar os ficheiros;*
- m. *"Valores ...- Dívida_17_06_2016"- nada de confidencial e que fosse exclusivamente da empresa.*
- n. *Se o programa CCleaner foi utilizado pela última vez às 15:12:07, ou seja antes da invocada última utilização do recuva e inclusivamente antes do invocado último acesso a uma parte dos ficheiros e se a intenção seria apagar um registo de atividade (função essa que de facto o CCleaner desempenha) porquê utilizado antes do final de toda a alegada atividade.*

53. *Não foi retirada qualquer informação da empresa e muito menos confidencial.*

54. *Agora veja-se:*

- *A trabalhadora está desde Fevereiro de 2018 fora da empresa, por efeitos da gravidez e maternidade;*
- *No dia em que regressa, quase um ano depois, tem o computador com todos os ficheiros apagados (eliminados nesse mesmo dia de regresso), incluindo os pessoais e sem os programas que permitiriam o trabalho efetivo;*
- *O gerente da empresa está no dia de regresso da trabalhadora à sua espera e propõe-lhe o despedimento por acordo (como, aliás, já o tinha feito em Julho de 2018);*
- *E, como a trabalhadora recusa o despedimento por acordo, o gerente da empresa, suspende-a, por 30 dias;*

- *Ao fim de 30 dias, como não havia evoluções, novos 30 dias de suspensão, agora com o pretexto de que as funções da trabalhadora arguida estavam absorvidas pela trabalhadora (...) (quando as duas já trabalhavam e trabalharam durante vários anos, em simultâneo, na empresa).*
- *E, como a suspensão já durava há mais de 60 dias e não havia quaisquer evoluções, surge nova suspensão, agora com o pretexto de um pseudo inquérito para um eventual processo disciplinar.*
- *Pseudo inquérito já que se tratava de um circunstancialismo presenciado e conhecido de todos no próprio dia e de não factos porque, efetivamente, a trabalhadora nenhuma informação da empresa retirou, a empresa tinha o domínio de todo o circunstancialismo desde sempre e não haveria qualquer inquérito a fazer ou a desenvolver ou ação sequer que merecesse ser chamada de inquérito, a não ser, uma vez mais, para dar nova justificação à suspensão.*
- *E, ao fim de mais de cinco meses de suspensão, sem evolução, eis que, do eventual processo disciplinar, surge efetivamente o processo disciplinar, com a nota de culpa, a que agora se responde.*
- *Tudo e sempre com o mesmo objetivo - o despedimento da trabalhadora, aqui respondente.*

55. Como se disse, é a trabalhadora que está a ser vítima de uma atitude - processo -persecutório, de uma pressão psicológica intensa que visa criar meios para atingir um único fim que é o seu despedimento (pela falsa criação de justa causa).

56. E, com todo este contexto, a trabalhadora tem sofrido de pressão laboral.

57. A trabalhadora, aqui arguida, sempre cumpriu as suas tarefas com zelo, na medida das suas possibilidades.

58. Também da atitude da arguida não existem quaisquer lesões patrimoniais ou outras da entidade patronal e que lhe sejam imputáveis, enquanto dolosas, para que sejam consideradas infração disciplinar.

59. Por tudo isto, a trabalhadora, aqui arguida, não aceita a razão de ser desta nota de culpa, a não ser com o único intuito e de forma deliberada, consciente e premeditada proceder ao despedimento da

trabalhadora, que certamente será sem justa causa e impugnado judicialmente pela trabalhadora.

60. Por tudo isto, a trabalhadora, aqui arguida, entenderá que apenas se tratará de perseguição e interesse deliberado em prejudicar a arguida e a sua condição de trabalhadora.

61. Mais, que o pai da trabalhadora, aqui respondente, não sabendo separar as suas funções de gerente da sua condição de pai está, em união de posições, a promover o despedimento não da trabalhadora, mas sim da filha, com o objetivo de a atingir de lhe demonstrar quem tem o poder.

62. Estas atitudes da entidade patronal estão a causar na trabalhadora diversas mazelas/danos morais.

63. Intuito deliberado em despedir a trabalhadora, aqui arguida, que já vem do facto e tempo em que a trabalhadora não aceitou qualquer acordo para cessar o contrato de trabalho, conforme documentos já referidos, e exigiu a reposição dos seus direitos e, também, na sequência de mail de advogado a solicitar a reposição dos direitos da trabalhadora aqui arguida, e que não obtiveram qualquer resposta a não ser o presente processo disciplinar, conforme documento 7, mail de 17 de Fevereiro de 2019 da trabalhadora para a empresa, documento n.º 8, mail de 19 de Fevereiro de 2019 do advogado da empresa e em resposta e documento n.º 9, mail de 04.03.2019 do advogado da trabalhadora e que não obteve resposta, a não ser a carta de suspensão e o processo disciplinar.

64. Pelo exposto, o comportamento da trabalhadora arguida, não é passível de qualquer punição disciplinar e muito menos, grave, e de consequências que tornem imediata e praticamente impossível a relação de trabalho, devendo o presente processo disciplinar ser pura e simplesmente arquivado.

(...)"

1.4- A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer, instruído com os documentos seguintes:

a) Cópia da nota de ocorrência, com a data de 22/02/2019, a fls. 2;

- b) Cópia da nomeação de instrutor do processo prévio de inquérito pela entidade empregadora, , com a data de 26/02/2019, a fls. 3;
- c) Cópia da decisão de abertura de processo prévio de inquérito pela entidade empregadora e suspensão preventiva da trabalhadora arguida, com a data de 27/02/2019, a fls. 4;
- d) Cópia da Abertura de processo prévio de inquérito, com a data de 01/03/2019, a fls. 5;
- e) Cópia da ficha de inscrição da trabalhadora arguida, a fls. 7;
- f) Cópia da comunicação da abertura de inquérito e da suspensão preventiva à trabalhadora arguida e comprovativo da sua receção, expedida a 01/03/2019 e recepcionada a a 08/03/2019, a fls. 8 e 9;
- g) Cópia do auto de declarações de ..., com data de 06/03/2019, a fls. 11;
- h) Cópia do auto de declarações de ..., com a data de 06/03/2019, a fls. 12;
- i) Cópia do auto de declarações de ..., técnico de informática, com a data de 06/03/2019, a fls. 13;
- j) Cota ao processo, em 08/04/2019, a dar conta de contacto telefónico com o técnico de informática, para indagar sobre o estado do relatório, a fls. 15
- j) Cópia do relatório Técnico ao computador portátil ASUS, modelo "X555L", entregue a 06/05/2019, a fls. 17 a 41;
- l) Cópia do auto de declarações de ..., com a data de 15/05/2019, a fls. 42;
- m) Cópia do Relatório Final do inquérito e proposta de decisão, de 17/05/2019, a fls. 43;
- n) Cópia da decisão de instauração de procedimento disciplinar à trabalhadora, com data de 21/05/2019, a fls. 45.
- o) Cópia da notificação da nota de culpa para a trabalhadora arguida, com a data de 07/06/2019, a fls. 47;
- p) Cópia do registo e aviso de recepção da notificação da nota de culpa à trabalhadora arguida, a fls. 48 e 49;

- q) Cópia da nota de culpa, a fls. 50 a 56;
- r) Cópia da resposta à nota de culpa da trabalhadora arguida, a fls. 57 a 72;
- s) Cópia de e-mail de 17/01/2019, da trabalhadora arguida para a entidade empregadora, a fls. 73
- t) Cópia de e-mail de 28/01/2019, do advogado da entidade empregadora para a trabalhadora arguida, a fls. 74;
- u) Cópia de e-mail de 05/07/2018, da trabalhadora arguida para a entidade empregadora relativo a férias, a fls. 76;
- v) Cópia de e-mail, de 09/07/2018, da entidade empregadora para a trabalhadora em resposta ao e-mail de 05/07/2018, a fls. 77;
- x) Cópia do e-mail de 10/07/2018, da trabalhadora arguida para a entidade empregadora, a fls. 79;;
- z) Cópia da comunicação remetida pela trabalhadora arguida à entidade empregadora após ser notificada da abertura de processo prévio de inquérito e suspensão preventiva e comprovativos de registo e aviso de receção , a fls. 81 e 83;
- aa) Cópia do e-mail de 17/02/2019, da trabalhadora arguida à entidade empregadora, a questionar sobre a data de regresso ao trabalho, a fls. 84;
- bb) Cópia do e-mail de 19/02/2019, do advogado da entidade empregadora à trabalhadora arguida, na sequência do e-mail de 17/02/2019, a fls. 63;
- cc) Cópia do e-mail de 04/03/2019, do advogado da trabalhadora arguida para o advogado da entidade empregadora, a fls. 87.
- dd) Cópia da procuração do mandatário da trabalhadora arguida, a fls. 90;
- ee) Cópia da comunicação a remeter despacho de indeferimento da análise e perícia ao computador mencionado nos autos, diligência requerida pela trabalhadora, na resposta à nota de culpa, a fls. 91;

ff) Cópia da comunicação à trabalhadora arguida, com a data de 19/07/2019, a solicitar envio de comprovativo de amamentação do filho, a fls. 95.

gg) Cópia da declaração médica, que atesta que a trabalhadora arguida se encontra a amamentar o filho, com a data de 02/08/2019.

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 e 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: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo¹ do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) 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*

1

Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.4. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

- 2.5. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determina uma especial protecção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.5. Importa ainda salientar que, no termos da alínea *d)* do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*
- 2.7. O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.8. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho,

só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.9. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes²(artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.10. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...) Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- *um nexó de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*
- é sobre essa actuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)*

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respectiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: "*(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.*

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível."

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): "*Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas

sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infracção - cfr. Artigo 367.º do CT.(...)”.

2.11. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres previstos nas alíneas a), e) e f) do nº 1º e nº 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

Nº 1 do artigo 128ª do CT

“ a) Respeitar a e tratar o empregador, (...)os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresam com urbanidade e probidade;”

“e) Guardar lealdade ao empregador;”

“f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.”

Nº 2 do artigo 128º do CT – *“ O dever de obediência respeita tanto as ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.”*

Com a sua conduta a trabalhadora arguida criou condições que impossibilitam a manutenção do contrato de trabalho.

2.11.1. Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos comportamentos descritos infra verificados, no dia 03/01/2019, dia que iria reiniciar funções na empresa, após licença por risco clínico durante a gravidez, licença parental inicial e licença parental alargada, tendo estado ausente desde 09/02/2018 até 03/01/2019.

a) A trabalhadora e a entidade empregadora reuniram com o propósito de chegarem a um acordo quanto ao vínculo contratual;

b) Da reunião resultou a dispensa da trabalhadora arguida de prestar trabalho pelo período de 30 dias, com início no dia 03/01/2019, sem perda de quaisquer direitos, nomeadamente retribuição;

c) A trabalhadora arguida pediu ao gerente da entidade empregadora para recolher os seus bens pessoais, não tendo este levantado qualquer obstáculo, pelo que procedeu à recolha dos seus bens pessoais da secretária e saiu das instalações;

d) Regressou, no período da tarde pelas 14h00 e até às 17h00, sentou-se à secretária utilizando o computador portátil ASUS que usava no desempenho das suas funções e instalou um dispositivo, ou seja, disco externo;

e) Melhor explicitando, retirou informações do disco do computador portátil de marca Notebook/portátil Asus modelo XSSSL, com o nome "... " que utilizava como ferramenta de trabalho e pertença da arguente, para um USB DEVICE EXTERNO marca ASMedia Technology Inc, bem como apagou informação contida no computador, tendo para o efeito utilizado o programa Recuva para recuperar dados/ficheiros que foram apagados, e o programa CCleaner para apagar evidências de utilização do computador;

f) Acedeu igualmente, à DROPBOX para sincronização de ficheiros;

g) A trabalhadora sem autorização ou conhecimento da entidade empregadora utilizou/acedeu ilegitimamente aos seguintes ficheiros: Meus documentos com a designação "Valores ...-Divida-17-06-2016; Backup/musica; backup.lnk; Old.lnk; Musica.lnk; F:\Nova pasta;

h) Procedeu à recuperação de ficheiros existentes no computador através do programa de software RECUVA, bem como à desinstalação deste software para evitar deixar vestígios de utilização do mesmo, e à limpeza da atividade ocorrida no computador através da utilização do software CCleaner;

i) A trabalhadora arguida sabia que não podia permanecer nas instalações para além do tempo necessário à recolha dos seus bens pessoais;

j) A trabalhadora arguida sabia que não podia aceder ao computador portátil ASUS, copiar ficheiros e aceder a outros.

Este comportamento não é admissível, não havendo mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço, sendo a sua presença fator de perturbação na empresa, cuja gravidade e consequência são susceptíveis de integrar a justa causa de despedimento, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos do artigo 351º nº 1 e 2, alíneas a), b) e e) do Código do Trabalho, que traduzem os seguintes comportamentos:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

2.11.2. A trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa veio pronunciar-se no sentido de não concordar com o teor da nota de culpa, invocando a caducidade do direito de instauração do procedimento disciplinar e impugnando os factos de que é acusada e que sucintamente se irá fazer referência.

Assim:

- a) O gerente da entidade empregadora reuniu com a trabalhadora arguida, no dia 03/01/2019, não com o propósito de chegarem a acordo quanto ao vínculo laboral, mas com o propósito de lhe dizer que

a) queria despedir e se a mesma aceitaria ser por acordo, o que foi recusado;

- b) Também não existiu acordo para a dispensa de prestar trabalho, mas antes uma imposição pela entidade empregadora;
- c) A trabalhadora ao chegar à empresa ocupou a secretária que lhe estava disponível e quando ligou o computador verificou que estava vazio, sem quaisquer ficheiros, incluindo os pessoais como fotos e músicas, bem como não tinha acesso ao programa Office (Outlook, word e excel), tendo ficado propositadamente, impedida de trabalhar. Na reunião, questionou qual a razão de ter sido tudo apagado do computador e foi-lhe dito que "tinha acontecido qualquer coisa ao portátil";
- d) A trabalhadora admite que tentou recuperar documentos de cariz pessoal para o disco externo e refere que o fez sempre à vista de todos, incluindo o gerente.
- e) Não corresponde à verdade que tenha procedido à transferência de quaisquer ficheiros confidenciais da empresa para o disco externo;

A trabalhadora veio requer as seguintes diligências probatórias:

- a) A junção aos autos, dos nove documentos que seguem junto com a resposta;
- b) A junção aos autos, em papel, do ficheiro "Valores ...- Dívida_17_06_2016" e,
- c) A realização da prova já solicitada através de carta de 07.03.2019, mais concretamente uma análise e perícia do computador em questão, sendo o objeto da perícia todo o relatório da entidade empregadora sobre o computador e as questões colocadas sobre o computador em sede desta resposta, nomeadamente o histórico Integral do computador desde as 00 horas às 24h do dia 03 de Janeiro de 2019 e a ser efetuada por técnico indicado pela trabalhadora, o

qual poderá ser acompanhado por técnico indicado pela entidade patronal, análise e perícia que será junta a este processo disciplinar.

2.11.3. Analisado o processo disciplinar constata-se que as diligências probatórias requeridas, designadamente, as indicadas nas alíneas b) e c) do ponto precedente, não foram realizadas. Vejamos as razões e quais as implicações legais, atento o disposto no nº 1 do artigo 356º do Código do Trabalho, que determina que o instrutor deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

2.11.4. Ter-se-á de ter em conta que a entidade empregadora pronunciou-se no sentido do indeferimento da análise e perícia ao computador mencionado nos autos, por considerar que a realização de nova perícia mostra-se patentemente dilatória e impertinente, face aos factos indicados na nota de culpa, à prova carreada nos autos, nomeadamente o relatório ao computador, devidamente esclarecedor e fundamentado e ainda pela ausência de não consulta do autos pela trabalhadora arguida. A trabalhadora foi notificada do indeferimento da análise e perícia ao computador.

2.11.5- Não existe qualquer menção no que respeita ao pedido de junção aos autos, em papel, do ficheiro "Valores ...- Dívida_17_06_2016, sendo certo que o mesmo não consta do procedimento disciplinar.

2.11.6. Considerando o alegado pela entidade empregadora para a não necessidade de realização de nova perícia, afigura-se, salvo melhor opinião, constituir mais um mero índice dos actos instrutórios praticados, do que uma fundamentação clara, precisa e objetiva da desnecessidade de nova perícia.

2.11.7. Ora, a realização de nova perícia, mais uma vez, salvo melhor opinião, poderia revelar-se essencial para o apuramento da verdade dos factos, sendo relevante para a determinação da culpa e da gravidade do comportamento imputado à trabalhadora conhecer se, de facto, todos os ficheiros do computador haviam sido eliminados; quais os ficheiros copiados e quais os recuperados; quais os que fazem parte do sistema operativo do computador e quais os que são criados pelo utilizador, bem como conhecer o teor dos ficheiros/documentos que a trabalhadora acedeu, por forma a determinar se acedeu e transferiu apenas documentos de cariz pessoal ou também documentos da empresa e qual a sua pertinência em termos de confidencialidade e eventual lesão patrimonial dos interesses do empregador.

2.11.8. Como tal, não tendo sido dada à trabalhadora arguida a possibilidade de se defender de forma cabal, é nosso entendimento que a entidade empregadora preteriu formalidades essenciais e violou o princípio do contraditório.

2.11.9. Sem prescindir, sempre se dirá que é essencial apurar se a trabalhadora arguida estava autorizada a utilizar o computador e com que fim.

2.11.10. Quanto a este ponto, subsistem dúvidas quanto à falta de autorização para o comportamento descrito, porquanto não resulta provado que existisse alguma ordem ou instruções gerais ou específicas da empresa sobre cópia de ficheiros ou uma ordem dada directamente à trabalhadora arguida pelo gerente, proibindo-a de utilizar o computador, bem como não existe prova de que a trabalhadora tenha conhecimento de que o ato praticado lhe era vedado e ainda assim, foi sua intenção praticá-lo, em clara violação do dever de obediência, revelando um comportamento que inviabiliza a manutenção do vínculo laboral.

- 2.11.11.** Acresce, que a trabalhadora não obstante, estar dispensada de prestar trabalho, não estava impedida de entrar nas instalações da empresa e praticou os factos de que é acusada na presença de mais duas trabalhadoras, sendo visível o que estava a fazer, de acordo com as declarações destas, que acharam que a trabalhadora arguida estaria autorizada a fazê-lo, até porque é filha do gerente.
- 2.11.12.** Em face do exposto e no âmbito do presente processo não se pode concluir, conforme o fez a entidade empregadora, que os factos alegados na nota de culpa se consideram provados, uma vez que preteriu o princípio do contraditório e do processo consta um relatório pericial, que a trabalhadora arguida coloca em crise, pelo menos de forma parcial, ao requerer nova perícia.
- 2.11.13.** Assim, a prova produzida não se revela suficiente para a demonstração inequívoca do alegado na nota de culpa, em concreto, a falta de autorização da trabalhadora arguida para utilização do computador e para a cópia ou recuperação de ficheiros, bem como a indicação da lesão dos interesses patrimoniais da empresa, invocada no enquadramento legal, mas ausente de circunstancialismo no enquadramento fático, revelador de um comportamento da trabalhadora arguida que inviabiliza a manutenção da relação laboral.
- 2.11.14.** A razão de ser da emissão de parecer prévio pela CITE, a uma intenção de despedimento quando se trata de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no gozo de licença parental, visa aferir da existência de indícios de discriminação em razão da parentalidade, muitas vezes, motivo real subjacente à intenção de despedimento, conferindo por esta via, uma maior protecção das trabalhadoras e trabalhadores progenitores.

2.11.15. No procedimento disciplinar em apreciação, a intenção de despedir sem indicação de qualquer outra causa, embora se admita que possa existir, que não seja a da parentalidade, surge como bastante notória, sendo evidenciada pelos seguintes factos, prévios à instauração do inquérito e do procedimento disciplinar:

- a) A entidade empregadora, em 09 de julho de 2018, em resposta a um e-mail da trabalhadora relativo à marcação de férias e em pleno gozo da sua licença parental responde-lhe que, *“estou aberto a uma proposta tua para ires embora da ...”*;
- b) Na nota de culpa é referido que as suas funções durante a sua ausência foram totalmente absorvidas por outra funcionária e que apenas foi contratada pelo facto de ser filha do sócio-gerente, encontrando-se esta afirmação também presente no e-mail de 28/01/2019, que constitui doc. 2, remetido pelo mandatário do empregador à trabalhadora, na sequência do e-mail desta de 17/01/2019;
- c) Na nota de culpa é referido que a trabalhadora arguida no dia em que reiniciou funções, reuniu com o gerente da entidade empregadora, com o propósito de chegarem a um acordo quanto ao vínculo contratual, o que apenas pode significar a cessação do vínculo;
- d) Por e-mail de 17 de janeiro de 2019, que constitui doc. 1, a trabalhadora refere que por expressa vontade da administração não se irá apresentar em funções por um período de 30 dias, com início a 03/01/2019 e reporta a alteração do seu posto de trabalho, bem como a *“eliminação/extravio/outros”* de toda a documentação, e-mails, contas de e-mails e elementos de suporte informativo do seu computador portátil. É ainda dito que lhe foi solicitado pelo gerente que procedesse à recolha de todos os itens de carácter pessoal e que deixasse o posto de trabalho completamente vazio, afirmação corroborada pelo teor do e-mail de 28/01/2019, que constitui doc. 2, remetido pelo mandatário

do empregador à trabalhadora, na sequência do e-mail desta de 17/01/2019;

- e) Sempre que é mencionada a dispensa de prestação de trabalho da trabalhadora arguida, seja pelo empregador, seja pela trabalhadora, não existe indicação de qualquer motivo para tal.

2.11.13. Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

3.1. Não foram realizadas diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, sem justificação fundamentada, o que leva à preterição do princípio do contraditório.

3.2. A legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), pelo que não tendo a entidade empregadora logrado ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactente, ... , promovido pela sociedade "..."

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE AGOSTO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP – CONFERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP –

**CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À
REFERIDA ATA**

A CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:

*“A **CTP vota contra** a conclusão do presente Parecer, por entender que, sem prejuízo de ilegalidades flagrantes existentes no presente processo disciplinar, as mesmas não são originadas por factores discriminatórios por parte da entidade empregadora, sendo estes que deverão constituir análise da presente comissão.*

Ou seja, sem discutir a ilegalidade ou não, da decisão que será proferida no presente processo disciplinar, é claro que a mesma não tem origem no facto da trabalhadora estarem período de amamentação como , aliás a mesma reconhece na sua Resposta à Nota de Culpa, ao imputar este desiderato a outro factor.”