

## PARECER N.º 616/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, 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  
Processo n.º 5039-DG/2020

### I – OBJETO

**1.1.** Em 05.11.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora grávida ..., com categoria profissional de ..., desempenhando funções de ..., 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.

**1.2.** A trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, cujo teor se transcreve:

*“(...) ..., de ora em diante abreviadamente designado por “...”, “...” ou Arguente, com sede na (...), vem em sede de Processo disciplinar com vista à aplicação de sanção disciplinar de despedimento com justa causa sem direito a compensação, porque em tempo e com legitimidade, deduzir contra ..., doravante abreviadamente designada por “Colaboradora-Arguida”*

#### *Nota de culpa*

*O que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*I. Do contrato de trabalho / Dos procedimentos Internos / Dos deveres laborais e Deontológicos:*

*1.º*

*A colaboradora-Arguida, identificada internamente com o n.º (...), encontra-se ao serviço da Arguente por contrato de trabalho por tempo indeterminado com efeitos desde 03 de setembro de 2007 ("registo de pessoal" Cfr. fls 50 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**2.º**

*À data da prática dos factos que lhe são imputados a Colaboradora-Arguida ocupava a categoria profissional de "...", desempenhando as funções de ...*

**3.º**

*No exercício da sua atividade profissional, a Colaboradora-Arguida desempenha, de acordo com o seu descritivo funcional, entre outras, as seguintes funções:*

- (i) Assumir funções comerciais quer no ..., quer telefonicamente;*
- (ii) Desempenhar funções administrativas executando as ...;*
- (iii) Mostrar capacidade de resolução de necessidades processuais do ...*
- (iv) Criar ...;*
- (v) Satisfazer e acompanhar as necessidades ...*

**4.º**

*A Arguente, para além de dar formação contínua aos seus Colaboradores, para melhorar o desempenho e aperfeiçoamento das funções por estes desempenhadas (conforme resulta do "Histórico de Formação", incluído no registo de pessoal, junto a fls 50v do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais), disponibiliza aos seus Colaboradores, de entre os quais a aqui Colaboradora-Arguida, as regras e procedimentos em vigor no ... para que estes possam desempenhar cabalmente as suas funções.*

**5.º**

*Enquanto Colaborador da Arguente, a Colaboradora-Arguida tem conhecimento e acesso, nomeadamente:*

- I. Ao Código de Conduta do ..., com a última atualização de 18 de março de 2020, (Cfr. fls 51 ss do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais); assim como*

II. À Norma de Procedimento ... (exclusivo da ...), de 12-04-2016 (Cfr. fls 57 e ss do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).

**6.º**

Da ... (exclusivo da ...), do ponto II, 5.1., resulta, nomeadamente o seguinte:

"(...)II - manutenção de cliente e ...

5.1. Alteração de dados do Cliente

Efetuar a manutenção em ... » Clientes » Dados do Cliente » Manutenção »

Dados Pessoais, digitalizar o respetivo documento comprovativo válido ( ... )"

**7.º**

Do artigo 3º (Princípios de Conduta) do Código de Conduta ..., resulta o seguinte:

"No exercício das suas funções, as pessoas indicadas no art. 1º devem agir tendo presentes os seguintes princípios gerais:

- a) Legalidade;
- b) Transparência;
- c) Imparcialidade;
- d) Probidade;
- e) Integridade e honestidade;
- f) Urbanidade;
- g) Diligência. "

**8.º**

Também com relevância para os presentes autos resulta do artigo 5.º (Dever de diligência, cooperação e transparência) do Código de Conduta ..., o seguinte:

"(...) 2 - Os colaboradores devem desempenhar as suas funções de modo competente, eficiente, imparcial, transparente e equilibrado, em respeito pelos Legítimos interesses dos clientes e do Grupo, devendo manter em perfeita organização os suportes de informação inerentes às suas atribuições profissionais."

**II. Dos comportamentos adotados pela Colaboradora-Arguida**

**9.º**

*No passado dia 3 de julho de 2020 chegou ao conhecimento do membro da Comissão Executiva da Arguente com o ... área da Colaboradora-Arguida - titular do poder disciplinar – que a mesma cometeu um conjunto de ilícitos disciplinares (Cfr. fls 4 e ss do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

*A saber,*

**10.º**

*Na sequência de uma análise efetuada no âmbito das atividades de prevenção da fraude interna, a Direção de Auditoria da Arguente identificou o registo, no sistema central, de alterações ... - abaixo discriminados -, de ... para ..., sem que para tal existisse documentação de suporte.*

**11.º**

*Sendo que a ... dos clientes é, como a Colaboradora-Arguida sabe, um parâmetro que condiciona a determinação do nível competente para a decisão ...*

**12.º**

*As alterações foram processadas na aplicação de ... pela Colaboradora Arguida com o intuito de permitir que as ..., solicitadas pelos Clientes, fossem aprovadas pelo nível local.*

*Vejamos,*

**A. Das irregularidades cometidas em relação ao Cliente ...**

**13.º**

*O Senhor ..., natural do ..., de nacionalidade ... – conforme documento que consta da base de dados do ... Arguente (junto a fls. 13 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais), é Cliente do ... Arguente desde 05-06-2017, sendo titular ...*

**14.º**

*Em junho de 2019, o referido Cliente solicitou junto do ... Arguente um ... no montante de EUR 8.475,04 (oito mil quatrocentos e setenta e cinco euros e quatro cêntimos).*

**15.º**

*Neste seguimento, a Colaboradora-Arguida, no dia 25 de junho de 2019, efetuou uma simulação ... originária do Cliente, i.e., ...*

**16.º**

*Nesta simulação, a Colaboradora-Arguida rececionou uma mensagem de "recusado" (cfr. fls. 15 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**17.º**

*No dia seguinte, i.e., no dia 26 de junho de 2019, a Colaboradora-Arguida alterou no sistema, na ..., a ... para ..., (cfr. fls. 14 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais)*

**18.º**

*Tendo feito nova simulação (2.ª), cuja mensagem já deu "aprovado".*

**19.º**

*A alteração de ... conforme acima referida e realizada pela Colaboradora-Arguida foi feita com o propósito de assegurar que ao Cliente fosse aprovado o ... ao nível local,*

**20.º**

*A qual sabia se tivesse a sua ... não lhe seria aprovado ao nível local (como o demonstrou a primeira ... com a ...).*

**21.º**

*Em virtude das alterações atrás mencionadas o ... com o n.º ..., no montante de EUR 8.475,04 (oito mil quatrocentos e setenta e cinco euros e quatro cêntimos), foi aprovado em junho de 2019, no nível local (cfr. fls. 21 e ss do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**22.º**

*Após mensagem de "aprovado" (com a ...), conforme supra referido, pela Colaboradora-Arguida foi alterada novamente a ... do Cliente para a sua originária (...) (cfr. fls. 14 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**23.º**

*A acrescer ao acima referido, de novo, em agosto de 2019 o Cliente ... solicitou novo ... junto da Arguente, no montante de EUR 23.728,56 (vinte e três mil setecentos e vinte e oito euros e cinquenta e seis cêntimos).*

**24.º**

*Neste seguimento, a Colaboradora-Arguida, no dia 08 de agosto de 2019, efetuou uma simulação de crédito com a ... originária da Cliente, i.e., ...*

**25.º**

*Nesta simulação, a Colaboradora-Arguida rececionou uma mensagem de "recusado" (cfr. fls. 16 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**26.º**

*No mesmo dia, i.e., no dia 8 de agosto de 2019, a Colaboradora-Arguida alterou no sistema, novamente, na ..., a ... do Cliente de ... para ..., (cfr. fls. 14 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**27.º**

*Tendo no dia 12 de agosto de 2019 sido feita nova simulação (2.ª) - desta feita pelo Colega com o ..., cuja mensagem já deu "aprovado" (cfr. fls. 16 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**28.º**

*A alteração de ... conforme acima referida e realizada pela Colaboradora-Arguida foi feita com o propósito de assegurar que ao Cliente fosse aprovado o ... ao nível local,*

**29.º**

*A qual sabia se tivesse a sua ... originária não lhe seria aprovado ao nível local (como o demonstrou a primeira simulação de ... com a ... originária).*

**30.º**

*Em virtude das alterações atrás mencionadas o ... com o n.º ..., no montante de EUR 23.728,56 (vinte e três mil setecentos e vinte e oito euros e cinquenta e seis cêntimos), foi aprovado em agosto de 2019, no nível local (cfr. fls. 17 e ss do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais),*

**31.º**

*Tendo sido utilizado parte do valor para liquidação daquele outro ... aprovado cerca de dois meses antes.*

**B. Das irregularidades cometidas em relação aos Clientes ... e ...**

**32.º**

*Os Senhores ... e ..., casados entre si, são ambos naturais ..., de nacionalidade ... - conforme documentos que constam da base de dados do ... Arguente (junto a fls. 25 e 27 do presente processo disciplinar, que aqui se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais), são Clientes do ... Arguente desde 19-10-2018, sendo cotitulares da conta n.º ...*

**33.º**

*Em junho de 2019, o referido Cliente [marido] solicitou junto do ... Arguente um ... no montante de EUR 11.912,29 (onze mil novecentos e doze euros e vinte e nove cêntimos).*

**34.º**

*Neste seguimento, a Colaboradora-Arguida efetuou uma simulação de ... no dia 04 de junho de 2019, tendo alterado, no dia 3 de junho de 2019, na ..., a ... do Cliente [marido], da de ...para ..., (cfr. fls. 26 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**35.º**

*A simulação anteriormente referida deu origem a uma mensagem de "recusado".*

**36.º**

*Foi então que a Colaboradora-Arguida, como foram de ultrapassar essa mensagem, no dia 16 de julho de 2019, alterou na ..., a ... da Cliente [mulher], da de ... para ..., (cfr. fls. 28 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**37.º**

*Tendo feito de seguida nova simulação de ..., a qual já deu origem a uma mensagem de "aprovado".*

**38.º**

*A alteração das ... acima referidas foi feita pela Colaboradora-Arguida sem que para tal existissem documentos de suporte.*

**39.º**

*E com o propósito de assegurar que aos Clientes fosse aprovado o ... ao nível local,*

**40.º**

*Porque a simulação com ... originária poderia impedir a aprovação da operação ao nível local, tal como era do seu conhecimento e sucedeu com as primeiras simulações.*

**41.º**

*Em virtude das alterações atrás mencionadas o ... com o n.º ..., no montante de EUR 11.912,29 (onze mil novecentos e doze euros e vinte e nove cêntimos), foi aprovado em julho de 2019, no nível local (cfr. fls. 32 e ss do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**42.º**

*Após mensagem de "aprovado" (com as ...), conforme supra referido, pela Colaboradora-Arguida foi alterada novamente a ... dos dois Clientes (marido e mulher) para as suas originárias (...) (cfr. fls. 26 e 28 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

*C. Das irregularidades cometidas em relação ao cliente ...*

**43.º**

*O Senhor ..., natural do ..., de nacionalidade ...- conforme documento de identificação que consta da base de dados do ... Arguente (junto a fls. 39 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais), é Cliente do ... Arguente desde 26-04-2019, sendo titular da conta n.º ...*

**44.º**

*Em abril de 2019, o referido Cliente solicitou junto do ... Arguente um ... no montante de EUR 8.433,22 (oito mil quatrocentos e trinta e três euros e vinte e dois cêntimos).*

**45.º**

*Neste seguimento, a Colaboradora-Arguida, no dia 29 de abril de 2019, efetuou uma simulação de ... com a ... originária da Cliente, i.e., ...*

**46.º**

*Nesta simulação, a Colaboradora-Arguida rececionou uma mensagem de “recusado” (cfr. fls. 41 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**47.º**

*Passados 3 dias, i.e., no dia 2 de maio de 2019, a Colaboradora-Arguida alterou no sistema, na ..., do Cliente de ...para ...,*

**48.º**

*Tendo feito uma simulação de ..., a qual lhe deu mensagem de “aprovado”, sem que, no entanto, tenha dado lugar a contratação, (cfr. fls. 41 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**49.º**

*No mesmo dia, e posteriormente, a Colaboradora-Arguida alterou no sistema a ... do Cliente da de ... para ..., (cfr. fls. 40 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**50.º**

*No dia 15 de maio de 2019, posteriormente a ter alterado de novo no sistema, na ..., a ... do Cliente de ... para ..., pela Colaboradora-Arguida foi realizada nova simulação de ..., cuja mensagem deu "aprovado" (e que deu lugar a contratação) (cfr. fls. 41 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**51.º**

*As alterações de ... acima referidas foram feitas pela Colaboradora-Arguida sem que para tal existisse documento de suporte.*

**52.º**

*E com o propósito de assegurar que ao Cliente fosse aprovado o ... ao nível local,*

**53.º**

*Porque a simulação com ... originária poderia impedir a aprovação da operação ao nível local, tal como era do seu conhecimento.*

**54.º**

*Em virtude das alterações atrás mencionadas o ... com o n.º ..., no montante de EUR 8.433,22 (oito mil quatrocentos e trinta e três euros e vinte e dois cêntimos), foi aprovado em maio de 2019, no nível local (cfr. fls. 42 e ss do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**55.º**

*Após mensagem de "aprovado" (com a ...), conforme supra referido, pela Colaboradora-Arguida foi alterada novamente a ... do Cliente para a sua originária (...) (cfr. fls. 40 do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**56.º**

*Face aos comportamentos acima elencados e imputados única e exclusivamente à Colaboradora-Arguida foram aprovados ao nível local, em desconformidade com as regras internas do ... Arguente, ... a clientes do ... num total de EUR 52.549,11 (cinquenta e dois mil quinhentos e quarenta e nove euros e onze cêntimos).*

**57.º**

*Consequindo, por conseguinte, influenciar os seus incentivos comerciais e os da ... onde trabalha,*

**58.º**

*Como, aliás, o referiu à ... do ... Arguente, "(...)"A única pretensão seria a de aprovar mais rapidamente as propostas de ..., tornando céleres os processos, garantindo a satisfação dos clientes." (cfr. fls. 10v do presente processo disciplinar, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**59.º**

*Das declarações da Colaboradora-Arguida resulta, pois, que as alterações de ... dos clientes, conforme acima referido, o foram da sua iniciativa, com o objetivo de conseguir acelerar os processos e com isso a aprovação das operações de ... ao nível local, ultrapassando as mensagens de recusa provenientes do simulador, que obrigariam a uma decisão por um nível superior,*

**60.º**

*O que atrasaria o processo e não contribuiria para a eficiência do ... - na ótica da Colaboradora-Arguida.*

**III. Da violação dos deveres Jus Laborais**

**61.º**

*Em consequência do exposto supra, é forçoso concluir que, dos comportamentos adotados pela Colaboradora-Arguida, melhor descritos no ponto II da presente Nota de Culpa ("Dos Comportamentos da Colaboradora-Arguida"), resultam violações culposas dos mais elementares deveres jus laborais que sobre este impendem.*

**62.º**

*Os quais configuram diversas infrações disciplinares que devem ser devidamente sancionadas.*

**63.º**

*Do exposto decorre que a Colaboradora-Arguida efetuou, propositadamente, sem qualquer justificação ou suporte, alterações à ... de vários clientes do ..., com a finalidade de obter mensagens de aprovação do simulador e, assim, possibilitar a aprovação das operações de ... no nível local (o que não aconteceria sem essa alteração, como era do seu conhecimento).*

**64.º**

*A Colaboradora-Arguida ao agir conforme descrito supra evitou ter de submeter as operações para análise pela Direção de ... - que poderia recusá-las, não contabilizando para a sua performance ou da sua ...*

**65.º**

*De notar que o facto destas operações terem sido aprovadas fora dos parâmetros pré-definidos contribui para agravar o risco de ... do ....*

**66.º**

*A Colaboradora-Arguida violou, assim, de forma consciente, diversos deveres previstos e regulados quer no Código de Conduta da Arguente, quer na Norma de Procedimento ..., a qual versa sobre a ...*

**67.º**

*Os comportamentos da Colaboradora-Arguida violam os mais elementares deveres de legalidade, transparência, proibidade, integridade, lealdade e diligência.*

**68.º**

*A Colaboradora-Arguida violou ainda o dever de desempenhar as suas funções de modo competente, eficiente, imparcial, transparente e equilibrado, em respeito pelos legítimos interesses dos clientes e do ..., enquanto sua entidade empregadora.*

**69.º**

*Do exposto resulta que a atuação da Colaboradora-Arguida é frontalmente contrária àqueles que são os normativos internos do ..., as suas obrigações enquanto sua Colaboradora e as mais elementares regras, deveres e obrigações inerentes ao exercício de atividade ...*

**70.º**

*Com efeito, ao agir como agiu, a Colaboradora-Arguida violou os normativos internos constantes do Código de Conduta (...), em especial os seus artigos 3.º (Princípios de conduta) e 5.º (Dever de diligência, cooperação e transparência), todos melhor descritos no ponto I supra.*

**71.º**

*Mais violou os normativos constantes da ..., também melhor descritos no ponto I supra.*

**72.º**

*Tendo atuado conscientemente sem a diligência devida no cumprimento da prestação à qual se encontra adstrito,*

**73.º**

*Não respeitando, deliberadamente, as normas e procedimentos internos da Arguente, cujo cumprimento criterioso tem a obrigação de saber ser fundamental no exercício da atividade ... e enquanto Colaboradora dessa instituição.*

**74.º**

*À semelhança do Código do Trabalho, também o Acordo Coletivo de Trabalho que é aplicável à Colaboradora-Arguida, dispõe na Cláusula 6.ª, Deveres dos Colaboradores, que:*

*"(...)Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres: a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais*

*em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias; (... )".*

**75.º**

*Ora, o cumprimento destes deveres deve ser aferido em função do comportamento que será normalmente exigível para o tipo de Colaborador do caso concreto.*

**76.º**

*Sendo de recordar, para o efeito que, "têm-se pacificamente entendido, quer na doutrina, quer na jurisprudência, que o grau de diligência se afere segundo o critério de um bom pai de família, ou seja, em face das circunstâncias de cada caso, o que, no quadro da relação jurídica laboral, significa um trabalhador normal, colocado perante o condicionalismo concreto em apreciação"<sup>1</sup>*

**77.º**

*Nessa medida, é de exigir a um Colaborador que presta funções de ..., como é o caso da Colaboradora-Arguida, que cumpra escrupulosamente todas as normas e procedimentos em vigor na Arguente, não podendo tolerar-se comportamentos que impliquem a violação direta de deveres fundamentais e elementares como sendo a transparência, integridade, legalidade, lealdade, urbanidade.*

**78.º**

*Os comportamentos acima descritos são desconformes aos referidos procedimentos e normas internas da Arguente e à lei, assim como são desconformes com a responsabilidade das funções que são confiadas à Colaboradora-Arguida.*

**79.º**

*Não podendo ignorar-se a circunstância de a colaboradora-Arguida ter praticado crime Burla Informática, previsto e punido no artigo 221.º do Código Penal - "Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar a outra pessoa prejuízo patrimonial, interferindo no resultado de tratamento de dados ou mediante estruturação incorreta de programa informático, utilização incorreta ou incompleta de dados, utilização*

---

<sup>1</sup> In Código do Trabalho Anotado, Diogo Vaz Marecos, 2ª Edição atualizada, Coimbra Editora

*de dados sem autorização ou intervenção por qualquer outro modo não autorizada no processamento(...)",*

**80.º**

*O que a Colaboradora-Arguida fez ao interferir, com a atuação acima descrita, no resultado de tratamento de dados, através da introdução incorreta dos dados, com vista à apresentação de uma boa performance ... onde trabalha, e conseqüentemente, à obtenção de enriquecimento ilegítimo.*

**81.º**

*Por outro lado, também com a atuação da Colaboradora-Arguida a mesma praticou o crime de Burla p.p. no art. 217.º do C. Penal, norma esta que prevê que "Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, por meio de erro ou engano sobre factos que astuciosamente provocou, determinar outrem à prática de atos que lhe causem, ou causem a outra pessoa, prejuízo patrimonial é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa".*

**82.º**

*Com efeito, a Colaboradora-Arguida enganou o ... Arguente de forma arditosa (através da introdução de dados cujo teor se exigia verdadeiro, mas que, ao invés, era falseado) e apenas por via deste erro/engano a Arguente procedeu, sem passar pela análise da Direção de ..., à disposição patrimonial conforme acima referida.*

**83.º**

*Por último, não poderá a Arguente desconsiderar ainda que a Colaboradora-Arguida praticou o crime de falsidade informática, previsto no artigo 3.º da Lei n.º 109/2009, de 15 de Setembro (Lei do Cibercrime).*

**84.º**

*Sendo que este tipo de comportamentos não pode ser aceite, nem tão-pouco passar impune à Arguente.*

**IV. DA SANÇÃO DISCIPLINAR**

**85.º**

*Com as condutas acima descritas, a Colaboradora-Arguida incorreu na violação de deveres elementares que sobre si impendem, nomeadamente dos deveres de realizar o trabalho cumprindo com os princípios de transparência, legalidade, lealdade, integridade, urbanidade, atuando, consciente e propositadamente, sem a diligência devida no cumprimento da prestação à qual se encontra adstrita.*

**86.º**

*A Colaboradora-Arguida atuou de forma consciente e deliberada, porquanto sabia que os seus comportamentos não se coadunavam com as obrigações legais, contratuais e deontológicas a que se encontra vinculada.*

**87.º**

*Sem que isso tivesse sido fator suficiente para a motivar à adoção de conduta diversa, conforme os ditames legais e profissionais.*

**88.º**

*O que demonstra a falta de responsabilidade que é exetável ao desempenho das funções que exerce.*

**89.º**

*Para além da violação dos deveres jus laborais, a conduta da Colaboradora-Arguida, é tão ou mais grave, pelo facto de consubstanciar a prática de ilícitos de natureza criminal.*

**90.º**

*Desde logo, o crime de burla informática, previsto e punido no artigo 221.º do Código Penal, do Código Penal, o crime de Burla, p.p. no art. 217º do C. Penal, e crime de Falsidade Informática previsto no art. 3º da Lei n.º 109/2009, de 15 de Setembro (Lei do Cibercrime).*

**91.º**

*Importará igualmente ter em conta que, como tem vindo a ser o entendimento unânime da Jurisprudência: "Exige-se dos trabalhadores ... uma postura de inequívoca transparência, insuspeita lealdade de cooperação, idoneidade e boa-fé na execução das*

*suas funções, respeitando escrupulosamente as regras do contrato (as decorrentes da Lei geral e, particularmente, as constantes das normas internas que disciplinam a sua intervenção profissional)."*

**92.º**

*No mesmo sentido confira-se, exemplificativamente, o decidido no Acórdão do STJ, de 22-02-2017, que considera que "Na atividade ..., a exigência geral de boa-fé na execução dos contratos assume um especial significado e reveste-se por isso de particular acuidade pois a relação juslaboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada"*<sup>2</sup>

**93.º**

*As infrações disciplinares decorrentes da violação pela Colaboradora-Arguida de diversos deveres jus-laborais não poderão ficar incólumes, quando se encontra demonstrado que, à revelia das regras que conhecia perfeitamente por força do exercício das suas funções, alterou dados pessoais - ... - de um conjunto de clientes por forma a que lhes fossem aprovados ... ao nível local.*

**94.º**

*A Colaboradora-Arguida não tem nenhuma sanção disciplinar registada no livro de sanções disciplinares.*

**95.º**

*Contudo, não poderão ficar incólumes as infrações disciplinares decorrentes da violação pela Colaboradora-Arguida de diversos deveres jus-laborais, quando se encontra demonstrado que, à revelia das regras que conhecia perfeitamente por força do exercício das suas funções, adulterou elementos pessoais - ... - de vários clientes (pelo menos quatro) no sistema do ..., possibilitando a aprovação de ... ao nível local em desconformidade com as normas internas do ..., tendo, assim, praticado os crimes de Burla Informática, Burla e Falsidade informática.*

**96.º**

---

<sup>2</sup> Acórdão do STJ, referente ao processo n.º 4614/14.3T8VIS.C2.S1, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*As consequências da atuação da Colaboradora-Arguida são propícias a macular a imagem de confiança que o ... tem junto dos seus Clientes e do mercado, motivo pelo qual o ... se vê forçado a agir disciplinarmente contra a Colaboradora-Arguida.*

**97.º**

*Da prática dos factos referidos supra, resulta uma quebra de confiança na Colaboradora-Arguida face à manifesta atuação dolosa e consciente por esta desenvolvida.*

**98.º**

*Aliás, não se trata apenas de aferir quantitativamente o grau da lesão que o comportamento da Colaboradora-Arguida consubstanciou na esfera jurídica da Arguente mas, também e sobretudo, apurar de forma qualitativa a violação, entre outros, do dever de lealdade, confiança e honestidade, indispensáveis no exercício de quaisquer funções profissionais ou condutas sociais.*

**99.º**

*Com efeito, não pode a Arguente deixar de questionar-se sobre a frequência com que a Colaboradora-Arguida descure e desconsidera regras essenciais de conduta e procedimentais do ....*

**100.º**

*Colaboradora-Arguida não é membro de nenhuma estrutura representativa de Colaboradores.*

*Termos em que deve o presente procedimento disciplinar correr ulteriores termos até final, podendo a Colaboradora-Arguida, no prazo de quinze dias úteis, querendo, consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as*

*diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos da Cláusula 107.ª do Acordo Coletivo de Trabalho que lhe é aplicável.*

**PROVA DOCUMENTAL:** *Todos os documentos mencionados e identificados na presente Nota de culpa instruem o procedimento disciplinar, podendo ser consultados pela Colaboradora-Arguida nas instalações dos ora Instrutores, sitas na ..., durante o citado prazo de quinze dias, devendo, para o efeito, contactar previamente através do e-mail...*

**1.3.** Em resposta à nota de culpa, o ilustre mandatário da trabalhadora, apresentou defesa nos seguintes termos:

*... (daqui em diante designada por “**Trabalhadora Arguida**”), tendo sido notificada da Nota de Culpa deduzida no âmbito do procedimento disciplinar tendente a despedimento que lhe foi instaurado pelo seu empregador ..., (daqui em diante designado por “...” ou “...”), vem, nos termos legais e convencionais aplicáveis, apresentar a sua **RESPOSTA À NOTA DE CULPA**, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

**1.**

*O presente procedimento disciplinar e a acusação vertida na respetiva Nota de Culpa carecem de qualquer fundamento, uma vez que os factos que da mesma constam não correspondem totalmente à realidade, sendo manifestamente erróneos e imprecisos,*

**2.**

*E as putativas conclusões que desses factos se extraem são claramente incorrectas, não apresentando um mínimo de sustentação legal.*

**3.**

*Ao contrário do que é referido na Nota de Culpa, a Trabalhadora Arguida não incumriu as tarefas e funções que lhe estão cometidas.*

**4.**

*Pelo contrário, a Trabalhadora Arguida sempre pautou a sua conduta por um profissionalismo e dedicação extremos, o que é do total conhecimento do ...,*

5.

*Parecendo, antes, o presente procedimento disciplinar simplesmente uma manobra tendente a um fim desejado pelo ..., que de outra forma dificilmente seria alcançado.*

6.

*Vejamos, então, por que motivo deverá ser arquivado o presente procedimento disciplinar, sem aplicação à Trabalhadora Arguida de qualquer sanção disciplinar.*

## **I. NOTAS PRÉVIAS**

7.

*No que respeita aos artigos 1.º e 2.º da Nota de Culpa, a Trabalhadora Arguida foi efectivamente admitida ao serviço do ... a 3 de Setembro de 2007, para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de "...",*

8.

*Exercendo as funções de ...,*

9.

*Que correspondem, de facto, à descrição presente no artigo 3.º da Nota de Culpa.*

10.

*Relativamente aos artigos 4.º a 8.º da Nota de Culpa, cumpre salientar que são inúmeras as Normas de Procedimento que os trabalhadores da área comercial, onde se inclui a Trabalhadora Arguida, têm de ter conhecimento para o exercício das suas funções, sendo que as mesmas apenas são transmitidas através de formação e-learning e/ou através de informações diárias publicadas no portal interno do ....*

## **II. DA PRESCRIÇÃO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR**

11.

*Prevê o artigo 329.º, n.º 1 do Código do Trabalho:*

*"O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime".*

**12.**

*A norma acima mencionada prevê, portanto, um prazo de prescrição, findo o qual prescreve o direito de exercer o poder disciplinar pelo empregador.*

**13.**

*Vejamos as datas das alterações de ... e da aprovação dos empréstimos sob análise no presente procedimento disciplinar (Cfr. folha 9 do processo disciplinar e **documentos n.ºs 1, 2, 3 e 4** juntos à presente Resposta à Nota de Culpa):*

| <i>N.º de ...</i> | <i>Alteração de ...</i> | <i>Data</i> |
|-------------------|-------------------------|-------------|
| ...               | 15.05.2019              | 16.05.2019  |
| ...               | 26/06/2019              | 26/06/2019  |
| ...               | 03/06/2019 + 16/07/2019 | 22/07/2019  |
| ...               | 08/08/2019              | 13/08/2019  |

**14.**

*Ora, a Trabalhadora Arguida foi notificada da Nota de Culpa a 04/08/2020,*

**15.**

*Pelo que, nessa data, já tinha decorrido o prazo de prescrição de 1 (um) ano sobre a data da prática dos factos imputados à Trabalhadora Arguida, nomeadamente quanto aos ... n.º ..., ... e ...,*

**16.**

*Encontrando-se, pois, prescrito o direito de o ... exercer o poder disciplinar relativamente a esses factos.*

**17.**

*Com excepção do ... n.º ...*

**18.**

*Sucedem que, embora não o assumam frontalmente, o ... pretende beneficiar dos prazos de prescrição da lei penal, imputando à Trabalhadora Arguida a prática dos alegados crimes (i) de burla, p. e p. pelo artigo 217.º do Código Penal; (ii) de burla informática, p. e p. pelo artigo 221.º do mesmo diploma e (iii) de falsidade informática, p. e p. pelo artigo 3.º da Lei n.º 109/2009.*

**19.**

*O crime de burla, p. e p. pelo artigo 217.º do Código Penal, é punido com pena de prisão até 3 anos,*

**20.**

*Pelo que, de acordo com o artigo 118.º, n.º 1, alínea c) do Código Penal, o procedimento criminal extingue-se, por efeito de prescrição, logo que sobre a prática do crime tiverem decorrido 5 anos.*

**21.**

*O crime de burla informática, p. e p. pelo artigo 221.º do mesmo diploma, é punido com pena de prisão até 3 anos,*

**22.**

*Pelo que, de acordo com o artigo 118.º, n.º 1, alínea b) do Código Penal, o procedimento criminal extingue-se, por efeito de prescrição, logo que sobre a prática do crime tiverem decorrido 5 anos.*

**23.**

*Por sua vez, o crime de falsidade informática, previsto no artigo 3.º da Lei n.º 109/2009, é punido com pena de prisão até 5 anos,*

**24.**

*Pelo que, de acordo com o artigo 118.º, n.º 1, alínea b) do Código Penal, o procedimento criminal extingue-se, por efeito de prescrição, logo que sobre a prática do crime tiverem decorrido 10 anos.*

**25.**

*Contudo, conforme se demonstrará ao longo da presente Resposta à Nota de Culpa, não se encontram preenchidos diversos elementos essenciais dos tipos de crime em causa, o que impede a possibilidade de utilização dos prazos de prescrição previstos na lei penal.*

**26.**

*Com efeito, a respeito do tipo objectivo dos crimes de burla e burla informática, é elemento do tipo de crime a "intenção de obter um enriquecimento ilegítimo, para si ou para terceiro".*

**27.**

*Ora, conforme será melhor explicitado adiante, a Trabalhadora Arguida não praticou os actos descritos na Nota de Culpa com a intenção de obter um enriquecimento ilegítimo, quer para si, quer para terceiro,*

**28.**

*Nem tão-pouco tal enriquecimento ilegítimo ocorreu efectivamente.*

**29.**

*A Trabalhadora Arguida apenas procurou promover a celeridade na aprovação dos ... em causa, tendo em conta o histórico dos clientes, o grau de risco e a capacidade financeira dos mesmos,*

**30.**

*Tudo - diga-se, desde já - com o respectivo conhecimento e por indicação do seu superior hierárquico directo - Sr. ...*

**31.**

*Aliás, tivessem os mesmos ... sido submetidos a aprovação em nível superior ao nível local em que foram aprovados e, atento os clientes em causa, o seu grau de risco e respectiva capacidade financeira, e tais ... teriam, muito provavelmente, sido também aprovados.*

**32.**

*A Trabalhadora Arguida não teve qualquer interesse pessoal na aprovação dos mencionados ...,*

**33.**

*Nem a intenção de alcançar melhores resultados ao nível da sua performance individual.*

**34.**

*Aliás, a Trabalhadora não alcançou os seus objectivos na rubrica de "... " nem no 2º ciclo comercial nem no 3º ciclo comercial de 2019 (períodos a que respeitaram os ... em causa), mesmo com a aprovação dos ... sob análise, conforme será detalhado infra.*

**35.**

*Acresce que a concreta verificação de um "prejuízo patrimonial" é outro dos elementos objectivos dos tipos legais do crime de burla e do crime de burla informática, traduzindo-se no empobrecimento do património do ofendido, descontado o proveito que ele tenha obtido em consequência da conduta do agente.*

**36.**

*Também no caso em análise esse empobrecimento patrimonial do ofendido não se verificou.*

**37.**

*Com efeito, das 4 (quatro) operações de ... em causa, 2 (duas) já se encontram liquidadas na sua totalidade, conforme se detalhará infra,*

**38.**

*E as outras duas operações de ... (... n.º ... e n.º ...) estão sujeitas a um plano de pagamentos,*

**39.**

*Plano esse que tem sido pontualmente cumprido pelos clientes.*

**40.**

*Adicionalmente, os crimes de burla e burla informática, no que ao elemento subjectivo do tipo diz respeito, exigem a prática dos factos criminosos a título doloso,*

**41.**

*O que também não se verifica no caso concreto.*

**42.**

*Face ao exposto, não se encontram preenchidos, ainda que em termos teóricos, os elementos típicos dos crimes de burla e de burla informática.*

**43.**

*Com efeito, tem sido entendimento unânime da jurisprudência portuguesa que para que o prazo da prescrição penal seja aplicável ao procedimento disciplinar é necessário que os factos possam consubstanciar ilícito criminal, ainda que em abstrato.*

**44.**

*Veja-se, a título exemplificativo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13/01/2010, proc. n.º 1321/06.4TTLSB.LI.S1, Relator Sousa Peixoto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):*

*"Como decorre da literalidade do referido normativo, para que o prazo da prescrição penal seja aplicável às infracções disciplinares (desde que, naturalmente, seja superior ao prazo previsto na primeira parte do n.º 2 do art.º 372.º do CT) basta que os respectivos factos também consubstanciem, em abstracto, a prática de um crime. Este é, realmente, o único requisito previsto no aludido normativo legal, para que o prazo geral da prescrição da infracção disciplinar - que, nos termos da primeira parte daquele normativo legal, é de um ano - seja alargado quando os factos integradores da infracção disciplinar também sejam susceptíveis de constituírem ilícito penal."*

**45.**

*E ainda o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 01/07/2016, proc. n.º 36/14.4T8VRL.G1, Relatora Manuela Fialho, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):*

*"O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime. Para que o prazo da prescrição penal seja aplicável, exige-se que os factos também consubstanciem, em abstracto, a prática de um crime."*

**46.**

*Ora, conforme acima referido e melhor explicitado ao longo da presente Resposta à Nota de Culpa, os factos praticados pela Trabalhadora Arguida não consubstanciam, em abstracto, a prática dos supostos crimes de burla e burla informática que lhe foram imputados.*

**47.**

*Assim - e embora não reconheça directamente que o pretende fazer -, não poderá o ... beneficiar dos prazos de prescrição previstos no Código Penal relativos aos mencionados crimes.*

**48.**

*Por fim, no que respeita ao crime de falsidade informática, o ... não identifica minimamente na Nota de Culpa os elementos objectivos e subjectivos do tipo legal de crime,*

**49.**

*Nem explicita de que forma os mesmos se encontram preenchidos in casu,*

**50.**

*Limitando-se a remeter para a norma legal que prevê o crime de falsidade informática,*

**51.**

*Sem, ademais, indicar a modalidade do tipo de crime que considera estar em causa no presente caso.*

**52.**

*Assim, não se encontram preenchidos os requisitos formais mínimos, que deveriam estar presentes na Nota de Culpa - até para que a Trabalhadora Arguida se pudesse defender convenientemente - para que o ... possa beneficiar do prazo de prescrição penal relativo a esse crime.*

**53.**

*Face ao exposto, o direito de o ... exercer o poder disciplinar sobre a Trabalhadora Arguida relativamente aos factos objecto do presente procedimento disciplinar já prescreveu (à excepção do ... datado de 13/08/2019).*

54.

*Consequentemente, deverá o presente procedimento disciplinar ser arquivado quanto aos factos respeitantes aos ... n.º ..., ... e ..., sem aplicação de qualquer sanção disciplinar à Trabalhadora Arguida. Caso assim não se entenda, sempre se dirá o seguinte.*

### **III. DOS COMPORTAMENTOS ADOPTADOS PELA TRABALHADORA ARGUIDA**

55.

*A Trabalhadora Arguida não nega ter praticado os actos descritos na Nota de Culpa, designadamente, a alteração da ... dos clientes,*

56.

*E, em cada ..., a submissão de duas simulações de ...: uma simulação com a ... originária dos clientes e uma simulação com a ... relativamente aos mesmos clientes,*

57.

*Da qual resultou a aprovação de 4 (quatro) operações de ... (Cfr. documentos n.ºs 1, 2, 3 e 4 juntos à presente Resposta à Nota de Culpa).*

58.

*Contudo, importa averiguar o contexto dos actos praticados pela Trabalhadora Arguida.*

59.

*Em primeiro lugar, e conforme se pode constatar pelo elenco descrito no artigo 3.º da Nota de Culpa, relativamente às funções atribuídas à Trabalhadora Arguida enquanto gestora comercial, esta não tem qualquer poder de aprovação ou decisão ao nível dos processos de ....*

60.

*Com efeito, de acordo com os procedimentos do ... relativo ao ..., toda a documentação relativa a ... necessita de ser validada e assinada por dois procuradores do ...: o director e o sub-director da ...,*

61.

*Sendo, posteriormente, validada por uma área de contratação de ....*

**62.**

*Assim, constata-se que existem três graus de validação até à efectiva aprovação do ... ao cliente: um primeiro, pelo ..., que submete as simulações de ...; um segundo, pela comissão de ... local, que valida e aprova o ... localmente; e um terceiro, por uma área de contratação de ..., que faz a validação e aprovação final do ....*

**63.**

*Note-se que, mesmo que uma simulação de ... conduza a uma mensagem de "aprovado", a aprovação de ... terá de ser submetida à comissão de ... local (normalmente composta pelo director e sub-director da ..., ou outra pessoa em substituição de algum dos anteriores), tendo em vista o seu parecer quanto à recusa ou aprovação da operação de ...*

**64.**

*Ou seja, uma simulação de ... que obteve uma mensagem de "aprovado" poderá, ainda assim, conduzir a uma decisão de recusa da operação de ... por parte da comissão de ... local.*

**65.**

*Consequentemente, e atendendo às funções da Trabalhadora Arguida, que não incluem qualquer poder decisório, a aprovação das operações de ... descritas na Nota de Culpa não decorreu, única e exclusivamente, dos actos praticados pela Trabalhadora Arguida.*

**66.**

*De facto, apesar de a alteração das ... dos clientes na aplicação ..., de ... para ..., poder ter conduzido a uma simulação com o resultado de "aprovado", tal não determinou, em exclusivo, a aprovação das mencionadas operações de ..., já que, conforme acima explicitado, existem três graus de validação até à efectiva aprovação do ... ao cliente.*

**67.**

*Com efeito, dado que uma simulação com o resultado de "aprovado" não resulta na aprovação imediata e definitiva do ..., as operações de ... em causa poderiam ter sido, posteriormente, recusadas pela comissão de ... local ou pela área de contratação de ...,*

**68.**

*Como, aliás, sucedeu em algumas vezes em que a Trabalhadora Arguida, tendo carregado em sistema uma simulação de ... que foi "aprovada", viu esse mesmo ... ser recusado pela comissão de ... local, em particular pelo director da sua ... (...), Sr. ..., por o mesmo entender que não estavam reunidas as condições financeiras e de risco para conceder tal aprovação.*

**69.**

*Contudo, não foi o que ocorreu no presente caso.*

**70.**

*O que sucedeu foi que, após a simulação automática ter obtido o resultado de "aprovado", os ... em causa foram analisados pela comissão de ... local,*

**71.**

*Tendo sido aprovados, autonomamente, por duas pessoas distintas, que constituem a comissão de ... local (normalmente, o director e o sub-director da ..., ou outra pessoa em substituição de algum dos anteriores),*

**72.**

*Que emitiram os seus pareceres relativamente à aprovação dos ... sob análise.*

*Vejamos com mais detalhe.*

**73.**

*Relativamente ao ... n.º ..., referente ao cliente ... (Cfr. documento n.º 1 ora junto), pode verificar-se na "Aplicação ... - Despacho da Proposta", que o 1.º parecer foi emitido pela Sra. ..., sub-directora da ...,*

**74.**

*Tendo o mesmo sido favorável à aprovação do ....*

**75.**

*Com efeito, pode ler-se no referido parecer:*

*"Conta ...*

*Cliente de ...*

*Apresenta rendimentos ... 2018: 9.7321,97€*

*- Jan/2019: 831,91€*

*- Fev/2019: 721,35€*

*- Mar/2019: 818,73€*

*- Abril/2019: 698,20€*

*Cliente solicita apoio para fazer face a despesas várias que irá ter com ...*

*Parecer favorável, considerando os rendimentos auferidos e o valor da prestação."*

**76.**

*O 2.º parecer foi emitido pelo director da ..., Sr. ...,*

**77.**

*Que acrescentou: "De acordo".*

**78.**

*Relativamente ao ... n.º ..., referente ao cliente ... (Cfr. documento n.º 2 ora junto), pode verificar-se na "Aplicação ...- Despacho da Proposta", que o 1.º parecer foi emitido pelo director da ..., Sr. ...,*

**79.**

*Tendo sido favorável à aprovação do ....*

**80.**

*No respectivo parecer, pode ler-se:*

*"Cliente com correta movimentação de conta e ausência de incidentes.*

*Parecer favorável com liquidação de cartão de ... e ILS em curso."*

**81.**

*O 2.º parecer foi emitido pelo director da ...,*

**82.**

*Que acrescentou: "Favorável face ao exposto".*

**83.**

*Relativamente ao ... n.º ..., referente aos clientes ... e ... (Cfr. documento n.º 3 ora junto), pode verificar-se na "Aplicação ... - Despacho da Proposta", que o 1.º parecer foi emitido pela Sra. ..., sub-directora da ...,*

**84.**

*Tendo sido favorável à aprovação do ....*

**85.**

*Pode ler-se nesse 1.º parecer os seguintes comentários:*

*"Clientes desde 2018*

*...*

*Clientes necessitam de apoio para ...*

*Boa movimentação de conta, sem registo de moras ou incidentes.*

*Favorável."*

**86.**

*O 2.º parecer foi emitido pelo director da ...,*

**87.**

*Que acrescentou: "Favorável face ao exposto".*

**88.**

*Relativamente ao ... n.º ..., referente ao cliente ... (Cfr. documento n.º 4 ora junto), pode verificar-se na "Aplicação ... - Despacho da Proposta", que o 1.º parecer foi emitido pelo director da ...,*

**89.**

*Tendo sido favorável à aprovação do ....*

90.

*Com efeito, no mencionado parecer pode ler-se:*

*"Cliente com correta movimentação de conta e ausência de incidentes.*

*Parecer favorável com liquidação de ILS em curso."*

91.

*O 2.º parecer foi emitido pela Sra..., sub-directora da ...,*

92.

*Que apenas acrescentou: "De acordo".*

93.

*Face ao exposto, constata-se que os actos praticados pela Trabalhadora Arguida não determinaram, exclusiva e definitivamente, a aprovação das operações de ... em causa,*

94.

*Uma vez que a comissão de ... local, constituída por duas pessoas distintas (normalmente, o director e sub-director da ...), procedeu à análise da viabilidade da aprovação dos mencionados ...,*

95.

*Análise essa que é autónoma e independente da anteriormente feita pela Trabalhadora Arguida e pelo sistema de simulação automática do ...,*

96.

*Tendo a comissão de ... local concluído sempre por emitir um (duplo) parecer favorável nas operações de ... sub specie.*

97.

*Contudo, nada impediria que tais operações de ... fossem recusadas pela mencionada comissão de ... local, o que, porém, não ocorreu nestes casos.*

98.

*Mais: cumpre salientar o facto essencial que determinou a Trabalhadora Arguida à prática dos actos em questão - a indicação pelo seu superior hierárquico, Sr. ..., director da ..., à data da prática dos factos.*

**99.**

*Conforme decorre dos procedimentos internos em caso de solicitação de ... por um cliente, a Trabalhadora Arguida realizou uma simulação de ... com a ... originária dos clientes (que, de acordo com as regras internas do ..., e face ao perfil de risco dos clientes em causa, conduziu a uma mensagem de "recusado").*

**100.**

*Contudo, como forma de acelerar a aprovação dos ..., o Sr. ..., sugeriu à Trabalhadora Arguida que esta alterasse no sistema do ... a ... dos clientes,*

**101.**

*E, posteriormente, realizasse uma segunda simulação de ... com a ... (que, muito provavelmente, conduziria a uma mensagem de "aprovado").*

**102.**

*Os actos praticados pela Trabalhadora Arguida, mais concretamente, a alteração da ... dos clientes no sistema do ..., foram, portanto, sugeridos pelo respectivo superior hierárquico,*

**103.**

*E, conseqüentemente, praticados com o seu conhecimento e aval,*

**104.**

*Sem os quais a Trabalhadora Arguida nunca os teria praticado, pelo que não corresponde totalmente à verdade o descrito no artigo 59.º da Nota de Culpa.*

**105.º**

*Aliás, no que respeita ao artigo 27.º da Nota de Culpa, é expressamente referido que a nova simulação cujo resultado deu "aprovado" foi efectuada pelo "Colega com o ...",*

**106.**

*Que é precisamente o número de trabalhador do superior hierárquico da Trabalhadora Arguida, ou seja, do Sr. ....*

**107.**

*O que demonstra que todos os actos por si praticados sempre foram do prévio conhecimento do mesmo.*

**108.**

*Aliás, as primeiras simulações cujo resultado deu "recusado" foram sempre canceladas pelo Sr. ...., de forma a que pudessem ser realizadas novas simulações para esses clientes.*

**109.**

*Mais se acrescenta que a Direcção de Auditoria do ... no Memorandum elaborado (Cfr. folha n.º 8 do processo disciplinar) concluiu que "A Sra. ... não teve intervenção nos pareceres de aprovação destas operações."*

**110.**

*Adicionalmente, sempre se dirá que os actos em causa não constituem uma prática exclusiva da ..., onde a Trabalhadora Arguida exercia as suas funções,*

**111.**

*Sendo, antes, uma prática comum em diversas ....*

**112.**

*Prova desse facto é a circunstância de, por factos idênticos aos aqui imputados à Trabalhadora Arguida, terem sido instaurados inúmeros procedimentos disciplinares pelo ... a diversos trabalhadores de ...*

**113.**

*Querer fazer da Trabalhadora Arguida bode expiatório é algo que não assenta bem a uma instituição como o ... ..*

**114.**

*Relativamente ao valor dos ... aprovados, o montante descrito no artigo 56.º da Nota de Culpa revela-se incorrecto.*

**115.**

*Na verdade, o montante relativo ao ... n.º ... (€8.475,04) foi pago através do ... n.º ... (€23.728,56).*

**116.**

*Pelo que o montante total dos ... ascendeu a €44.074,07, e não a €52.549,11.*

#### **IV. DA INEXISTÊNCIA DE PROVEITO PRÓPRIO PELA TRABALHADORA ARGUIDA E DE PREJUÍZO PATRIMONIAL PARA O ...**

**117.**

*A Trabalhadora Arguida não teve qualquer interesse pessoal na concessão dos ... aos clientes em causa.*

**118.**

*Os pedidos de ... dos clientes em causa, como foi referido supra, tinham uma forte probabilidade de serem aprovados pelo nível seguinte ao da ..., dado que o único parâmetro que não cumpriam e que fazia com que as propostas fossem recusadas no simulador automático era o seu "perfil de risco", ou seja, a ... desses clientes.*

**119.**

*Contudo, analisados os restantes parâmetros de avaliação de clientes para a aprovação de ..., existia uma forte probabilidade de os ... solicitados por aqueles clientes em específico serem aprovados aquando do segundo grau de validação,*

**120.**

*Uma vez que se tratavam de clientes com bom grau de risco,*

**121.**

*Bom histórico,*

122.

*Sem quaisquer incidentes,*

123.

*E com capacidade financeira para os ... solicitados,*

124.

*Conforme se pode verificar, a título exemplificativo, através do documento n.º 5 que se junta à presente Resposta à Nota de Culpa, relativa ao Histórico do Cliente ...*

125.

*Assim, com a alteração da ... dos clientes em questão, a Trabalhadora Arguida apenas pretendeu promover uma maior celeridade na aprovação dos ... (que seriam aprovados de qualquer forma),*

126.

*Evitando que os mesmos fossem posteriormente analisados pela Direcção de ..., com a inerente demora associada à referida análise.*

127.

*Com efeito, conforme mencionado nas declarações escritas da Trabalhadora Arguida enviadas à Direcção de Auditoria, por e-mail datado de 29/06/2020 (Cfr. folha n.º 10 verso do processo disciplinar):*

*"O único motivo que me poderia ter levado a efectuar estas alterações prende-se com a vontade de passar uma imagem positiva e eficaz do ..., aumentando a celeridade da aprovação dos ... e a satisfação dos clientes."*

128.

*Tendo acrescentado ainda a Trabalhadora Arguida:*

*"Demonstrar a eficácia e celeridade do ... na aprovação do ..., permitindo ao cliente assinar a documentação rapidamente e ficar satisfeito com o nível de atendimento."*

129.

*E ainda:*

*"A única pretensão seria a de aprovar mais rapidamente as propostas de ..., tornando céleres os processos, garantindo a satisfação dos clientes".*

**130.**

*Contrariamente ao descrito no artigo 96.º da Nota de Culpa, os actos praticados pela Trabalhadora Arguida não afectaram a imagem do ... perante os clientes.*

**131.**

*Pelo contrário, os clientes nunca tiveram conhecimento do sucedido,*

**132.**

*E ficaram outrossim com uma imagem positiva e de eficiência do ..., em virtude da celeridade da aprovação dos ... solicitados.*

**133.**

*Alega o ... que a Trabalhadora Arguida praticou os actos em questão com o objectivo de "influenciar os seus incentivos comerciais e os da ... onde trabalha" (Cfr. artigos 57.º e 64.º da Nota de Culpa), o que não corresponde de todo à verdade.*

**134.**

*A Trabalhadora Arguida não praticou os actos em causa com o intuito de enganar o ...,*

**135.**

*Nem actuou de forma arditosa com o objectivo de melhorar a respectiva performance individual, contrariamente ao alegado nos artigos 80.º e 82.º da Nota de culpa.*

**136.**

*Os incentivos do retalho do ..., para os quais a Trabalhadora Arguida era elegível enquanto ..., é complexo e depende de um grande número de variáveis e rubricas, funcionando através de um sistema de pontos (Cfr. documento n.º 6 que se junta à presente Resposta à Nota de Culpa).*

**137.**

A rubrica "... " insere-se nas "Variáveis Cross-Selling" individuais (Cfr. documentos n.ºs 7 e 8 que se junta à presente Resposta à Nota de Culpa).

**138.**

A rubrica "... " é, portanto, apenas uma das muitas rubricas que compõem o sistema de incentivos do ..., sendo impossível receber qualquer incentivo exclusivamente através das operações de ... em causa.

**139.**

Aliás, em termos individuais, para obter pontos na rubrica de "... " é necessário atingir objectivos superiores a 80% (Cfr. documento n.º 6).

**140.**

Por exemplo, conforme se verifica no documento n.º 7 junto à presente Resposta à Nota de Culpa, relativo aos resultados do sistema de incentivos ... no 1º ciclo de 2019, na coluna "... ", a Trabalhadora Arguida obteve O (zero) pontos na rubrica de "... ",

**141.**

Ou seja, não obstante a Trabalhadora Arguida ter, em termos individuais, alcançado um valor de €7.539,00 ao nível do ..., ficou bastante aquém do objectivo fixado para si nessa rubrica (€92.230,00), razão pela qual teve os referidos O (zero) pontos e nada auferiu de incentivos a esse título.

Vejamos agora os ... em causa nos presentes autos:

**142.**

Os ... n.º ... e n.º ... dizem respeito ao 2º ciclo de 2019,

**143.**

E os ... n.º ... e n.º ... foram contabilizados no 3º ciclo de 2019.

**144.**

No que respeita ao 3º ciclo de 2019, a que se reportam estes 2 (dois) últimos ..., e de acordo com o documento a que a Trabalhadora Arguida teve acesso (que corresponde

*aos resultados a 97% do ciclo do simulador), aquela obteve 0 (zero) pontos na rubrica individual de "...", conforme documento n.º 8 que aqui se junta,*

**145.**

*Sendo que tal resultado de 0 (zero) pontos na rubrica individual de "...", dever-se-á ter mantido nos resultados finais do 3.º ciclo de incentivos do ....*

**146.**

*A Trabalhadora Arguida está também convicta de que obteve 0 (zero) pontos na rubrica individual de "...", no 2º ciclo de 2019, mas não tem consigo os respectivos resultados, pelo que para prova deste facto requer a junção aos autos dos seus resultados do sistema de incentivos do retalho relativos ao 2º ciclo de 2019.*

**147.**

*Assim, quer no 2º quer no 3º ciclos do sistema de incentivos do..., mesmo contabilizando as operações de ... aqui em causa, a Trabalhadora Arguida não alcançou os seus objectivos individuais na rubrica de "...",*

**148.**

*E, portanto, não recebeu quaisquer pontos nem tão-pouco qualquer quantia monetária exclusivamente decorrente da realização daquelas operações de ....*

**149.**

*Consequentemente, não se verificou qualquer enriquecimento ilegítimo por parte da Trabalhadora Arguida com a prática dos actos em questão.*

*Adicionalmente,*

**150.**

*O ... não sofreu qualquer prejuízo patrimonial com as operações de ... em causa.*

*Vejamos porquê:*

**151.**

*A Trabalhadora Arguida não praticou os actos em análise no presente procedimento disciplinar com a intenção de lesar o ...*

**152.**

*Apenas o fez por indicação e com o conhecimento do seu superior hierárquico, Sr. ..., conforme referido anteriormente.*

**153.**

*Das 4 (quatro) operações de ... em causa, 2 (duas) já se encontram liquidadas na sua totalidade (...n.º ... e n.º ...), o que, aliás, é expressamente reconhecido pela Direcção de Auditoria no Memorandum elaborado:*

*"2 dos ... efetuados a 2 destes clientes (8.475,04€ e 11.912,29€) já foram liquidados com o proveito de novos ... entretanto concedidos (23.728,56€ e 26.244,82€)" (Cfr. folha n.º 9 do processo disciplinar).*

**154.**

*As outras duas operações de ... (... n.º ... e n.º ...) estão sujeitas a um plano de pagamentos,*

**155.**

*Que tem sido pontual e integralmente cumprido pelos clientes em questão,*

**156.**

*O que, aliás, é igualmente reconhecido pelo próprio ..., conforme se constata da tabela constante do Memorandum elaborado pela Direcção de Auditoria (Cfr. folha n.º 9 do processo disciplinar) com referência à situação dos ... "em dia".*

**157.**

*Acresce que, no mesmo documento (folha n.º 9 do processo disciplinar) a Direcção de Auditoria refere que "Os ... não registam ... vencido", o que corrobora a versão aqui apresentada pela Trabalhadora Arguida.*

**158.**

*Além disso, continua o ... a receber juros, comissões e prémios referentes aos seguros associados aos ... realizados.*

**159.**

*De facto, todas as operações de ... em causa foram efectuadas com seguro de vida e plano de protecção de pagamentos, que não são obrigatórios, mas que conferem segurança/garantia para o ... em caso de morte ou invalidez permanente, desemprego involuntário ou baixa (Cfr. documentos n.ºs 1, 2, 3 e 4 juntos à presente Resposta à Nota de Culpa).*

**160.**

*Acresce que os Clientes aos quais foram aprovadas as operações de ... em causa neste procedimento disciplinar conferem rentabilidade líquida positiva ao ..., conforme tabela infra (Cfr. documento 9 junto à presente Resposta à Nota de Culpa):*

| <i>Clientes / anos</i> | <i>2019</i> | <i>2020</i> | <i>04/2020</i> |
|------------------------|-------------|-------------|----------------|
| ...                    | €196,00     | €710,00     | €160,00        |
| ...                    | €20,00      | €528,00     | €123,00        |
| ...                    | €0,00       | €56,00      | €5,00          |
| ...                    | € - 8,00    | € 168,00    | € 39,00        |

*Informação extraída do sistema do ... em Julho 2020, sendo a rentabilidade do último mês apurado relativa a 04/2020.*

**161.**

*Não é, pois, verdade que as operações de ... sob análise tenham contribuído para agravar o risco de ..., contrariamente ao alegado no artigo 65.º da Nota de Culpa.*

**162.**

*Face ao exposto, verifica-se que não se encontra preenchida a previsão dos alegados crimes indicados na Nota de Culpa (Cfr. artigos 79.º, 80.º, 81.º, 90.º e 95.º) de burla e burla informática.*

**163.**

*Com efeito, não só a Trabalhadora Arguida não teve qualquer intenção de obter um enriquecimento ilegítimo, para si ou para terceiro, como não se verificou efectivamente qualquer enriquecimento ilegítimo.*

**164.**

*Acresce que, conforme referido anteriormente, não basta que o agente tenha a intenção de causar prejuízo patrimonial; o mesmo tem de se produzir, efectivamente, como consequência dos actos praticados pelo agente do crime.*

**165.**

*Ora, não só a Trabalhadora Arguida não teve a intenção de causar qualquer prejuízo patrimonial ao ...,*

**166.**

*Como este não sofreu, efectivamente, qualquer prejuízo patrimonial decorrente da aprovação dos 4 (quatro) ... em questão,*

**167.**

*Nem tão-pouco se encontram tais prejuízos patrimoniais alegados na Nota de Culpa (Cfr. artigo 98.º da Nota de Culpa, parte inicial).*

**168.**

*Além disso, os tipos de crime acima mencionados exigem, no que respeita ao seu elemento subjectivo, a verificação de uma actuação dolosa.*

**169.**

*Ora, em face do exposto, resulta claro que a Trabalhadora Arguida não praticou os actos sob análise no presente procedimento disciplinar com dolo, em qualquer das suas modalidades.*

*Contudo, e ainda que assim não se entenda,*

**170.**

*Na medida em que é essencial, para que se tenha por preenchido o tipo legal do crime, que o agente tenha actuado "por meio de erro ou engano sobre factos que astuciosamente provocou", é de concluir que o tipo legal do crime de burla não admite imputação a título de dolo eventual, mas apenas a título de dolo directo ou dolo necessário.*

**171.**

*De acordo com o artigo 14.º, n.º 1 do Código Penal:*

*"Age com dolo quem, representando um facto que preenche um tipo de crime, actuar com a intenção de o realizar.*

**172.**

*Segundo o artigo 14.º, n.º 2 do Código Penal:*

*"Age ainda com dolo quem representar a realização de um facto que preenche um tipo de crime como consequência necessária da sua conduta.*

**173.**

*Ora, da análise dos factos vertidos na Nota de Culpa, resulta claro que inexistem, nestes autos, qualquer prova ou demonstração de que a Trabalhadora Arguida tenha actuado com dolo directo.*

**174.**

*Não se demonstra, in casu, que a realização do tipo objectivo de ilícito surge como o verdadeiro fim da conduta.*

**175.**

*Bem assim, não se demonstra que a Trabalhadora Arguida, determinada a praticar os actos em causa, tenha representado a realização de um qualquer tipo legal, tendo, ainda assim, assumido tal consequência como necessária da conduta que pretendia adoptar,*

**176.**

*Sendo que tal não seria sequer demonstrável, por não ter sucedido*

**177.**

*Face a todo o exposto, é mister concluir que não se encontram preenchidos todos os elementos, objectivo e subjectivo, dos tipos legais dos crimes de burla, p. e p. pelo artigo 217.º do Código Penal, de burla informática, p. e p. pelo artigo 221.º do mesmo diploma e de falsidade informática, p. e p. pelo no artigo 3.º da Lei n.º 109/2009.*

**V. DA DESPROPORCIONALIDADE DA SANÇÃO DISCIPLINAR APLICADA FACE AO PERCURSO PROFISSIONAL DA TRABALHADORA ARGUIDA**

**178.**

*Conforme referido no artigo 94.º da Nota de Culpa, a Trabalhadora Arguida não tem qualquer sanção disciplinar registada no livro de sanções disciplinares.*

**179.**

*A Trabalhadora Arguida é uma excelente profissional,*

**180.**

*Sendo como tal considerada pelos seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes e familiares,*

**181.**

*Que sempre se dedicou, de forma abnegada, ao ...,*

**182.**

*E sempre colocou os interesses do ... acima de tudo,*

**183.**

*Não se tendo poupado a esforços - profissionais, pessoais e familiares - para cumprir, de forma zelosa e diligente, todas as funções que lhe foram atribuídas.*

**184.**

*Prova de tudo isto é o reconhecimento que sempre lhe foi dado pelo ...,*

**185.**

*Nomeadamente pelos seus superiores hierárquicos que, por diversas vezes, parabenizaram o seu trabalho e os objectivos comerciais por si alcançados, conforme se pode constatar pelos e-mails juntos como documentos n.ºs 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 à presente Resposta à Nota de Culpa.*

**186.**

*A Trabalhadora Arguida foi sempre, ao longo de mais de 12 anos de trabalho no ..., cumpridora de todas as regras e normas procedimentais do ..., tendo sempre pautado a sua conduta por um rigoroso profissionalismo.*

**187.**

*A Trabalhadora Arguida foi sempre honesta e extremamente zelosa quanto às funções que lhe incumbiam.*

*Com efeito,*

**188.**

*Não só a Trabalhadora Arguida recebeu diversos Diplomas que reconheceram o seu esforço e mérito pessoais, de que são título exemplificativo os documentos n.ºs 18 e 19 que se juntam à presente Resposta à Nota de Culpa,*

**189.**

*Como recebeu, igualmente, Prémios pelo seu desempenho, de que é exemplificativo o que consta do documento n.º 20 que se junta à presente Resposta à Nota de Culpa.*

**190.**

*Também no que respeita às avaliações individuais da chefia, a Trabalhadora Arguida teve sempre excelentes classificações.*

*Vejamos com maior detalhe.*

**191.**

*Através da análise do documento n.º 21 que ora se junta é possível constatar que a Trabalhadora Arguida teve, desde a data da sua admissão no ..., classificações próximas dos 100%,*

**192.**

*Tendo sempre obtido, desde 2017, a classificação final de "Excelente".*

**193.**

*Desde a respectiva admissão, nas avaliações individuais da Trabalhadora Arguida, foi sempre salientado o profissionalismo e rigor com que pautou (e pauta) a sua conduta, o respeito pelas regras do ..., a sua responsabilidade e empenho, a qualidade do seu trabalho, entre outros (Cfr. documentos n.ºs 22 a 31 que se juntam à presente Resposta à Nota de Culpa).*

**194.**

*Nas Avaliações da Chefia relativas aos anos de 2009, 2010, 2011, 2013, 2014 e 2015, no que respeita ao cumprimento dos objectivos individuais, a Trabalhadora Arguida obteve, na esmagadora maioria das vezes, a avaliação "Acima do esperado" (Cfr. documentos n.ºs 22 a 27 aqui juntos).*

**195.**

*De referir que, em 2012, por ter estado em gozo de licença parental e por ter sido colocada noutra Direcção comercial quando regressou do gozo da referida licença, foi decidido pelo superior hierárquico da Trabalhadora que não existiam elementos suficientes para que a mesma fosse avaliada, razão pela qual não existe uma avaliação formal relativa a 2012.*

**196.**

*Mas, nas Avaliações da Chefia relativas aos demais anos acima mencionados, a Trabalhadora Arguida teve sempre classificações de "Muito bom" ou "Bom" na secção de "Competências",*

**197.**

*Secção essa que se dividia nas seguintes rubricas: (i) Orientação para a Qualidade, (ii) Orientação para o Cliente, (iii) Orientação para os resultados, (iv) Trabalho em Equipa, (v)*

*Gestão contas/clientes, (vi) Gestão operações comerciais, (vii) Plan Controlo Activ Comerciais, (viii) Produtos Serviços e (ix) Técnica Vendas.*

**198.**

*Nas Avaliações da Chefia relativas aos anos de 2009, 2010, 2011, 2013, 2014 e 2015, pode ler-se na rubrica "Orientação para a Qualidade":*

*"Conhece os padrões de qualidade estabelecidos para o Grupo e orienta o seu trabalho pelos mesmos. Cumpre com objectividade as normas e procedimentos assegurando a qualidade na execução e resultados do seu trabalho. Verifica cuidadosamente os processos e as tarefas. É exigente e rigoroso com todos os aspectos do trabalho, questionando os processos habituais e melhora continuamente a sua qualidade."*

*Acresce que,*

**199.**

*Nas Avaliações da Chefia relativas aos anos 2009, 2010 e 2011 (Cfr. documentos n.ºs 22, 23 e 24 ora juntos) constava ainda uma secção relativa a "Características Pessoais",*

**200.**

*Dividida nas seguintes rubricas: (i) Atitude de compromisso com o Grupo, (ii) Capacidade de adaptação e flexibilidade, (iii) Iniciativa/Proactividade, (iv) Relacionamento Interpessoal, (v) Responsabilidade e (vi) Empenho.*

**201.**

*Ora, nas mencionadas rubricas a Trabalhadora Arguida teve sempre classificações de "Bom" ou "Excelente",*

**202.**

*Pode ler-se, a título exemplificativo, na rubrica "Atitude de compromisso com o Grupo", em todas as Avaliações da Chefia relativas aos anos 2009, 2010 e 2011 (Cfr. documentos n.ºs 22, 23 e 24):*

*"Demonstra compreender as implicações na sua actividade dos princípios, valores e políticas do Grupo e actua em conformidade, fomentando uma identidade comum. Assume e defende os princípios, valores e interesses do Grupo, como seus, promovendo-os*

*junto de colegas, Clientes e fornecedores e demonstra orgulho em trabalhar no Grupo. Efectua uma adequada gestão e articulação de prioridades/objectivos do Grupo face aos objectivos da sua Unidade de Negócio."*

**203.**

*Pode ainda ler-se na rubrica "Responsabilidade", em todas as Avaliações dos anos mencionados:*

*"Exibe uma postura pessoal e profissional de modo a salvaguardar a boa imagem e o prestígio do Grupo."*

**204.**

*Nas Avaliações da Chefia relativas aos anos 2013, 2014, 2015 e 2016 (Cfr. documentos n.º 25, 26, 27 e 28 ora juntos) a secção relativa a "Características Pessoais" passou a ser dividida nas seguintes rubricas: (i) Capacidade de adaptação e flexibilidade, (ii) Iniciativa/Proactividade, (iii) Relacionamento Interpessoal, (iv) Responsabilidade, (v) Dedicção ao Cliente, (vi) Atitude Positiva e (vii) Rigor e Ética.*

**205.**

*Nas mencionadas rubricas a Trabalhadora Arguida teve sempre classificações de "Bom" ou "Excelente".*

**206.**

*Pode ler-se, a título de exemplo, na rubrica "Dedicção ao Cliente":*

*"Revela preocupação pelo impacto do seu desempenho na satisfação dos clientes do ..., quer tenha com eles uma relação directa ou não, acautelando o equilíbrio entre os objectivos e interesses da Organização e as necessidades dos Clientes".*

**207.**

*Na rubrica "Rigor e Ética" pode ler-se:*

*"Procura fazer bem as coisas certas, tendo presente as normas legais, regras e procedimentos internos, que conhece e assume como seu referencial de valores e princípios de atuação."*

**208.**

*Mais se acrescenta que na rubrica "Rigor e Ética" a Trabalhadora Arguida obteve quase sempre a classificação de "Excelente".*

**209.**

*Mais recentemente, nas Avaliações da Chefia relativas aos anos de 2017, 2018 e 2019 (Cfr. documentos n.º 29, 30 e 31 ora juntos) cujo modelo sofreu alterações, a avaliação da Trabalhadora Arguida conduziu, na esmagadora maioria das vezes, ao resultado "É um exemplo".*

**210.**

*Salientam-se os resultados da avaliação da Trabalhadora Arguida relativamente à questão "Assume um comportamento ético observando as normas do código de conduta?",*

**211.**

*Que coincidiu sempre com a avaliação "É um exemplo".*

**212.**

*Nas mencionadas Avaliações da Chefia relativas aos anos de 2017, 2018 e 2019, no que respeita ao cumprimento dos objectivos individuais, a Trabalhadora Arguida obteve, na maioria das vezes, a avaliação "Muito acima" (Cfr. documentos n.º 29, 30 e 31 ora juntos).*

**213.**

*Acresce ainda que, na secção de "Comentários do Avaliador", a Trabalhadora Arguida foi inúmeras vezes alvo de comentários positivos e de enaltecimento por parte dos seus superiores hierárquicos.*

*Vejamos.*

**214.**

*Na Avaliação de Chefia relativa ao ano 2016 (Cfr. documento n.º 28), realizada pela chefia directa da Trabalhadora Arguida, à data, Sr. ..., pode ler-se:*

*"A ..., à semelhança da ..., contribui decisivamente para os resultados da ..."*

**215.**

*Veja-se ainda, na Avaliação de Chefia relativa ao ano de 2017 (Cfr. documento n.º 29), também realizada pelo Sr. Dr. ..., os comentários na secção "Comentários do Avaliador":*  
*"Parabéns à ..., pela sua excelente performance durante o ano de 2017. Excelente notação de Customer Experience Individual. Há que continuar."*

**216.**

*No que respeita ao ano de 2018 (Cfr. documento n.º 30), pode ler-se na Secção "Comentários do Avaliador" redigida pela chefia da Trabalhadora Arguida à data, Sr. Dr. ....:*

*"A ... contribuiu de uma forma muito positiva para os bons resultados da ... durante o ano de 2018. Apresenta um elevado nível de qualidade em tudo o que faz e por essa razão deverá acreditar e investir de uma forma contínua os seus conhecimentos no negócio pois será uma questão de tempo para se abrirem novas oportunidades de carreira que são bem merecidas."*

**217.**

*Por fim, relativamente ao ano de 2019 (Cfr. documento n.º 31), a Avaliação de Chefia foi elaborada pelo Sr. Dr. ..., superior hierárquico da Trabalhadora Arguida à data (e à data dos factos), que na Secção "Comentários do Avaliador" escreveu:*

*"O contributo da ... foi decisivo para o excelente ano da ... (1.ª da CD e 1.º DRSI) com IP Anual de 182%. A nível pessoal, magnífico desempenho a nível da sistemática comercial bem como na produção de ... e habitação (produção próxima de 1M). Colaboradora preparada para novas oportunidades de carreira devendo manter o autodesenvolvimento bem como uma maior proactividade no desempenho da sua função."*

**218.**

*A Trabalhadora Arguida é aquilo que comumente se denomina de "trabalhador exemplar".*

**219.**

*Assim, face a todo o exposto, não tem qualquer fundamento a afirmação vertida no artigo 99.º da Nota de Culpa no sentido de que "não pode a Arguente deixar de questionar-se sobre a frequência com que a Colaboradora-Arguida descure e desconsidera regras essenciais de conduta e procedimentais do ...".*

**220.**

*Não pode, inclusive, a Trabalhadora Arguida evitar sentir a sua imagem profissional profundamente denegrida e difamada com o descrito na Nota de Culpa, em virtude de episódios ocorridos no ano de 2019, que apesar de poderem constituir "um percalço" no percurso profissional da Trabalhadora Arguida, não podem servir para desconsiderar os mais de 12 anos de trabalho e dedicação em prol do ..., sem qualquer registo ou incidente violador dos seus deveres laborais.*

**221.**

*Consequentemente, dos episódios em causa no presente procedimento disciplinar, relacionados com 4 (quatro) operações de aprovação de ..., não pode resultar uma quebra de confiança do ... na Trabalhadora Arguida que torne impossível a subsistência da relação laboral, contrariamente ao alegado no artigo 97.º da Nota de Culpa.*

**222.**

*Com efeito, prevê o n.º 3 do artigo 351.º do Código do 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 relevantes."*

**223.**

*Ora, o ... não pode aplicar à Trabalhadora Arguida- cujo currículo é absolutamente imaculado até este episódio e que sempre foi reconhecida pelos pares e superiores hierárquicos como alguém cumpridor das normas e regras procedimentais do ... - a sanção disciplinar mais gravosa, destinada a situações de infracções disciplinares graves, que não é claramente o que se passou no caso sub judice.*

**224.**

*Mais: como já foi diversas vezes frisado na presente Resposta à Nota de Culpa, tudo o que a Trabalhadora Arguida fez, fê-lo por indicação e com o conhecimento do seu superior hierárquico, Sr. Dr. ...,*

**225.**

*Consequentemente, face à influência do respectivo superior hierárquico, não se pode afirmar que a Trabalhadora Arguida praticou os actos sob análise no presente procedimento disciplinar com "culpa grave",*

**226.**

*Pelo que é desprovido de fundamento o despedimento com justa causa.*

**227.**

*Com efeito, acompanhando a linha de raciocínio do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13/10/1999, Relator José Mesquita, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):*

*"Provando-se que o trabalhador cometeu um crime de burla de que foi ofendida a sua entidade patronal, existe, em princípio, justa causa para o seu despedimento, desde que se verifique uma culpa grave. Provando-se que o trabalhador agiu sob coacção, ameaças, e que tinha um grande grau de dependência e influência do seu superior, a culpa tem de se considerar leve, não se justificando a justa causa de despedimento."*

**228.**

*A Trabalhadora Arguida não teve qualquer intenção de se beneficiar, nem obteve qualquer proveito económico,*

**229.**

*Nem da sua actuação resultou qualquer prejuízo para o ..., antes pelo contrário.*

**230.**

*Aplicar a sanção de despedimento à Trabalhadora Arguida é- perdoe-se a comparação - sentenciar com pena de morte quem cometeu um delito de gravidade diminuta.*

**231.**

*No âmbito do despedimento por facto imputável ao trabalhador, têm a jurisprudência e doutrina portuguesas entendido que, para que exista uma situação de justa causa, é necessária a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- a. um comportamento ilícito, grave, em si mesmo ou pelas suas consequências, e culposo do trabalhador;*
- b. a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral;*

*c. a verificação de um nexo de causalidade entre os dois elementos anteriores.*

**232.**

*De acordo com MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Almedina, 2012, p. 819:*

*"Só se configura uma situação de justa causa de despedimento se do comportamento do trabalhador decorrer a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral - é o denominado requisito objectivo da justa causa. Fica assim claro que o comportamento do trabalhador, ainda que constitutivo de infracção disciplinar, não é, por si só, justa causa para despedimento (...)"*.

**233.**

*Assim, atendendo:*

- a) À inexistência de danos de índole patrimonial na esfera do ...;*
- b) Ao contexto no qual os actos sob análise no presente procedimento disciplinar foram praticados pela Trabalhadora Arguida, por indicação e com o conhecimento do respectivo superior hierárquico;*
- c) À inexistência de qualquer interesse pessoal ou obtenção de uma melhor performance na sequência da aprovação dos mencionados ...;*
- d) Ao ímpoluto percurso profissional da Trabalhadora Arguida no ... (mais de 12 anos), que sempre pautou a sua conduta por um rigoroso profissionalismo, não tendo antecedentes disciplinares;*

*Não existe qualquer sustentação para qualificar como justa causa de despedimento os factos de que a Trabalhadora Arguida vem acusada.*

**234.**

*Em face do anteriormente exposto, é evidente que o presente procedimento disciplinar tendente a despedimento se encontra desprovido de qualquer fundamento, devendo, portanto, o mesmo ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção disciplinar à Trabalhadora Arguida.*

***Termos em que o presente procedimento disciplinar tendente a despedimento deve ser***

*arquivado sem aplicação de qualquer sanção disciplinar à Trabalhadora Arguida.*

*Caso assim não se entenda, o que somente por mero dever de patrocínio se admite, e sempre sem conceder, requer-se a v.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que sejam efectuadas as diligências provatórias abaixo requeridas, indispensáveis e pertinentes para o esclarecimento da verdade dos factos e essenciais para a defesa da Trabalhadora Arguida, requerendo-se, desde já e para todos os devidos efeitos legais, que os mandatários subscritores sejam previamente notificados de todos os despachos, decisões, actos processuais, ou diligências probatórias praticados ou a praticar no âmbito do presente procedimento disciplinar, para efeitos de assegurar a respetiva presença, nomeadamente nas diligências de inquirição de testemunhas, direito de que a Trabalhadora Arguida não abdica.*

**DILIGÊNCIAS PROBATÓRIAS:**

**1 – Prova documental:**

- Documento n.º 1: Documentação relativa ao ... n.º ...
- Documento n.º 2: Documentação relativa ao ... n.º ...
- Documento n.º 3: Documentação relativa ao ... n.º ...
- Documento n.º 4: Documentação relativa ao ... n.º ...
- Documento n.º 5: Dossier com análise de histórico, grau de risco e património financeiro relativo ao cliente ...
- Documento n.º 6: Sistema de Incentivos do ... (1.º ciclo de 2020)

- *Documento n.º 7: Resultados do Sistema de Incentivos ... da Trabalhadora Arguida relativos ao 1.º ciclo de 2019*
  - *Documento n.º 8: Resultados do Sistema de Incentivos ... da Trabalhadora Arguida relativos ao 3.º ciclo de 2019 (resultados a 97% do ciclo do simulador)*
  - *Documento n.º 9: Resultados da rentabilidade dos clientes*
  - *Documentos n.º 10 a 17: E-mails que parabenizam o trabalho e resultados alcançados pela trabalhadora Arguida*
  - *Documentos n.ºs 18 e 19: Diplomas entregues à Trabalhadora Arguida*
  - *Documento n.º 20: Prémio alcançado pela Trabalhadora Arguida*
  - *Documento n.º 21: Resultados das avaliações de chefia relativas à Trabalhadora Arguida desde 2009 a 2019*
  - *Documento n.º 22: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2009*
  - *Documento n.º 23: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2010*
  - *Documento n.º 24: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2011*
  - *Documento n.º 25: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2013*
  - *Documento n.º 26: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2014*
  - *Documento n.º 27: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2015*
  - *Documento n.º 28: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2016*
  - *Documento n.º 29: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2017*
  - *Documento n.º 30: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2018*
  - *Documento n.º 31: Avaliação da chefia relativa ao ano de 2019*
- 
- *Para prova dos factos alegados nos artigos 119 a 123 desta Resposta à Nota de Culpa, requer-se a junção aos autos dos dossiers com análise de histórico, grau de risco e património financeiro dos clientes ... e ... e ...*
  
  - *Para prova dos factos alegados nos artigos 144, 145, 146 e 147 desta Resposta à Nota de Culpa, requer-se a junção aos autos dos resultados do sistema de incentivos ... da Trabalhadora Arguida relativos aos 20 e 30 ciclos de 2019.*
  
  - *Para prova dos factos alegados na presente Resposta à Nota de Culpa sob os artigos 154 e 155, requer-se que sejam juntos aos autos os documentos comprovativos do cumprimento do plano de pagamentos dos ... em causa pelos clientes (...n.º ... e n.º ...).*

## 2 - Prova testemunhal:

Requer-se a inquirição das seguintes testemunhas:

1. ..., trabalhador do ... e Director da ..., com domicílio na (...);
2. ..., reformado, antigo Director da ..., com domicílio na (...);
3. ..., trabalhador do ... e Director da ..., com domicílio na (...);
4. ..., Gestor, com domicílio na (...).

### 1.4. A entidade empregadora remeteu o processo instruído com os seguintes documentos:

- Cópia de termo de abertura do processo disciplinar, datado de 10.07.2020;
- Cópia de email com Despacho interno de 03.07.2020 decretando a abertura de procedimento disciplinar;
- Cópia de termo de juntada datado de 10.07.2020, referente a documentos recebidos pela Direção de Auditoria do ... Arguente;
- Cópia de carta datada de 07.07.2020, enviada pela Direção de Auditoria, constando os seguintes elementos:
  - o Cópia de email com despacho interno de 03.07.2020 para instauração de processo disciplinar;
  - o Cópia de memmorum com ref.<sup>a</sup> ... e seus anexos;
  - o Cópia de email da DRH – Direção de Recursos Humanos, com informação e elementos da trabalhadora envolvida;
- Cópia de nota de culpa;
- Cópia de carta datada de 30.07.2020, referente à comunicação da nota de culpa e respetivo comprovativo de envio e receção;

- Cópia de carta datada de 30.07.2020, enviada à Comissão de trabalhadores/as referente à notificação da nota de culpa à trabalhadora ... e respetivo comprovativo de envio e receção;
- Cópia de correspondência eletrónica trocada entre o mandatário da trabalhadora e o instrutor do processo disciplinar;
- Cópia de resposta à nota de culpa e respetivos anexos nela mencionados;
- Cópia de despacho interno de 08.09.2020, e respetiva notificação ao mandatário da trabalhadora;
- Cópia de mail de 12.09.2020 remetido pelo mandatário da trabalhadora em resposta ao despacho interno;
- Cópia de correspondência eletrónica trocada entre o mandatário da trabalhadora e o instrutor do processo;
- Cópia de termo de juntada datado de 25.09.2020 referente a notícia publicada no ... no dia 28.08.2020;
- Cópia de notícia de 28.08.2020;
- Cópia de despacho interno de 02.10.2020 e cópia de email dessa mesma data, notificando o mandatário da trabalhadora do referido despacho;
- Cópia de Dossiers com análise de histórico, grau de risco e património financeiro dos clientes ... e ... e ...;
- Cópia de Email de 27.08.2020 referente aos resultados do sistema de incentivos ... da trabalhadora Arguida relativos aos 2.º e 3.º ciclos de 2019;
- Cópia de comprovativos do cumprimento do plano de pagamentos dos ... em causa pelos clientes (... n.º ... e n.º ...);
- Cópia de auto de declarações de ...;

- Cópia de auto de declarações de ...;
- Cópia de auto de declarações de ...;
- Cópia de auto de não comparência de ...;
- Cópia de correspondência eletrónica trocada entre o mandatário da trabalhadora e o instrutor do processo;
- Cópia de termo de juntada de 09.10.2020;
- Cópia de ficheiros para apuramento do SIR, referente aos períodos do 2.º e 3.º ciclos comerciais de 2019;
- Cópia de correspondência eletrónica entre o Instrutor do Processo e o ... arguente;
- Cópia de termo de juntada de 03.11.2020;
- Cópia de email do mandatário da trabalhadora, informando o Instrutor do processo de que a trabalhadora arguida se encontra grávida;
- Declaração médica sobre o estado de gravidez da trabalhadora;

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

**2.2.** A Diretiva 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 atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva 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 direta 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 adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

**2.3.** Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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.

**2.4.** O n.º 1 do artigo 10.º 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, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de

despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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 proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.7.** 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 proteção 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.

**2.8.** Importa ainda salientar que, nos 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.

**2.9.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou a à

trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto 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 infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.10.** 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.

**2.11.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a 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 caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** 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 culposos 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 culposos 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 nexo 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 objetividade 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 “objetiva” 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 infração, ou seja, uma violação, por ação 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 atuação 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 respetiva 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 (cf., 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) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
- e, outro, de natureza objetiva, 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 ação 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 objetividade 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 proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.*

*Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª 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 suscetível 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 nexo 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 infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.*

**2.13.** Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “ *O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para*

*compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

**2.14.** Ora, o presente processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Com efeito, cabe a esta Comissão, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.15.** Desta forma, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

**2.16.** Nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

**2.17.** No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada, em suma, dos seguintes comportamentos que na ótica do empregador consubstanciam ilícios disciplinares e penais:

- Entre 02.05.2019 e 08.08.2019 a trabalhadora alterou a ... de 4 clientes ..., sem que para tal existisse documentação de suporte;

- Tais alterações foram efetuadas pela trabalhadora na aplicação de clientes sem que existissem documentos de suporte e com o propósito de assegurar que aos clientes fosse aprovado o ... ao nível local, uma vez que as simulações com a ... originária poderiam impedir a aprovação da operação ao nível local, tal como era do seu conhecimento;
- As alterações efetuadas e imputadas única e exclusivamente à trabalhadora arguida, permitiram-lhe ultrapassar as mensagens de recusa provenientes do simulador e que obrigariam a uma decisão por um nível superior, assim como, aprovar os referidos ... ao nível local, num total de 52.549,11€, em desconformidade com as regras internas do ... arguente.
- Com a sua conduta, a trabalhadora evitou ter de submeter as operações para análise pela Direção de ..., que poderia recusá-las, não contabilizando para a sua performance ou da sua ..., assim como, contribuiu para agravar o risco de ...;
- A trabalhadora violou assim, de forma consciente, diversos deveres previstos e regulados quer no código de Conduta da Arguente (...), em concreto os seus artigos 3.º (Princípios de conduta) e 5.º (Dever de diligência, cooperação e transparência), quer na Norma de Procedimento ..., a qual versa sobre a ...;
- Com os seus comportamentos, a trabalhadora violou os mais elementares deveres de legalidade, transparência, probidade, integridade, lealdade e diligência. A trabalhadora violou ainda o dever de desempenhar as suas funções de modo competente, eficiente, imparcial, transparente e equilibrado, em respeito pelos legítimos interesses dos clientes e do ...;
- Os comportamentos da trabalhadora, além de desconformes aos procedimentos e normas internas, são igualmente desconformes com a responsabilidade das funções que são confiadas à trabalhadora enquanto gestora comercial, a quem se exige que cumpra escrupulosamente todas as normas e procedimentos em vigor;
- Com a sua conduta, a trabalhadora praticou o crime de Burla informática, previsto e punido no artigo 221.º do Código penal, uma vez que com a sua conduta a trabalhadora interferiu, no resultado de tratamento de dados, através da introdução errada dos mesmos, com vista à apresentação de uma boa performance comercial da ... onde trabalha e conseqüentemente, à obtenção de enriquecimento ilegítimo;

- Cometeu igualmente a trabalhadora, o crime de burla, previsto no artigo 217.º do Código penal, uma vez que enganou de forma ardilosa (através da introdução de dados cujo teor se exigia verdadeiro, mas que, ao invés, era falseado), e apenas por via deste erro/engano a arguente procedeu, sem passar pela análise da Direção de ..., à disposição patrimonial conforme acima referida;
- Por último, cometeu a trabalhadora o crime de falsidade informática, previsto no artigo 3.º da Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro (Lei do Cibercrime);
- Neste sentido, a atuação da trabalhadora realizada de forma consciente e deliberada consubstancia a violação quer de deveres juslaborais, quer da prática de ilícitos de natureza criminal;
- A trabalhadora não tem nenhuma sanção disciplinar registada no livro de sanções disciplinares contudo, não poderão ficar incólumes as infrações disciplinares decorrentes da violação pela colaboradora-arguida de diversos deveres juslaborais, quando se encontra demonstrado que, à revelia das regras que conhecia perfeitamente por força do exercício das suas funções, adulterou elementos pessoais – ... – de pelo menos 4 clientes no sistema do ..., possibilitando a aprovação de ... ao nível local em desconformidade com as normas internas do ..., tendo, assim, praticado os crimes de Burla informática, Burla e falsidade informática;

**2.18.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, refira-se que cabe às entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.19.** Assim, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, os factos alegados pela trabalhadora em resposta à nota de culpa, bem como toda a prova produzida no processo, onde se incluem a prova documental e as declarações prestadas pelas testemunhas arroladas, importa salientar que, em rigor, para a

aplicação da sanção disciplinar mais gravosa, torna-se necessário estabelecer o necessário nexo-causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau de culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou os comportamentos que lhe são imputados e que aqueles comportamentos, por culposos, e pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.20.** Num primeiro ponto, refira-se que não se acompanha a posição vertida pela trabalhadora na resposta à nota de culpa, em concreto nos seus pontos 11 ao ponto 54, onde argumenta que os comportamentos praticados por si, não consubstanciam, ainda que em abstrato, a prática de ilícitos criminais, mormente de crime de burla, burla informática e falsidade informática.

**2.21.** Ora, de acordo com o n.º 1 artigo 329.º do CT, o prazo de prescrição do direito a exercer o poder disciplinar é de um ano, a não ser que a infração constitua igualmente crime, aplicando-se, nesses casos, o prazo de prescrição penal.

**2.22.** Com efeito e tal como reconhece a trabalhadora no ponto 44.º e 45.º da Resposta à nota de culpa, é entendimento da Jurisprudência superior que, para que seja possível ao empregador beneficiar do prazo de prescrição penal, os factos praticados pelo/a trabalhador/a arguido/a, apenas têm de configurar, em abstrato, a prática de crime.

**2.23.** Nesta senda, é nosso entendimento que - em abstrato - os comportamentos imputados à trabalhadora, são passíveis de consubstanciar ilícitos criminais, mormente o crime de falsidade informática, pelo que não se colhe o argumento de que se deve aplicar, *in casu*, o prazo de prescrição de 1 ano ao invés do prazo de prescrição da lei penal.

**2.24.** Ressalve-se, todavia, que não se pretende com esta posição, insinuar ou expressar que os comportamentos da trabalhadora configuraram a prática dos crimes mencionados, mas

antes e tão só, que se admite que esses comportamentos são suscetíveis de aplicar o prazo de prescrição da lei penal.

**2.24.** Posto isto, e considerando que a trabalhadora admitiu ter ... dos quatro clientes de ..., sem que para tal existisse documentação de suporte, com o objetivo de promover a celeridade na aprovação dos ... em causa, tendo em conta o histórico dos clientes, o grau de risco e a capacidade financeira dos mesmos, importa verificar se esses comportamentos da trabalhadora são suscetíveis de justificar a sanção mais gravosa, dentro das eventualmente aplicáveis.

**2.25.** Determina o n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do/a infrator/a, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

**2.26.** Voltando ao caso em concreto, afigura-se-nos que a sanção é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, assim como, ao eventual juízo de valores que se possa fazer à conduta da trabalhadora.

Senão vejamos,

**2.27.** Ao contrário do que alega o empregador, afigura-se-nos que os factos praticados pela trabalhadora e as hipotéticas consequências daí advenientes não podem ser imputados única e exclusivamente à trabalhadora, porquanto os seus comportamentos não tiveram nem poderiam ter uma consequência direta. Em rigor, fica demonstrado no presente processo, através do depoimento das testemunhas – Sr. Dr. ... e Sr. Dr. ..., assim como dos documentos intitulados “Despachos de proposta” juntos ao processo e que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos, que não era a trabalhadora que detinha o poder de decisão para aprovação ou decisão ao nível dos ..., uma vez que essa documentação tinha de ser posteriormente validada e assinada por 2 procuradores do ....

**2.28.** Mais, resulta ainda do processo que depois da validação pelos 2 procuradores, era ainda necessária uma validação pela área de contratação de ....

**2.29.** Assim, independentemente dos comportamentos adotados pela trabalhadora, a decisão final nunca era tomada por si, carecendo sempre de decisão superior que poderiam recusar/validar os ...

**2.30.** Por outro lado, dúvidas não restam que os factos imputados à trabalhadora configuravam práticas comuns e recorrentes entre os funcionários do ... arguente, conforme resulta da informação constante do processo, nomeadamente do documento n.º 334 do processo disciplinar, que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos, (notícia intitulada "...") e do depoimento do Sr. Dr. ... donde se pode ler: *"(...) toda a gente tem conhecimento desta prática, que é transversal ..., ou pelo menos no ... (...)."*

**2.31.** Ademais, os factos que ora são imputados à trabalhadora eram do conhecimento da sua chefia Direta, Sr. Dr. ..., que aliás, alterava e cancelava as simulações com a ... dos clientes, permitindo a realização de nova simulação com a ... alterada – conforme ponto 108.º da resposta à nota de culpa e depoimento do Sr. Dr. ..., que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos.

**2.32.** Decorre ainda do processo que a trabalhadora arguida poderá ter tomado conhecimento desta prática pelo seu superior hierárquico, uma vez que a trabalhadora no ponto 30.º da resposta à nota de culpa, refere que adotou aqueles comportamentos com conhecimento e indicação do superior hierárquico direito, o Sr. Dr. ... que, em sede de auto de declarações admitiu que *" (...) não tem a certeza, mas que poderá ter sido através de si que a mesma descobriu que era possível essa alteração - não se podia fazer "... pelos olhos", era necessário analisar a capacidade financeira do cliente, ver uma série de critérios e condições... no fundo a testemunha dava formação aos colaboradores, de entre os quais, a colaboradora-arguida, e nessa medida poderá ter indicado à colaboradora - arguida que fazendo a alteração da ... que isso poderia condicionar ou não o nível decisório de .... Refere*

*que, a ter dito alguma coisa à colaboradora terá sido numa ótica em que a colaboradora ficou indignada por a testemunha ter recusado uma proposta que deu aprovada, referindo, inclusive, que o motivo da recusa era por ser “racista”, ao que a testemunha terá respondido/explicado que não se tratava de ser racista ou não, que quem fazia essa análise era o ... e portanto se alguma vez tivesse uma situação em que o cliente tivesse a ... (... , por exemplo), para experimentar alterar ... que o ... já deveria ser aprovado ao nível local (...)*”.

**2.33.** Assim, apesar de se reconhecer que aquele procedimento não é adequado, a verdade é que os comportamentos da trabalhadora eram do conhecimento do seu superior hierárquico direto e validados por ele.

**2.34.** A isto acresce que, em nosso entendimento, não fica demonstrado que a trabalhadora adotou aqueles comportamentos com o objetivo de prejudicar a empregadora, mas antes, afigura-se que a sua conduta versava passar uma imagem mais positiva e competente do ..., uma vez que nas palavras da trabalhadora arguida e do Sr. Dr. ..., aqueles clientes reuniam as condições necessárias à atribuição do ..., tendo em conta o seu histórico, o grau de risco e a capacidade financeira dos mesmos.

**2.35.** Refira-se ainda que, em nossa opinião, não se verifica que a trabalhadora, com os factos praticados tenha causado quaisquer prejuízos patrimoniais, porquanto tal como é referido no documento n.º 8 do presente procedimento disciplinar, intitulado “memorandum”, 2 dos ... já se encontram liquidados.

**2.36.** Relativamente aos restantes 2 ..., é confirmado que os mesmos se encontram a ser pontualmente pagos, encontrando-se o ... a receber juros, comissões e prémios referentes aos seguros associados aos ... realizados, tal como resulta dos pontos 154 a 159 da resposta à nota de culpa, do depoimento do Sr. Dr. ..., Diretor da ..., e conforme documento n.º 338, intitulado “comprovativos do cumprimento do plano de pagamentos dos ... em causa pelos clientes” e que se dá por integralmente reproduzidos.

**2.37.** Nesta senda, afigura-se que a trabalhadora, atendendo ao 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 a todo o circunstancialismo descrito ao longo do processo, não adotou um comportamento culposos, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências que inviabilize a manutenção da relação laboral.

**2.38.** Face ao exposto, entende-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a mencionada presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE NOVEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**