

PARECER N.º 461/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 12.02.

PROCESSO N.º CITE-D/1811/2023

I – OBJETO

- 1.1.** A entidade empregadora ..., remeteu à CITE, no dia **12 de abril de 2023**, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, uma vez que o processo disciplinar foi instaurado no decurso do gozo da licença parental.
- 1.2.** Assim, no dia 11 de novembro de 2022, e com fundamento numa resposta apresentada em juízo, em particular no artigo 111º do respetivo articulado, junto, via *citius*, no dia 10 de novembro de 2022, ao processo ..., J2, do Tribunal de Trabalho de ..., a entidade empregadora procedeu à abertura procedimento prévio de inquérito disciplinar com vista a apurar se o comportamento da mesma consubstancia violação dos seus deveres laborais como trabalhadora.
- 1.3.** De acordo com o DOC. A. junto ao procedimento prévio de inquérito, no dia 10 de novembro de 2022, foi remetida ao referido processo um articulado que reproduz uma RESPOSTA à contestação e do qual resulta alegado no referido artigo 111º que “Relativamente ao domínio ... esclarece-se que não era a Autora que tinha acesso ao mesmo (apenas tinha ao seu e ao ...).”
- 1.4.** No âmbito do procedimento de inquérito prévio ao processo disciplinar foram inquiridas, no dia 14 de dezembro de 2022, três testemunhas, sendo, a secretária da Direção da Entidade Empregadora, uma trabalhadora com a categoria profissional de “...”, e um trabalhador com a categoria de “...”, todos com vínculo à entidade empregadora à data da inquirição.

1.5. Aos autos de declarações prestadas pelas duas primeiras testemunhas foram juntos documentos, a saber, trocas de comunicações eletrónicas.

1.6. O relatório final do procedimento de inquérito prévio consta datado de 15 de dezembro de 2022, e foi elaborado nos seguintes termos, pelo gerente da entidade empregadora:

“(…) Da Instauração

Com base na resposta dada no artigo 111, ao Tribunal, via CITIUS, no dia 10 de Novembro de 2022, no âmbito do Processo nº ..., J2, do Tribunal de Trabalho de ..., efetuada pela trabalhadora ..., NIF ..., foi efetuado pela Gerência da Empresa ..., no dia 11/11/2022, o termo de abertura de Processo Disciplinar e instaurado procedimento prévio de inquérito contra a supra referida trabalhadora, com vista a apurar violação de deveres laborais.

II. Do procedimento prévio de Inquérito

No âmbito do procedimento prévio de inquérito, foi enviada resposta às solicitações da empresa ..., por parte da empresa ..., foram juntos diversos emails, para além de que a trabalhadora ... e a trabalhadora ... juntaram igualmente documentação para apreciação e culminando com a audição de três trabalhadores da

Da prova carreada para os autos disciplinares, resultaram provados os seguintes factos:

a) É manifestamente falso que a arguida não tenha acesso à conta de email ...; aliás foi a mesma que solicitou à empresa ... a criação deste email, solicitou ainda o reencaminhamento de diversos emails para este email e que até fosse apagado o histórico desta conta;

b) No que diz respeito ao acesso a emails e passwords, a arguida ..., sem conhecimento do Dr. ..., gerente da ..., solicitou à empresa ... o acesso a todos os emails e passwords da empresa, sem estar autorizada e sem lhe dizerem respeito no âmbito das suas funções específicas pois apenas tratava de algumas funções jurídicas, recursos humanos e alguns seguros;

c) No que tange ao acesso a emails através de reencaminhamentos, a arguida ..., sem conhecimento do Dr. ..., gerente da ..., solicitou à empresa ... no dia 13/02/2020 o pedido de reencaminhamento dos emails ... (e mail institucional da ...); ... (e mail institucional da ...) para ..., e no dia 16/04/2020 solicitou à empresa ... o pedido de reencaminhamento do email ... (email institucional do ...) para ..., ou seja, através destas solicitações a arguida acedia aos emails da ..., do ... e do armazém, sem qualquer necessidade pois não fazia parte das suas funções e dessa forma acedia também aos emails que a Gerência que enviava para estes diversos funcionários, sem o conhecimento deste. Sobre a criação da conta ..., a arguida no dia 01/02/2021 solicitou à empresa ..., a criação do email ... e solicitou ao mesmo tempo o reencaminhamento desse email para o email por si criado ... ao qual tinha pleno acesso, ou seja, também acedia indevidamente aos emails desta área e não tendo dado conhecimento deste reencaminhamento ao gerente da empresa. Na realidade a arguida tinha reencaminhado todos os e-mails dos funcionários de escritório para ... sem o conhecimento do gerente, e através desse reencaminhamento acedia aos e-mails que o próprio gerente enviava para esses colaboradores sem o consentimento do mesmo.

e) Relativamente à falta de verdade da arguida perante a empresa ..., a arguida ... apresentava-se à empresa ... nas solicitações dos emails ao mesmo nível do Dr. ...,

conforme email de 25/11/2022, ou seja, com se tivesse poderes de Direcção e de Gerência, o que não ocorria de todo desde 2011 e sem o conhecimento do Dr.

f) Relativamente ao reencaminhamento de emails pela arguida remetidos pela ... a 15/11/2022 e 12/12/2022, a arguida ... efetuava reencaminhamentos dos emails da empresa para o colega ... e incluindo para o email pessoal deste, com factos sigilosos, relativos à empresa ... e até mesmo com comentários insultuosos para a Gerência e colegas de trabalho ..., ... e ..., seja para o email pessoal ou profissional do Sr.

III. Conclusão

Entendemos que tal comportamento, culposo, da trabalhadora ..., pelas suas gravidades e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre a mesma e a empresa ..., pelo que se justifica o envio da nota de culpa no âmbito do presente procedimento disciplinar com vista ao despedimento da arguida com justa causa nos termos do disposto no art. 351º e ss. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei Nº 7/2009, 12/02 (...).

- 1.7.** A Nota de Culpa, que consta de 32 páginas, foi remetida à trabalhadora no dia 16 de dezembro de 2022, por carta registada com aviso de recepção, e está elaborada nos seguintes termos:

“(...) ..., com sede na Rua ..., contribuinte fiscal nº ..., NISS ..., certidão permanente ..., válida até 21/08/2023, representada pelo sócio gerente, Sr. Dr. ..., com poderes para o acto — na qualidade de Entidade Empregadora vem deduzir contra a trabalhadora, Sra. Dra. ..., nascida a 14-02-1984, (...) , atualmente com a categoria profissional de Diretora de Serviços, adiante designada como arguida, a presente acusação, nos termos dos artigos, 351º e seguintes Código do Trabalho, com os fundamentos constantes do seguinte articulado:

PONTO PRÉVIO

- a) A trabalhadora ... iniciou funções na ré em 22/06/2004 exercendo o cargo de gerente e renunciou à gerência em 26/10/2011 quando a empresa ... apresentava resultados negativos, saliente-se em abono da verdade.
- b) Desde a data de admissão até ao início do ano de 2021, ou seja, durante 17 anos, a arguida nunca reclamou do que quer que seja, nem pediu qualquer informação sobre a empresa ..., da qual é sócia, o que é curioso.
- c) No final do ano de 2020 iniciaram-se os problemas entre arguida e a empresa tendo esta última requerido para sair da empresa com o pagamento dos créditos salariais de fecho de contas, acrescido de uma indemnização de 600.000,00 Euros, quantia esta que naturalmente não foi aceite pois para além de exageradíssima, não estava justificada e fundamentada legalmente e a empresa não tinha, como é óbvio, de comprar a quota societária da arguida, entre outras questões e sendo certo que a arguida não conseguiu vender a sua quota até ao momento (cfr. doc 1. que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).
- d) No ano de 2021 e à ordem do processo judicial nº ... do Juízo Central Cível de ... foi arrestado 1/3 do vencimento da arguida até atingir o montante de 118.130,56 Euros, pois esta retirou de forma abusiva e ilícita da conta ... (também sócia da empresa), o que se lamenta profundamente, percebendo-se desde logo a sua forma de actuação após este litígio que apenas quer passar ao Tribunal uma imagem de trabalhadora “perfeita”, de vítima e que está a ser assediada, quando não é o que ocorre na realidade, como é óbvio, situação que foi posteriormente concluída por acordo judicial no dia 17/10/2022 tendo ficado assente no artigo 12 da transação, homologada por sentença: ré/requerida reconhece que os valores constantes das contas bancárias nº ... e ..., com sinais dos autos, são propriedade da sua ..., aqui autora. Artigo 4º A ré compromete-se a devolver à autora o prazo de 90 dias através de transferência bancária, para a conta domiciliada junto da ... com o IBAN ..., a quantia de 50.000 euros; para o qual se remete, ou seja, trata-se de outro facto do perfeito conhecimento pessoal da autora (cfr doc 2 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais;

e) No dia 14/05/2021 e 31/05/2021 foi instaurado respectivamente o 1º e o 2º Processo Disciplinar à arguida e sendo certo que num dos processos havia matéria para justa causa de despedimento, tendo depois sido efetuado acordo judicial no dia 29/06/2021 no âmbito do Processo nº ... (cfr. Doc. 4 da PI da autora) e foi também efetuado acordo no dia 02/11/2021 no âmbito do Processo nº ... (cfr. doc. 6 da PI da autora) devido pura e simplesmente à situação concreta de familiaridade e profissional existente entre as partes pois pensou-se na altura que seria o melhor para evitar mais problemas, custos e transtornos entre as partes no futuro ficando acordado que após 02/11/2021 a arguida ficaria com a categoria profissional de Diretora de Serviços (cfr. doc 3 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

f) Contudo, a verdade é que, após os mencionados acordos judiciais que até estaria em causa, justa causa para despedimento da arguida, esta não se inibiu de instaurar mais processos judiciais contra a empresa e tendo até efetuado relatos em revistas de jornais sobre a sua situação, que bem sabe serem falsos, o que se lamenta naturalmente.

g) Acresce assinalar, portanto que devido ao facto da empresa não ter aceite a quantia requerida pela arguida e após o processo de arresto do seu vencimento, a mesma continuou a criar bastantes conflitos e problemas desnecessários, quer à empresa, quer aos colegas de trabalho ou fornecedores da ré, para além de nunca ter existido problemas durante 17 anos de relação laboral; existir no ano de 2021 uma condenação judicial de arresto do seu vencimento sobre factos manifestamente graves e apesar dos acordos judiciais existentes, a verdade é que a arguida nunca pretendeu resolver as questões de forma amigável e extrajudicial, pretendendo apenas instaurar mais processos judiciais e reclamar de tudo a partir do referido ano de 2021 e fazer-se de vítima e referindo que está a ser assediada, quando desde 2004 até 2021, ou seja, durante 17 anos, tudo estava bem e num existiram reclamações!!!

h) Relativamente ao 3º Processo Disciplinar de 25/01/2022, a autora foi sancionada com 30 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, estando a sua impugnação judicial a ser apreciada no Tribunal de Trabalho de ..., J2, Processo ..., tendo a autora sido suspensa preventivamente por manifesta falta de respeito e desobediência à Gerência e por ter criado diversos e lamentáveis conflitos com os trabalhadores ..., ..., ... e

i) Desde o dia 31/03/2022 a arguida encontra-se a usufruir da licença parental pelo nascimento da sua filha.

j) O que motiva o presente e 4º Processo Disciplinar, num curto espaço de tempo, saliente-se em abono da verdade, tem que ver nomeadamente com o seguinte:

A arguida instaura uma nova acção judicial contra a entidade patronal, Processo nº ..., do Juízo de Trabalho de ..., tendo dado origem a contestação da entidade empregadora no dia 26/10/2022; com nova resposta da arguida à contestação de 10/11/2022 tendo mencionado no artigo 111º o que se transcreve: "Relativamente ao domínio ... esclarece-se que não era a autora que tinha acesso ao mesmo (apenas tinha ao seu e ao ...)"; ou seja, a arguida refere que não tinha acesso ao email da empresa

O supra referido processo judicial nº ..., entre outros, está a correr os seus devidos termos, porém e para total esclarecimento da situação descrita pela arguida no artigo 111º e que diz respeito a acesso a emails da empresa, o Dr. ... no próprio dia 10/11/2022 e posteriormente no dia 14/11/2022 e 29/11/2022 solicita à empresa ... que dá apoio informático, esclarecimentos, nomeadamente, pedidos de acessos aos emails e respectivas passwords e pedidos de reencaminhamentos dos emails desde 01/01/2019 até Dezembro de 2021, tendo a mesma reenviado os mencionados emails, tendo-se descoberto diversas situações graves e lamentáveis, nomeadamente:

a) É manifestamente falso que a arguida não tenha acesso à conta de email ...; aliás foi a mesma que solicitou à empresa ... a criação deste email, solicitou ainda o reencaminhamento de diversos emails para este email e que até fosse apagado o histórico desta conta;

b) No que diz respeito ao acesso a emails e passwords. a arguida ..., sem conhecimento do Dr. ..., gerente da ..., solicitou à empresa ... o acesso a todos os emails e passwords da empresa, sem estar autorizada e sem lhe dizerem respeito no âmbito das suas funções específicas pois apenas tratava de algumas funções jurídicas, recursos humanos e alguns seguros;

c) No que tange ao acesso a emails através de reencaminhamentos, a arguida ..., sem conhecimento do Dr ..., gerente da ..., solicitou à empresa ... no dia 13/02/2020 o pedido de reencaminhamento dos emails ...

(e mail institucional da ...); ... (email institucional da ...)

para ..., e no dia 16/04/2020 solicitou à empresa ... o pedido de reencaminhamento do email ... (email institucional do ...) para ..., ou seja, através destas solicitações a arguida acedia aos emails da ..., do ... e do armazém, sem qualquer necessidade pois não fazia parte das suas funções e dessa forma acedia também aos emails que a Gerência que enviava para estes diversos funcionários, sem o conhecimento deste.

d) Sobre a criação da conta ..., a arguida no dia 01/02/2021 solicitou à empresa ..., a criação do email ... e solicitou ao mesmo tempo o reencaminhamento desse email para o email por si criado ... ao qual tinha pleno acesso, ou seja, também acedia indevidamente aos emails desta área e não tendo dado conhecimento deste reencaminhamento ao gerente da empresa. Na realidade a arguida tinha reencaminhado todos os e-mails dos funcionários de escritório para ... sem o conhecimento do gerente, e através desse reencaminhamento acedia aos e-mails que o próprio gerente enviava para esses colaboradores sem o consentimento do mesmo.

e) Relativamente à falta de verdade da arguida perante a empresa ..., a arguida ... apresentava-se à empresa ... nas solicitações dos emails ao mesmo nível do Dr. ..., conforme email de 25/11/2022, ou seja, com se tivesse poderes de Direcção e de Gerência, o que não ocorria de todo desde 2021 e sem o conhecimento do Dr.

Relativamente ao reencaminhamento de emails pela arguida remetidos pela ... a 15/11/2022, a arguida ... efetuava reencaminhamentos dos emails da empresa para o colega ... e incluindo para o email pessoal deste (...), com factos sigilosos relativos apenas à empresa ... e até mesmo com comentários insultuosos para a Gerência e colegas de trabalho ..., ... e ..., seja para o email pessoal ou profissional do Sr.

DOS FACTOS

1º A arguida instaura uma acção judicial contra a entidade patronal, Processo nº ..., do Juízo de Trabalho de ..., tendo dado origem a contestação da entidade empregadora no dia 26/10/2022; com nova resposta da arguida à contestação de 10/11/2022 via CITIUS mencionando no artigo 111º o que se transcreve:

“Relativamente ao domínio ... esclarece-se que não era a autora que tinha acesso ao mesmo (apenas tinha ao seu e ao ...) (cfr. doc. 4 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais)

2º

A empresa ... no âmbito do supra referido processo efetua a seguinte resposta a 21/11/2022, enviada via CITIUS mencionando-se o que se transcreve:

“Art. 24º

Pese embora a mesma tenha conhecimento e que tais factos não correspondem à realidade.

Art. 25º

Desde logo, tal conduta resulta provada quando a autora refere no art. 111º da resposta, ao afirmar que não utiliza o domínio ..., quando existem vários emails daquela enviados através desse domínio, vide docs 1 2 e 3 que se juntam,

Art. 26º

Ao que acresce, um email que a autora enviou à empresa e informática que presta serviços para a ré, a solicitar a criação de uma regra que reenviasse todos os emails recebidos naquela domínio e noutros para si, vide doc 4 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais.

Art. 27º

Pretendendo ao que se afigura à ré, ter a autora, conhecimento e todas as situações que ocorrem na empresa, mesmo quando não lhe dizem respeito.

Art. 28º

Perante tal documento, dúvidas não restam que a autora está a litigar com manifesta má-fé, uma vez que alega ser um facto falso, que é do seu conhecimento pessoal ser verdadeiro.

Art. 29º

A figura nítida do litigante de má fé ocorre nos casos em que o litigante sabe que não tem razão e, apesar disso, litiga, actuação que merece censura e condenação.”

(cfr. doc. 5 e 6 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais)

A)

Sobre os factos relatados pela Empresa ...:

3º

Para total esclarecimento da situação descrita pela arguida no artigo 111º e que diz respeito

a emails da empresa, o Dr. ... no próprio dia 10/11/2022, 14/11/2022, 23/11/2022 e 29/11/2022, entre outros telefonemas, solicita à empresa ... que dá apoio informático, na pessoa do Sr. ..., um relatório dos pedidos de acessos a emails, passwords dos emails, criação de emails e reencaminhamentos dos emails desde 01/01/2019 até Dezembro de 2021, tendo a mesma reenviado todos os mencionados emails para uma exaustiva análise até ao dia 15/12/2022 (cfr. doc. 7 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais)

4º

Para compreensão dos emails e consciência da real gravidade da situação, nomeadamente que a arguida tinha acesso a TODOS OS EMAILS, controlando até o próprio gerente veja-se,

entre muitos, o email do Sr ... da empresa ... de 11/11/2022 reencaminhando o primeiro email da arguida ... de 13/02/2020, às 14:07 horas, em que esta, sem o conhecimento do Dr ..., e sem qualquer necessidade, efetua o

seguinte pedido:

“Boa tarde

Seria possível pf criar uma regra para reenviar todos os mails recebidos em ... e ... para

...

Obg

Melhores Cumprimentos, ...”

(cfr doc 7 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais)

5º

Com os factos relatados supra e documentos juntos aos emails pela empresa ..., foram então descobertas diversas situações graves e lamentáveis, por parte da arguida, vejamos,

Relativamente à conta de email ...

6º

A arguida ... tinha pleno acesso à conta de email ... e password, aliás, sem o conhecimento do Dr ..., gerente da ..., solicitou por email à empresa ... a criação desse email ... no dia 27/05/2019 às 17:00 horas

assim como a criação do email ..., da seguinte forma:

“Boa tarde

Precisava pf que fossem criados 2 nos endereços de email: ... e ...

Com os meus melhores cumprimentos

...”

(cfr doc 8 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

7º

A arguida ... solicitou no dia 13/02/2020 às 14:07 horas e 16/04/2020 às 16:13 horas, à empresa ... o reencaminhamento para o email ... dos emails dos trabalhadores da empresa, nomeadamente ... (...); ... (...); ... (...) da seguinte forma:

“Boa tarde

Seria possível pf criar uma regra para reenviar todos os emails recebidos em ... e ... para ...?

Obg

Melhores Cumprimentos,

...”

E

“Boa tarde



Pretendo que façam um reencaminhamento automático da conta ... para a conta ...

Obg

Com os meus melhores cumprimentos,

...

ou seja, a arguida tinha pleno acesso às contas ...; ... e ... e ... entre outras que adiante se explicará (doc. 9 e 10 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

8º

A arguida ... solicita no dia 08/02/2021, às 14:02 horas, à empresa ... esclarecimento acerca de problemas nos reencaminhamentos do email ..., da seguinte forma:

“Boa tarde Sr. ...

Poderia p.f verificar o reencaminhamento das contas armazém e comercial para o apoio? Não estão a dar. Não sei se terá alguma coisa relacionada com a dificuldade de configuração das contas que foi sentida... Estarei de férias de 15 a 26 de Fevereiro peço-lhe de colocar mensagem de ausência sem acesso ao email. Antecipadamente grata.

Com os meus melhores cumprimentos,

...

ou seja, fica demonstrado de forma clara que a arguida consultava o email ... com regularidade e sem o conhecimento da gerência (cfr doc 11 que se junta e se considera

reproduzido para os devidos efeitos legais).

9º

Como a arguida tinha acesso ao email ..., mesmo sem necessidade, não estar no âmbito das suas funções e sem o email lhe estar a si remetido ou em cópia do mesmo, respondia diretamente, através desse email para os trabalhadores da empresa, nomeadamente ..., ... e ..., (sem o conhecimento ou autorização do Dr. ...), sem qualquer cariz de confidencialidade, pois todos acediam, assim como controlava os emails do Gerente, Dr. ..., tendo este alerta sido dado também pela ... ao Dr. ... a 15/11/2022 e 12/12/2022, conforme diversos emails que lhe remeteu para análise (cfr. doc. 12 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais, nomeadamente:

a) No âmbito de uma troca de emails entre a ... (...) e o ... da empresa ..., no dia 15/01/2020, às 09:37 horas, a arguida, em cima dessa conversa, envia um email no próprio dia 15/01/2020 às 09:40 horas para a ... (cfr. doc. 13 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais);

b) No âmbito de uma troca de emails entre a ... (...) e o Sr. ...

no dia 09/03/2020 às 11:49 horas, a arguida, em cima dessa conversa, envia um email no próprio dia 09/03/2020 às 11:55 horas para o Sr. ... (cfr. doc. 14 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais);

c) No âmbito de uma troca de emails entre a ... (...) e o Dr. ... e ... (...) no dia 11/03/2020 às 14:59 horas, a arguida, em cima dessa conversa, envia um email no próprio dia 11/03/2020 às 16:04 horas para a ... e Dr. ... (cfr. doc. 15 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais);

d) No âmbito de uma troca de emails entre a ... (estagiária) e o ... (armazém) no dia 11/08/2020 às 12:54 horas, a arguida, em cima dessa conversa, envia um email no próprio dia 11/08/2020 às 14:00 horas para a ... (cfr. doc. 16 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais);

e) No âmbito de uma troca de emails entre a arguida (email profissional) e o Dr ... e ... (armazém) no dia 11/04/2020 às 16:05 horas, a arguida em cima dessa conversa, envia um email (...) no próprio dia 11/04/2020 às 16:10 horas para a ... (cfr. doc. 17 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais);

f) No âmbito de uma troca de emails entre o Dr ... e a ... (...) no dia 26/06/2020 às 12:38 horas, a arguida em cima dessa conversa, envia um email (...) no próprio dia 30/06/2020 às 19:10 horas para a ... (cfr doc 18 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais);

g) No âmbito de uma troca de emails entre a ... (...) e empresa prestadora de serviços de ... (...) no dia 15/07/2020 às 12:03 horas, a arguida em cima dessa conversa, envia um email (...) no próprio dia 15/07/2020 às 12:11 horas para a empresa prestadora de serviços e assim sucessivamente (cfr doc 19 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

10º

Por último, a arguida solicitou à empresa ... no dia 04/02/2021 às 13:16 horas e 20/04/2020, às 17:48 horas, sem o conhecimento do Dr. ..., que fosse apagado o histórico da referida conta ..., sem justificar a razão e sem qualquer motivo, saliente-se em abono da verdade, da seguinte forma:

“Boa tarde Sr. ...

Pode apagar o histórico pf? Só preciso que funcione. Não preciso do histórico desta conta.

Cumps

...”

e

“Boa tarde

Obg

O “apoio” e “trafego” são mails sobretudo de monitorização, podem apagar o arquivo deles, se precisarem.

Cumps.”

ou seja, e em conclusão a arguida tinha pleno acesso à conta ... apesar de dizer o contrário em Tribunal no dia 10/11/2022 no artigo 111 da nova resposta à contestação (cfr. doc. 20 e 21 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

No que diz respeito ao acesso a emails e passwords

11º

A arguida ..., sem conhecimento do Dr. ..., gerente da ..., solicitou à empresa ... o acesso a todos os emails e passwords da empresa, sem estar autorizada e sem lhe dizerem respeito no âmbito das suas funções específicas pois apenas tratava de algumas funções jurídicas, recursos humanos e alguns seguros, situação que ocorreu da seguinte forma:

- Email de 12/09/2019 às 15:56 horas

“Boa tarde,

Seria possível pf enviar-me uma lista atualizada das nossas contas de email e respectivas palavras pass?

Obg

Com os meus melhores cumprimentos

...”

- Email de 20/04/2020 às 15:55 horas

“Boa tarde,

Poderia pf enviar-me uma lista de emails e pass atualizada?

Obg

Com os meus melhores cumprimentos,

...”

- Email de 05/04/2020 às 12:43 horas

“Bom dia

Precisava pf de uma listagem de emails ativos e respectivas passwords, uma vez que teremos de aderir ao teletrabalho, dada a situação que vivemos.

Peço urgência.

Obg”

ou seja, a arguida tinha dessa forma acesso pelo webmail da ... a todos os emails da empresa, sem a devida autorização ou conhecimento do Dr. ... (cfr. doc. 22, 23, 24 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais

No que tange ao acesso a emails através de reencaminhamentos

12º

A arguida ..., sem conhecimento do Dr. ..., gerente da ..., solicitou à empresa ... no dia 13/02/2020, às 14:07 horas, o pedido de reencaminhamento dos emails ... (...); ... (...)

para ..., e no dia 16/04/2020, às 16:13 horas, solicitou à empresa ... o pedido de reencaminhamento do email ... (...) para ..., da seguinte forma:

“Boa tarde

Seria possível pf. criar uma regra para reenviar todos os emails recebidos em ... e ... para ...

Obg

Melhores cumprimentos,

...”

e

“Boa tarde

Pretendo que pf façam um reencaminhamento automático da conta ... para a conta ...

Obg

Com os meus melhores cumprimentos

...”

ou seja, através destas solicitações a arguida acedia aos emails da ..., do ... e do armazém, sem qualquer necessidade pois não fazia parte das suas funções e dessa forma acedia também aos emails da Gerência que enviava para esses funcionários, sem conhecimento deste

(cfr. doc. 24 e 25 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

13º

A Arguida, sem estar como destinatária dos emails, ou em conhecimento dos mesmos e sem ser superior hierárquica da ..., chegava inclusive a “reprender” a mesma ao aceder ao email ..., pois a ... enviou no dia 14/04/2020, às 16:40 horas, um email para o Sr ... da empresa ... referindo:

“Boas, hoje tudo feito, cumprimentos ...”

tendo a arguida respondido no próprio dia 14/04/2020 às 17:07 horas do seu email ... da seguinte forma:

“...,

...”

Não usamos “boas” daqui do escritório para o exterior, muito menos por escrito pf.

Obg”

e

outro exemplo, veja-se o email de 14/04/2020, às 09:13 horas, trocado entre a ... e o Sr. ... (...), tendo a arguida respondido em cima deste email para o Sr. ..., no dia 14/04/2020 às 09:16 horas através do email ... sem estar como destinatária dos emails ou em conhecimento dos mesmos e sem ser superior hierárquica do mesmo, repreendendo da seguinte forma:

“Responder com CC ao ... sff e clientes”

e

outro exemplo, veja-se o email de 22/10/2020, às 02:27 horas, entre o Sr ... da empresa ..., o Sr. ... dessa empresa e a ... (...), tendo a arguida respondido em cima deste email para a ..., no dia 23/10/2020 às 19:59 horas através do email ..., sem estar como destinatária dos emails ou em conhecimento dos mesmos e sem ser superior hierárquica do mesmo, dando-lhe uma ordem da seguinte forma:

“..., temos de questionar pf o Sr. ... sobre como vão resolver esta situação. Obg”.

e

outro exemplo, veja-se o email de 12/11/2020, às 14:39 horas, entre a estagiária ... (...) e a ... (...), tendo a arguida respondido em cima deste email para a ..., no dia 12/11/2020 às 19:21 horas através do email ..., sem estar como destinatária dos emails ou em conhecimento dos

mesmos e sem ser superior hierárquica do mesmo, dando-lhe uma ordem da seguinte forma:

“..., O que queria a ...? Cumps”

ou seja, através destas solicitações à empresa informática ..., a arguida acedia aos emails da ..., do ... e do armazém, sem qualquer necessidade pois não fazia parte das suas funções e dessa forma acedia também aos emails da Gerência que enviava para



esses funcionários, sem conhecimento deste e estando a arguida de baixa médica desde 03/08/2020 até 03/12/2022.

(cfr doc 26, 27, 28 e 29 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

Sobre a criação da conta ...

14º

A arguida no dia 01/02/2021 às 10:22 horas solicitou por email à empresa ..., a criação do email ... e solicitou ao mesmo tempo o reencaminhamento desse email para o email por si criado ... ao qual tinha pleno acesso, da seguinte forma:

“Bom dia

Pedia que fosse criada a conta de email ... pode configurar também reencaminhamento automático para ...

Com os meus melhores cumprimentos,

...”

ou seja, a arguida também acedia indevidamente aos emails desta área comercial, sem a autorização do Dr. ... e sem existir necessidade para o efeito e, portanto, todos os funcionários da empresa tinham os seus e-mails reencaminhados para ..., através do qual a arguida tinha conhecimento de tudo que se passava na empresa e inclusive do que não lhe dizia respeito e em consequência, através deste e-mail via também ilicitamente e sem autorização do gerente todos os e-mails que este enviava para os colaboradores da empresa, porque estavam reencaminhados para ... (cfr. doc. 30 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

Relativamente à falta de verdade da arguida perante a empresa ...

15º

A arguida ... apresentava-se à empresa ... nas solicitações dos emails ao mesmo nível do Dr. ..., conforme email de 25/11/2022, às 12:47 horas:

“Bom dia ...

O máximo que podemos fazer é reenviar todos os emails que trocamos com a ... e que, por acaso guardamos (não é uma obrigação nossa). Lembro que houve comunicações feitas verbalmente e que a D. ... nos foi apresentada como sócia da empresa ao mesmo nível do Sr.

Não sabemos qual é a situação actual da empresa, pelo que até agradecemos que nos informasse da mesma” ou seja, com se tivesse poderes de Direcção e de Gerência, o que não ocorria de todo desde 2011 e sem nunca ter sido apresentada como gerente ou com plenos poderes, através do Dr. ..., como é óbvio (cfr.doc. 7).

B

Relativamente ao reencaminhamento de emails pela arguida remetidos pela ... a 15/11/2022

16º

Acresce que no dia 15/11/2022 a colaboradora ..., administrativa, que actualmente utiliza o email ... encontrou diversos emails nesta conta que considerou estranhos, pelo que face ao teor dos mesmos, reencaminhou-os nesse dia para o Dr ... para a devida análise (cfr. doc. 31 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

17º

A arguida ... efetuava reencaminhamentos dos emails da empresa para o colega ... e incluindo para o email pessoal deste(...), com factos sigilosos, relativos à empresa ... e até mesmo com comentários insultuosos e com manifesta falta de respeito, seja para a Gerência, seja para colegas de trabalho, nomeadamente, ..., ... e ... e enviando tanto para o email pessoal ou profissional do Sr ..., vejamos.

18º

No dia 22/04/2021, às 10:06 horas, no âmbito de um processo de recrutamento de um ... realizado pela ..., existindo uma troca de emails entre Dr. ... e a

... (...), a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email pessoal ... com o seguinte teor:

“Nova diretora já escolhe ...”

ou seja, a arguida, com manifesta falta de respeito, sem necessidade e sem estar autorizada o acesso aos emails, acede aos mesmos, proferindo expressões de tom jocoso acerca do profissionalismo da colaboradora ... e termina enviando mensagens do teor profissional e confidencial da empresa ... para o email pessoal do Sr ... (...), que nada tem a ver com as funções exercidas por este na empresa e sendo certo que esteve de baixa médica desde 03/08/2020 até 03/12/2020 (cfr doc 32 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

19º

No dia 04/08/2020, às 12:51 horas, no âmbito de um processo de cargas e descargas de um equipamento e troca de emails entre o Dr ... e o Sr ..., a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email o Sr. ... com o seguinte teor:

“Sempre desapareceu um forno”

ou seja, a arguida, com manifesta falta de respeito, sem necessidade e sem estar autorizada o acesso aos emails, acede aos mesmos, proferindo expressões de tom jocoso acerca do profissionalismo do colaborador ...

(cfr. doc. 33 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

20º

No dia 19/08/2020, às 17:51 horas, no âmbito de um processo de assistência para reparação de uma plataforma existindo troca de emails entre o Sr. ... e a ... na pessoa da Sra. ..., a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr. ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email o Sr. ... com o seguinte teor:

“Desta vez poupou-se 200€”

ou seja, a arguida, com manifesta falta de respeito, sem necessidade e sem estar autorizada a aceder aos emails, acede aos mesmos, proferindo expressões desnecessárias acerca do profissionalismo do colaborador ... (cfr doc 34 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

21º

No dia 30/09/2020, às 15:47 horas, no âmbito de um processo de reclamação de um ... existindo troca de emails entre o Dr. ... e o Sr. ..., a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr. ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email o Sr. ... em tom de gozo sobre o Dr. ... com o seguinte teor:

“Lol. Vês o que eu digo?”

ou seja, a arguida, com manifesta falta de respeito, sem necessidade e sem estar autorizada o acesso aos emails, acede aos mesmos, proferindo expressões desnecessárias e a rir-se (LOL) acerca do profissionalismo do seu superior hierárquico e gerente da empresa (Dr ...) (cfr. doc. 35 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

22º

No dia 03/11/2020, às 19:56 horas, no âmbito de um processo de transferência bancária existindo troca de emails entre o Dr. ... e ... na pessoa da Sra. ..., a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr. ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr ... em tom de gozo sobre o Dr ... com o seguinte teor:

“LOL”

ou seja, a arguida, com manifesta falta de respeito, sem necessidade e sem estar autorizada o acesso aos emails, acede aos mesmos, proferindo expressões desnecessárias e a rir-se (LOL) acerca do profissionalismo do seu superior hierárquico e gerente da empresa (Dr. ...) e a reencaminhar emails confidenciais

(cfr doc 36 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

23º

No dia 03/11/2020, às 19:57 horas, no âmbito de uma informação covid-19, existindo troca de

emails entre a Sra ... (...) e Sra ... (estagiária), a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr ... sobre o profissionalismo da estagiária ...:



“Não é a DGS que liga, é o delegado de saúde pública da área de residência do infectado..., não sei se foi a estagiária que percebeu mal ou se a história está mal contada”

ou seja, a arguida, com manifesta falta de respeito, sem necessidade e sem estar autorizada o acesso aos emails, acede aos mesmos, proferindo expressões desnecessárias acerca do profissionalismo da estagiária, para além de que perdia bastante tempo a ler os emails que não lhe diziam respeito e reencaminhava os mesmos com expressões em tom de gozo, saliente-se às 19:56 horas e às 19:57 horas...
(cfr doc 37 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

24º

No dia 16/11/2020, às 20:01 horas, no âmbito de um processo de paragem de uma viatura, existindo troca de emails entre o Dr ... e a Sra ... (...) a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr ... a solicitar o ficheiro, quando nem era a sua área de actividade

(cfr doc 38 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

25º

No dia 19/11/2020, às 09:51 horas, no âmbito de um processo ..., existindo troca de emails entre o Dr ... e a Sra ... (...) a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr ...

(cfr doc 39 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

26º

No dia 25/11/2020, às 14:32 horas, no âmbito de um processo de abertura de códigos de artigos, existindo troca de emails entre a Sra ... (.../tesouraria) e o Sr ..., a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr. ... com comentários jocosos:

“Disseste que ias ser simpático LOOL. Não é que não tivesse merecido ouvir”

(cfr doc 40 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

27º

No dia 27/11/2020, às 10:09 horas, no âmbito de uma troca de emails entre o Sr ... e o Sr ..., a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr ... a corrigir o mesmo:

“Demasiado extenso, para a próxima diz só é preciso verificar os ficheiros de lançamentos feitos pela estagiária sff”.

(cfr doc 41 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

28º

No dia 04/01/2021, às 21:07 horas, no âmbito de uma troca de emails entre o Dr ... e o Sr ... (armazém), a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr ... a insultar o Dr ... de “triste” e com comentários negativos do Sr ...:

“Seguros é com ele, mas não é, só é o que lhe interessa, a parte chata os outros que decidam não quer saber. Se eu decidir pagar 1 sinistro de 1000€ pelos vistos não quer saber e se eu não tratar, a ... trata, como se fosse a mesma coisa, Enfim. Um triste. O ... também só tem pressa com coisas que a ... não tem pressa”

ou seja, a arguida desrespeitou, uma vez mais, de forma clara quer o gerente, quer o colega de trabalho

(cfr doc 42 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

29º

No dia 18/01/2021, às 13:02 horas, no âmbito de uma troca de emails entre o Sr ... e a Sra ... (...), a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr ... e mesmo não sendo superiora hierárquica da Sra ..., sem consultar o gerente, com o seguinte teor:

“..., já instalaste o no reply? Não quero este tipo de emails para a Se ainda não está trata logo que possível. Obg”

(cfr doc 43 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

30º

No dia 18/01/2021, às 18:14 horas, no âmbito de uma troca de emails entre o Dr ... e a Sra ... (...) sobre formação de ..., a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr ..., com o seguinte teor:

“Então não percebo a resposta da Tu podes me explicar?”

(cfr. doc. 44 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

31º

No dia 05/03/2021, às 10:00 horas, no âmbito de uma troca de emails entre o Dr ... e a Sra ... sobre actualização de ficheiros de viaturas, a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email pessoal do Sr ..., com o seguinte

teor: “Olha o patrão a mandar os meus ficheiros à ...”

ou seja, a arguida, com manifesta falta de respeito, sem necessidade e sem estar autorizada o acesso aos emails, acede aos mesmos, proferindo expressões de tom jocoso acerca do profissionalismo do Dr ... e termina enviando mensagens do teor profissional e confidencial da empresa ... para o email pessoal do Sr, que nada tem que ver funções que exerce na empresa.

(cfr doc 45 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

32º

No dia 07/04/2021, às 18:21 horas, no âmbito de uma troca de emails de seguros entre a Sra

... e o Sr ..., a arguida ..., sem qualquer necessidade e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email pessoal do Sr ..., com o seguinte teor:

“Realmente não percebe grande coisa de seguros”

ou seja, a arguida, com manifesta falta de respeito, sem necessidade e sem estar autorizada o acesso aos emails, acede aos mesmos, proferindo expressões de tom jocoso acerca do profissionalismo da Sra ... e termina enviando mensagens do teor profissional e confidencial da empresa ... para o email pessoal do Sr, que nada tem que ver com as suas funções que este exerce na empresa

(cfr doc 46 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

33º

No dia 19/01/2021, às 11:42 horas, no âmbito de uma troca de emails entre o Sr ... (armazém) e a ... (...) a arguida ..., sem qualquer necessidade, até porque não lhe diziam respeito e sem o conhecimento do Dr ..., pois acedia indevidamente aos emails, envia um email ... para o email do Sr ..., com o seguinte teor:

“Coloca uma questão ensino como resolver e vai parar à ... a conversa, realmente o melhor é para a próxima nem ensinar NADA. Para veres.”

(cfr doc 47 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

34º

Assim sendo a arguida utilizou por diversas vezes o e-mail ... embora tenha referido ao Tribunal o contrário, o que se lamenta profundamente e utilizou o referido email para criticar e injuriar o gerente e diversos funcionários da empresa, com exceção do ... (que é seu compadre); ou seja, desrespeitou os mesmos de forma grave e flagrante, desobedecendo a regras e ordens existentes pois reencaminhou emails da empresa de teor confidencial para o email pessoal do Sr ..., sem qualquer necessidade para o efeito e acedia a todos os emails da empresa, após ter solicitado à empresa ..., sem autorização ou conhecimento do Dr ... e apresentava-se à empresa ... com poderes de gerência sem os ter naturalmente ou ter sido apresentada para esse efeito pelo Dr ... e sendo tais actos praticados no período de baixa médica da autora, ocorrido desde 03/08/2020 até 03/12/2020.

(cfr doc 48 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

35º

Com todas as graves e lamentáveis situações descritas supra, a arguida criou portanto um péssimo ambiente de trabalho, tanto que os colegas se recusam a trabalhar na mesma sala com a mesma; existindo já o 3º processo disciplinar em apreciação no Tribunal e ao aceder ilicitamente aos emails da empresa, sem o conhecimento do Dr ... violou diversos deveres

laborais e causando também com essa actuação diversos conflitos na empresa, pois não guardou lealdade ao empregador, pelo que, por todos os factos descritos e ainda com o presente processo disciplinar o Dr ... perdeu de forma irreversível toda a confiança depositada na arguida, tornando-se insustentável a sua continuidade da empresa.

36º

Efectivamente, as diversas condutas graves da arguida impossibilitam, pela sua gravidade e consequências, a manutenção do vínculo laboral.

37º

À Entidade Patronal, não é exigível ter ao seu serviço um trabalhador que contra as suas ordens, não cumpre as mesmas, o desrespeita, e não lhe guarda lealdade.

38º

Por outro lado, o comportamento da arguida influencia negativamente a relação com os colegas, bem como pôr em causa o poder de direcção da empresa, tal como aconteceu neste caso concreto, nas diversas situações supra descritas, sendo ainda de salientar que desde 02/11/2021 tem a categoria profissional de Diretora de Serviços e é sócia da empresa, ou seja tem plena consciência dos ilícitos praticados.

39º

Para além do mais, tais factos, tiveram consequências graves no bom andamento dos trabalhos confiados à arguida e nas obrigações inerentes que cabem à Entidade Patronal, ou

seja, gerando danos, conflitos e prejuízos completamente desnecessários.

DO DIREITO E INSERÇÃO NORMATIVA DOS FACTOS

40º

De facto, os comportamentos gravemente culposos reiterados da trabalhadora arguida, acima

descritos, constituem violação grosseira dos seguintes deveres, previstos no artigo 128º do Código do Trabalho, e que se transcreve:

Artigo 128º

Deveres do trabalhador

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do

trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

41º

E são integradores do conceito e justa causa de despedimento, os termos do disposto no n.º1 e no n.º2, do artigo 351.º do Código do Trabalho e, a serem confirmados no presente processo disciplinar, tornam impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente e que se transcreve:

Artigo 351º

Noção de justa causa de despedimento



1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela

sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dados por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não

pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

42º

No que concerne à doutrina e jurisprudência, sobre os deveres laborais referir que ao nível do

direito do trabalho, a boa fé está consagrada no artigo 126., n.º 1 do Código do Trabalho, que refere que “o empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações”.

43º

É habitual na doutrina fazer-se a distinção entre os deveres acessórios integrantes da prestação principal e os deveres acessórios independentes da prestação principal, sendo que nos primeiros incluem-se os deveres intrínsecos à prestação principal e que, por isso mesmo, são exigíveis apenas durante a prestação da atividade laboral, por exemplo, o dever de obediência, de assiduidade e de pontualidade, o dever de zelo e diligência na execução do trabalho e o dever de promover a melhoria da produtividade da empresa; já nos deveres acessórios independentes da prestação principal inserem-se os deveres do trabalhador que não estão dependentes da prestação da atividade contratada, mantendo-se mesmo quando o trabalhador não se encontra a prestar a sua atividade e quando o contrato está suspenso, por exemplo, o dever de lealdade, em geral e nas suas manifestações previstas na lei do dever de sigilo e de não concorrência, o dever de respeito e urbanidade, o dever de custódia e os deveres relativos à formação profissional.

44º

Sobre os deveres laborais em análise, mencionar o seguinte:

O dever de lealdade contém uma dimensão restrita e uma dimensão ampla, prevendo o artigo

128º, nº 1 f) do Código do Trabalho a dimensão restrita, que inclui o dever de não concorrência e o dever de sigilo que impende sobre o trabalhador e obriga-o a que guarde segredo sobre as informações que possua relativamente à organização em que se encontra inserido, mesmo estando o contrato suspenso ou após a vigência do contrato e este dever é aferido casuisticamente, dependendo a sua intensidade do tipo de atividade desenvolvida pelo trabalhador, da responsabilidade do cargo que ocupa e do grau de confiança que o empregador deposita no trabalhador.

45º

De acordo com o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 9 de Setembro de 2015: III. A quebra da confiança entre empregador e trabalhador não se afere pela existência de prejuízos, podendo existir sem estes, bastando que o comportamento do trabalhador seja apto a gerar na empregadora a dúvida sobre a idoneidade da sua conduta futura. IV. No âmbito da sua relação laboral o trabalhador está vinculado a vários deveres, com destaque, no que aqui releva, para os deveres de lealdade, de transparência e de boa fé, como forma de garantir, proteger e conservar a situação de confiança mútua indispensável à manutenção dessa relação contratual

46º

O dever de lealdade decorre de duas características específicas do contrato de trabalho: o carácter intuitu personae e a forte componente organizacional, pelo que, a primeira característica faz com que, como refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, estejamos

perante uma “lealdade pessoal”, sendo que a quebra grave dessa lealdade pode justificar a relevância das condutas extralaborais do trabalhador no âmbito da justa causa de despedimento.

47º

A componente organizacional do contrato de trabalho faz com que se tenha de ter em consideração os efeitos das condutas do trabalhador não só em relação ao empregador, mas

num âmbito mais geral da organização em que se encontra inserido, ou seja, temos de ter em

conta a posição ocupada pelo trabalhador na empresa, as funções desempenhadas e a natureza do seu contrato.

48º

Para António Monteiro Fernandes, «o dever de fidelidade, de lealdade ou de “execução leal” tem o sentido de garantir que a atividade pela qual o trabalhador cumpre a sua obrigação representa de facto a utilidade visada, vedando-lhe comportamentos que apontem para a neutralização dessa utilidade ou que, autonomamente, determinem situações de “perigo”(—) para o interesse do empregador ou para a organização técnico-laboral da empresa(—)», sendo que «o dever geral de lealdade tem, uma faceta subjetiva que decorre da sua estreita relação com a permanência de confiança entre as partes (nos casos em que este elemento pode considerar-se suporte essencial de celebração do contrato e da continuidade das relações que nele se fundam)» e que, encarado de um outro ângulo, «apresenta também uma faceta objetiva, que se reconduz à necessidade do ajustamento da conduta do trabalhador ao princípio da boa fé no cumprimento das obrigações.

49º

O dever de respeito e urbanidade vem previsto no artigo 128., n.º 1 a) do Código do Trabalho

que estabelece que o trabalhador tem o dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, superiores hierárquicos, colegas e terceiros com quem se relacionem no âmbito da sua relação laboral, aliás segundo MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “o critério a reter na qualificação de certa conduta do trabalhador como infracção ao dever de respeito ou como manifestação de um dos seus direitos de personalidade deverá ser o da adequação da conduta do trabalhador ao contexto laboral em que a está a exercer:, independentemente da exigibilidade da actividade laboral em concreto”.

50º

O dever de obediência é o corolário da subordinação jurídica a que se encontra sujeito o trabalhador, tendo como pressuposto o cumprimento de ordens e instruções do empregador ou de quem o represente, sendo um dos pilares essenciais do contrato de trabalho, ou seja, o

dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, prende-se “com o modo de cumprimento da

prestação principal, significando que o trabalhador deverá realizar a prestação com atenção, com esforço com empenhamento da vontade e com o cuidado exigíveis a um trabalhador normal colocado na sua situação, de acordo com João Leal Amado, “Contrato do Trabalho”,

Coimbra Editora, pág. 373.

51º

O dever de zelo e diligência é colocado no cumprimento da prestação de trabalho e reflete-se

sobre a forma como o mesmo é prestado, permitindo aferir se há ou não cumprimento integral

da prestação, ou seja, se a atividade prestada preenche ou não os objetivos que dela se esperam no contexto da atividade prosseguida pelo destinatário da prestação, a entidade empregadora, veja-se o Acórdão do STJ de 08-10-2015, proc. 290/07.8TTSTS.P3.S1, disponível em www.dgsi.pt.

52º

O despedimento com justa causa subjetiva, referido no artigo 351.º do Código do Trabalho, corresponde a um “poder vinculado conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato (de trabalho fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador)”

53º

Relativamente à ilicitude do comportamento do trabalhador, esta não resulta diretamente da lei, no entanto, “a justa causa subjectiva pressupõe, antes de mais, um comportamento culposo do trabalhador, que necessariamente implica um acto ilícito e censurável do trabalhador, uma vez que, como diz Pedro Romano Martinez (Direito do Trabalho, Abril 2002, p. 851-852), a culpa, em termos de responsabilidade civil, não se pode dissociar da ilicitude, em particular no domínio da responsabilidade contratual, onde a culpa é usada em sentido amplo, de modo a abranger a própria ilicitude”; porém para MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, em certos casos, o trabalhador pode ter uma conduta reprovável, ainda que lícita, e ainda assim ser despedido com justa causa, se dessa conduta resultar o perigo de uma diminuição da sua aptidão para a prestação da atividade para a qual foi contratado, com a conseqüente possibilidade de colocar em causa o cumprimento do dever de lealdade ou de outros deveres acessórios.

54º

O comportamento, que consubstanciará uma violação de deveres acessórios de boa fé ou de lealdade, deverá causar perturbações na empresa de tal forma graves que se “torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, verificando-se, portanto, um nexo de causalidade entre o comportamento ilícito e a impossibilidade de subsistência da relação laboral, porém, pelo comportamento levado a cabo pelo trabalhador não será objetivamente razoável exigir ao empregador a manutenção da relação contratual, devido a uma grave quebra da relação de confiança que, como vimos, norteia a relação laboral.

55º

Para PAULA QUINTAS e HELDER QUINTAS, haverá violação do dever de lealdade «...quando o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, afeta a relação de confiança estabelecida com o empregador, causando, ainda que potencialmente, uma violação dos interesses da empresa»

56º

No caso em análise, a conduta da trabalhadora arguida é inequivocamente suscetível de causar uma violação dos interesses da entidade empregadora, nomeadamente ao ter acedido

a emails sem autorização ou conhecimento da gerência e controlando sem necessidade todos os emails da empresa, sem existir necessidade para o efeito ao ter solicitado à empresa ... para apagar emails ou se apresentar a esta com poderes de gerência ao nível do Dr ... e ter mentido em Tribunal referindo que não tem acesso ao email..., quando o tinha acesso há bastante tempo, aliás foi a arguida que solicitou à empresa ... a criação desse email e através do acesso a esses emails e ao reencaminhar os emails para o Sr ... com comentários, desrespeitou de forma flagrante, quer a gerência, quer os colegas de trabalho.

57º

Temos, pois, diversas atuações da trabalhadora reiteradas no tempo, que apreciadas globalmente são manifestamente suscetíveis de configurar uma infração disciplinar (sendo certo que cada uma dessas condutas, por si só, seria igualmente suscetível de poder configurar uma infração disciplinar), sendo por isso inquestionável o fundamento para o exercício do poder disciplinar por parte da entidade empregadora e para a conseqüente aplicação de uma sanção disciplinar como o despedimento com justa causa.

58º

No caso em apreço nos autos, e salvo melhor apreciação, afigura-se-nos que efetivamente tal

comportamento da trabalhadora afetou irremediavelmente o âmago da relação laboral [cfr. artigo 351., n.º 3, do Código do Trabalho, gerando uma quebra de confiança irremediável da empregadora para com a trabalhadora.

59º

Conforme referem os autores supra referidos “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, cfr Acórdão do STJ de 03.06.09 (www.dgsi.pt; Processo n2 08S3085) ‘existe tal impossibilidade quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o

empregador e o trabalhador suscetível de criar no espírito do primeiro a dúvida sobre a idoneidade futuro da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para

o desenvolvimento dessa relação laboral’

60º

Acresce que tais circunstâncias são ainda exacerbadas pela atividade em que se inserem a trabalhadora e a empregadora, uma vez que como é sabido a confiança é o bem mais precioso das instituições (podendo a desconfiança minar uma empresa, por mais sólida que a mesma possa ser), ou seja, os factos assumem uma particular gravidade no contexto específico em que se inseria a trabalhadora —adstrita ao cumprimento de deveres legais e deontológicos (com fontes diversas) atendendo à especificidade das suas funções.

61º

Referir ainda que à mensagem de correio electrónico enviada por um trabalhador em moldes que podem ser abertos para utilização de todos os colaboradores de determinado departamento da entidade patronal, não se pode conferir, até por maioria de razão qualquer cariz de confidencialidade, neste sentido, entre muitos outros, Ac. TRL de 25/01/2017, processo 2330/16.OT8LSB-4 in www.dgjp, sendo que neste caso a arguida respondia indevidamente em cima dos emails, ou seja, para conhecimento de todos os trabalhadores, pelo que autoriza tacitamente a consulta pela entidade empregadora.

62º

A arguida, com cerca de 17 anos de antiguidade, tinha a experiência profissional suficiente para ter interiorizado as regras e procedimentos em vigor na empresa onde presta serviço, de

forma a ter perfeita consciência da relevância das mesmas e das consequências da sua violação na segurança dos emails para além de que é sócia da empresa e com a categoria profissional de Diretora de Serviços desde 02/11/2021, já teve 4 processo disciplinares, incluindo o presente, num curto espaço de tempo e violou deveres até no seu período de baixa médica, saliente-se em abono da verdade.

63º

Assim sendo, as diversas condutas da arguida acabaram por abalar a confiança que subjaz à relação laboral, sendo patente a violação muito grave dos deveres de respeito, obediência, lealdade e realizar o trabalho com zelo e diligência, previstos no art.º 128.º, n.º 1, alíneas a);

c); e), f) e g) do Código do Trabalho.

64º

De facto, é inequívoco que a arguida sabia que estava a ser desleal e a desrespeitar instruções que lhe tinham sido comunicadas pelo Dr. ..., para além de ser óbvio que mesmo que não tivesse dito, não podia aceder obviamente a emails e informação sigilosa, quer da empresa, quer de outros trabalhadores, sem a devida autorização para o efeito estando no período de baixa médica; não se podia apresentar à empresa ... ao mesmo nível do Dr ... e sem o conhecimento deste, a arguida tinha pleno acesso à conta por si criada [...](#), apesar de dizer no dia 10/11/2022 ao Tribunal o contrário, para além de que arguida efetuava reencaminhamentos dos emails da empresa para o colega ... e incluindo para o email pessoal deste, com factos sigilosos, relativos à empresa ... e até

mesmo com comentários insultuosos para a Gerência e colegas de trabalho, ou seja, a arguida tinha perfeita e plena consciência da ilicitude das suas diversas condutas e que ocorreram de forma reiterada.

65º

Na verdade, os referidos factos, a resultarem confirmados no presente procedimento, eliminam qualquer confiança que a empresa possa depositar na trabalhadora arguida,

66º

Na sua capacidade e vontade de cooperar com a empresa na melhoria dos níveis de produtividade,

67º

E de, com ela manter uma relação laboral baseada na lealdade e na boa fé.

68º

É, por isso, intenção desta empresa proceder ao despedimento da trabalhadora arguida, de modo unilateral e com justa causa, com a concomitante resolução do contrato de trabalho, atenta a impossibilidade prática em se manter o vínculo laboral face às diversas e graves violações de deveres laborais por parte da arguida e com consequências graves para a empresa, pois criou diversos conflitos com vários colegas e gerente e violou de forma grave diversos deveres laborais causando prejuízos.

69º

Com as suas condutas a arguida sabia que estava a cometer ilícitos laborais e no caso análise existe sem margem para dúvidas culpa grave da trabalhadora arguida na modalidade de dolo, uma vez que podia perfeitamente actuar de outra forma e mesmo sabendo dessa realidade, não o fez.

70º

Acresce que os comportamentos da arguida não constituem um facto isolado num curto espaço de tempo, o que se lamenta e faltando à verdade ao Tribunal no dia 10/11/2022, (cfr

Doc. 4)

71º

Face a todo supra exposto, em resumo e em conclusão, o comportamento culposos da arguida, atenta a sua gravidade e consequências, quebram de forma imediata a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção disciplinar de despedimento uma vez que:

a) A arguida é sócia da empresa, ou seja, devia actuar de outra forma;

b) A arguida tem 17 anos de antiguidade sabe as regras e procedimentos existentes desde sempre, para além de que no período da sua baixa médica violou diversos deveres laborais;

c) A arguida já tem processos disciplinares instaurados pela empresa ... num curto espaço de tempo e sendo certo que no presente processo:

d) é manifestamente falso que a arguida não tenha acesso à conta de email ..., aliás foi a mesma que solicitou à empresa ... a criação deste email, solicitou ainda o reencaminhamento de diversos emails para este email e que até fosse apagado o histórico desta conta, sem necessidade e sem conhecimento do Dr ...;

e) No que diz respeito ao acesso a emails e passwords, a arguida ..., sem conhecimento do Dr. ..., gerente da ..., solicitou à empresa ... o acesso todos os emails e passwords da empresa, sem estar autorizada e sem lhe dizerem respeito no âmbito suas funções específicas pois apenas tratava de algumas funções jurídicas, recursos humanos e alguns seguros;

f) No que tange ao acesso a emails através de reencaminhamentos, a arguida ... sem conhecimento do Dr. ..., gerente da ..., solicitou à empresa ... no dia 13/02/2020 o pedido de reencaminhamento dos emails ... (email institucional da ...); ... (email institucional da ...) para ..., e no dia 16/04/2020 solicitou à empresa ... o pedido de reencaminhamento do email ... (email institucional do ...) para ..., ou seja através destas solicitações a arguida acedia aos emails da ..., do tráfego e do armazém; sem qualquer necessidade pois não fazia parte das suas funções e dessa forma acedia também aos emails que a Gerência que enviava para estes diversos funcionários, sem o conhecimento deste.

g) Sobre a criação da conta ..., a arguida no dia 01/02/2021 solicitou à empresa ..., a criação do email ... e solicitou ao mesmo tempo o reencaminhamento desse email para



o email por si criado ... ao qual tinha pleno acesso, ou seja, também acedia indevidamente aos emails desta área e não tendo dado conhecimento deste reencaminhamento ao gerente da empresa, pelo que na realidade a arguida tinha reencaminhado todos os e-mails dos funcionários de escritório para ... sem o conhecimento do gerente, e através desse reencaminhamento acedia aos emails que o próprio gerente enviava para esses colaboradores sem o consentimento do mesmo.

h) Relativamente à falta de verdade da arguida perante a empresa ..., a arguida ... apresentava-se à empresa ... nas solicitações dos emails ao mesmo nível do Dr. ..., conforme email de 25/11/2022, ou seja, como tivesse poderes de Direcção e de Gerência, o que não ocorria de todo desde 2011 e sem conhecimento do Dr.

i) Relativamente ao reencaminhamento de emails pela arguida remetidos pela ... a 15/11/2022 e 12/12/2022, a arguida ... efetuava reencaminhamentos dos emails da empresa para o colega ... e incluindo para o email pessoal deste, com factos sigilosos relativos à empresa ... e mesmo com comentários jocosos para a Gerência e colegas de trabalho ..., ..., ..., seja para o email pessoal ou profissional do Sr ...”.

1.8. A Nota de Culpa foi instruída com 48 (quarenta e oito) documentos, todos por referência aos factos nela imputados à trabalhadora.

1.9. A trabalhadora respondeu à nota de culpa, por carta registada com aviso de recepção, no dia 02 de janeiro de 2023, nos termos do artigo 355º do Código do Trabalho, e com os seguintes fundamentos:

“(…)

1. INTRÓITO

1. Foi com profunda surpresa e consternação que a Trabalhadora-Arguida foi notificada de mais uma Nota de Culpa contra si deduzida.

2. Nessa senda, é convicção absoluta da Trabalhadora-Arguida que o presente Procedimento Disciplinar deverá improceder, tanto de facto como de Direito, atenta a sua total ausência fundamentação fáctica e jurídica.

Em boa verdade,

3. os presentes autos naufragam não só pela sua irremediável falta de fundamento como também pela total ausência de provas que permitam, com a necessária segurança, concluir que a Trabalhadora-Arguida violou qualquer um dos deveres que sobre si impendem.

4. Na verdade, os presentes autos consubstanciam, novamente e uma vez mais, um comportamento persecutório e assediante da Arguente para com a Trabalhadora-Arguida com o desiderato único de cumprir o seu verdadeiro e real objectivo: afastá-la definitivamente da empresa.

5. De resto, a justificação para a apresentação de mais uma Nota de Culpa é francamente simples: a Arguente apercebeu-se que não tem realisticamente quaisquer argumentos para sustentar o afastamento lícito da Arguida.

6. Assim, a Arguente veio socorrer-se de novos factos alegadamente ocorridos no vil intuito de sustentar um putativo futuro despedimento, o que (cumpre salientar desde já) é manifestamente desprovido de sentido e sempre seria desproporcional — como cuidaremos de demonstrar adiante.

Concretizando,

7. a Arguente apresentou à Trabalhadora-Arguida (mais) uma Nota de Culpa desprovida de qualquer fundamento, imputando-lhe alegados ilícitos disciplinares bem sabendo que se baseiam numa realidade deturpada e descontextualizada,

8. à semelhança, aliás, do que já havia ocorrido com as anteriores Notas de Culpa.

9. O cariz persecutório e assediante do comportamento da Arguente está, de resto, a evidenciar-se com as condutas que vem adoptando.

10. Sendo disso corolário o presente procedimento disciplinar.

11. Não satisfeita com as anteriores Notas de Culpa apresentadas, a Arguente cria toda uma narrativa e imputa novas condutas à Trabalhadora-Arguida, invocando a sanção mais gravosa de todas (rectius Despedimento).

12. Este comportamento da Arguente choca e entristece a Trabalhadora-Arguida uma vez que nos últimos 18 (dezoito) anos se dedicou em exclusivo aos interesses daquela.

13. Dedicção essa que, aliás, se mantém, apesar dos sucessivos ataques que a Arguente lhe tem movido, sob a camuflagem de um exercício do poder de direcção e do poder disciplinar.

14. Efectivamente, lida e relida esta nova Nota de Culpa, verifica-se com meridiana clareza que a Arguente não demonstra — como lhe compete — qualquer conduta culposa da Trabalhadora-Arguida e muito menos uma que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

15. Afirmar o contrário corresponde a uma perfeita aberratio iuslaboral, em clara colisão contra o princípio da segurança no emprego, constitucionalmente consagrado. Pelos motivos expostos,

16. a Trabalhadora-Arguida impugna liminarmente os factos articulados na Nota de Culpa, na justa medida em que distorcem, in totum, a verdade dos factos.

17. Não se aceita o alegado na Nota de Culpa, seja por estarem em causa afirmações falsas e versões distorcidas da realidade, seja por mero desconhecimento, ou ainda pelo facto de serem conclusões de Direito extraídas de 0

factos que, como nos propomos a demonstrar, assim não permitem.

18. Vão igualmente impugnados os documentos juntos e bem assim quaisquer efeitos legais e probatórios que através dos mesmos se pretenda obter,

19. refutando-se, além disso, todo o alcance que dos mesmos se pretenda retirar.

20. Ademais, e sem prescindir, a Trabalhadora-Arguida não pode deixar de sublinhar que se desconhece in totum a proveniência, autoria e autenticidade dos documentos ora juntos pelo que a veracidade do seu conteúdo é impossível de ser atestada.

Com efeito,

21. a Entidade Empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, tem o poder de instaurar um procedimento disciplinar aos seus trabalhadores.

22. Contudo, o uso infundado do poder disciplinar por parte do empregador é ilegítimo.

23. Como acima se referiu, os presentes autos disciplinares não passam de uma infortunada tentativa da Arguente, privada de fundamento fáctico, despedir uma trabalhadora produtiva, dedicada e exemplar.

24. Aliás, aliado às sucessivas Notas de Culpa infundadas, temos o agressivo mobbing a que a Trabalhadora-Arguida vem sendo sujeita.

25. Estamos perante um claro exemplo em que o procedimento disciplinar é usado como uma arma de desgaste do trabalhador, de verdadeiro terrorismo laboral.

De facto,

26. toda a motivação acusatória, como ficará demonstrado, está, ela sim, eivada de imprecisões, falsidades e nulidades, o que conduzirá, inevitavelmente, à sua improcedência.

27. Acresce que a Trabalhadora-Arguida, em 18 (dezoito) anos de trabalho, apenas tem, no seu registo disciplinar, uma sanção — que, de resto, se encontra a ser judicialmente impugnada — pelo que não se justifica uma pena radical como a que se anuncia na missiva da Arguente.

28. A Arguente não deverá olvidar que, apesar de o empregador ter o dominus do Procedimento Disciplinar, sempre deverá respeito ao princípio da proporcionalidade na aplicação de uma sanção disciplinar à Trabalhadora-Arguida, face à gravidade da alegada infracção e à culpabilidade do infractor — como infra se concretizará.

Prosseguindo:

II. PONTO PRÉVIO: DA RELAÇÃO LABORAL ESTABELECIDADA ENTRE AS PARTES

29. Ainda antes de se expenderem ulteriores considerações, urge clarificar as circunstâncias atinentes à relação laboral estabelecida entre as partes,



30. até para repor as inverdades uma vez mais vertidas na nova Nota de Culpa a que ora se responde.

Concretizando:

31. a Arguente é uma empresa familiar que se dedica, primordialmente, à actividade de transporte rodoviário de mercadorias.

32. A Trabalhadora-Arguida é trabalhadora da Arguente desde 22 de Junho de 2004 tendo, nessa mesma data, iniciado as funções de Gerente nos quadros desta última.

33. Assim, a Trabalhadora-Arguida foi Gerente da Arguente entre 22 de Junho de 2004 e 25 de Outubro de 2011, data em que a renunciou à respectiva Gerência.

34. Contudo, e ao contrário do que a Arguente pretende perpassar na Nota de Culpa a que ora se responde, tal não sucedeu porque a Trabalhadora-Arguida se estivesse a furtar às suas responsabilidades.

35. Aliás, a Trabalhadora-Arguida continuou a prestar avales até meados de 2020, na ordem de cerca de um milhão e meio de euros.

36. Pelo contrário, o que sucedeu foi o seguinte: após a Trabalhadora-Arguida terminar o seu estágio ..., a Arguente encontrava-se numa situação financeira complicada — como, aliás, a Arguente reconhece na Nota de Culpa a que ora se responde.

37. Nesse contexto, as verbas para Advogados eram diminutas.

38. Assim, tendo a Trabalhadora-Arguida habilitação para o efeito, a opção era lógica: renunciar à Gerência da sociedade para, a partir daí, exercer funções como sua Mandatária — o que veio a suceder em questões de injunções, execuções, insolvências e outros processos administrativos (junto da ANSR, ACT e IMT).

39. Neste ensejo, a partir de dia 26 de Outubro de 2011, o contrato de trabalho da Trabalhadora-Arguida deixou de estar suspenso, tendo esta, a partir desse momento, desenvolvido as respectivas funções sob as ordens, direcção e fiscalização da Arguente, recebendo, como contrapartida, a respectiva retribuição.

40. Esclarece-se, mais, que a partir de 26 de Outubro de 2011, a Gerência da Arguente passou a ser exercida, em exclusivo, pelo Senhor ..., irmão da Trabalhadora-Arguida.

41. De resto, a Trabalhadora-Arguida é, a par do seu irmão e da sua mãe, sócia da Arguente, detendo uma participação social no valor de €75.567,87 (setenta e cinco mil, quinhentos e sessenta e sete euros e oitenta e sete cêntimos), correspondente a 30% do capital social.

Retomando,

42. a partir de 26 de Outubro de 2011, após ter renunciado à Gerência, a Trabalhadora-Arguida manteve a categoria profissional de ‘Gerente’ até 31 de Dezembro de 2011,

43. altura em que a Arguente lhe atribuiu a categoria profissional de ‘Empregada de escritório’.

44. Sem prejuízo disso, o certo é que a Trabalhadora-Arguida exerceu, desde que renunciou à Gerência, as funções inerentes à categoria profissional de Directora de Serviços.

45. No decurso da relação laboral, foram várias as vicissitudes que se fizeram sentir, mormente a partir da altura em que a Trabalhadora-Arguida se recusou a assinar avales pessoais, a pedido do seu irmão.

46. Desde então que a Trabalhadora-Arguida tem vivido um autêntico pesadelo!

Senão vejamos:

47. primeiramente, e desde logo, entre o período compreendido entre 03 de Agosto de 2020 e 03 de Dezembro de 2020, a Trabalhadora-Arguida esteve numa situação de incapacidade temporária para o trabalho como resultado de uma intervenção cirúrgica a que foi submetida.

48. Apesar disso, no referido período, a Arguente, na pessoa do seu Gerente, e durante o referido período de incapacidade da Trabalhadora-Arguida, deu a esta última quase diariamente tarefas para que esta cumprisse.

49. Nesse lapso temporal, e sem que tivesse fornecida qualquer explicação para o efeito, a Arguente entendeu unilateralmente retirar à Trabalhadora-Arguida todas as funções relacionadas com a contratação de seguros que, até então, sempre desempenhou.

50. Posteriormente, e já no decurso do mês de Janeiro, a Arguente encetou reuniões com os seus colaboradores no âmbito das quais foi, sucessivamente, retirando funções

à Trabalhadora-Arguida, uma vez mais unilateralmente e sem fornecer qualquer explicação para o efeito.

51. Perante estas sucessivas e constantes alterações ao seu quadro de funções — as quais, na senda do que já se disse, foram sendo atribuídas aos seus colegas — a Trabalhadora-Arguida, sentindo-se vexada e humilhada, solicitou ao Gerente que fosse celebrado um aditamento ao seu contrato de trabalho, no qual se estipulassem cabalmente as funções que exerceria daí em diante.

52. Em meados de Abril de 2021 a Trabalhadora-Arguida, que viu as suas funções serem reduzidas às de uma mera administrativa, encontrava-se mentalmente exausta da pressão a que vinha sendo sujeita.

53. Por essa altura, o Gerente da Arguente alterou o organograma da empresa, tendo estabelecido que, daí em diante, todos os trabalhadores passariam a reportar directamente à Gerência, tendo afixado essa alteração no organograma em Julho de 2021.

54. Neste lapso temporal, foi retirado à Trabalhadora-Arguida o acesso aos bancos e foi revogada a procuração emitida a seu favor para representar a Arguente junto de quaisquer instituições públicas ou privadas.

55. Concomitantemente, as passwords referentes a plataformas que, até então, tinham sido geridas única e exclusivamente pela Trabalhadora-Arguida (designadamente as senhas de acesso ao portal das finanças e ao portal do IEFP) foram divulgadas junto dos outros trabalhadores que, assim, passaram a poder aceder-lhes.

56. Foi ainda vedado o acesso da Trabalhadora-Arguida ao SAGE (programa de facturação) e à rede informática.

57. Em concreto, quanto à plataforma SAGE, antes de Abril de 2021, a Trabalhadora-Arguida tinha acesso a todos os módulos, designadamente à facturação, recursos humanos, gestão, contabilidade e SKD

58. Sendo que, posto isso, foi-lhe retirado o acesso a todos os módulos, apesar deste acesso ser concedido a todos os restantes colaboradores de escritório.

59. A par do esvaziamento de funções já descrito, a Arguente inviabilizou, da forma mais vil possível, a prestação efectiva de trabalho pela Trabalhadora-Arguida.

60. Foi neste contexto que a Trabalhadora-Arguida se viu confrontada não com uma, mas duas Notas de Culpa respectivamente datadas de 18 de Maio de 2021 e 4 de Junho de 2021.

Nesse interregno, era tal a violação dos seus direitos que

61. a Trabalhadora-Arguida viu-se obrigada a intentar as seguintes acções:

- Em 28/05/2021: acção declarativa comum emergente de contrato de trabalho, que se encontra actualmente a correr termos no Juízo de Trabalho de ..., sob o n.º de processo n.º ...;
- Em 01/06/2021: acção de Tutela de Personalidade dos Direitos de Trabalhador, que correu termos no Juízo de Trabalho de ..., sob o n.º de processo ...;
- Em 09/10/2021: acção de Tutela de Personalidade dos Direitos de Trabalhador, que correu termos no Juízo de Trabalho de ..., sob o n.º de processo ...

62. Ocorre que, no âmbito do Proc. n.º ... foi, em 29 de Junho de 2021, celebrada transacção.

63. Na referida transacção, acordaram as partes, designadamente, quanto aos seguintes aspectos:

- categoria profissional da Trabalhadora-Arguida;
- conteúdo funcional da Trabalhadora-Arguida;
- arquivamento dos dois processos disciplinares entretanto intentados contra a Trabalhadora-Arguida;
- etc.

Pois bem,

64. infelizmente a Arguente violou clamorosamente a transacção celebrada.

65. Primo, e desde logo, porque sujeitou a Trabalhadora-Arguida a um ambiente de trabalho intimidativo e hostil, subsumível ao conceito de assédio no trabalho.



66. Secundo porque, apesar do que havia sido acordado relativamente ao conteúdo funcional da Trabalhadora-Arguida, a Arguente continuou a subtrair-lhe funções e a sujeitá-la a humilhações constantes diante dos seus colegas.

67. Foi, aliás, nesse seguimento que a Gerência da Arguente alterou o local de trabalho da Trabalhadora-Arguida do open space (onde trabalham todos os funcionários da Arguente) para o 1.º piso.

68. Esta atitude visou, apenas e tão-só, isolar a Trabalhadora-Arguida dos seus colegas e sujeitá-la, também por esta via, a uma situação de enorme humilhação,

69. até porque a sala para qual a Trabalhadora-Arguida foi trabalhar não tem as mínimas condições.

Pelo exposto,

70. lamentavelmente, neste contexto, a Trabalhadora-Arguida viu-se obrigada a lançar mão de uma nova acção de tutela de personalidade (a que já se aludiu supra) — Proc. n.º ...,

71. acção essa que terminou, também, com a celebração de uma transacção, em que se convencionou o seguinte, a acrescer ao que já havia ficado acordado na transacção anteriormente celebrada:

- o pagamento da retribuição da Trabalhadora-Arguida seria realizado até ao dia 5 de cada mês;
- todos os trabalhadores administrativos ficariam sujeitos ao preenchimento da folha de ponto;
- o reconhecimento do direito de acesso ao wi-fi, por parte da Trabalhadora-Arguida;
- o reconhecimento do direito da Trabalhadora-Arguida a utilizar um segundo monitor;
- que não seriam atribuídas funções de gestão de frota à Trabalhadora-Arguida;
- que as partes se obrigavam a observar, na correspondência trocada, o dever de urbanidade;
- que à Trabalhadora-Arguida era reconhecida autonomia no exercício das suas funções — incluindo o direito a aceder às informações necessárias à sua actividade junto de colegas, colaboradores, fornecedores, etc.;
- que a Trabalhadora-Arguida podia solicitar aos seus colegas a colaboração necessária para o cabal exercício das suas funções;
- que a Arguente se obrigava a proporcionar boas condições de trabalho à Trabalhadora-Arguida, do ponto de vista físico e moral;
- que à Trabalhadora-Arguida assistiria o direito de livremente permanecer e circular nas instalações da Arguente, merecendo todo o respeito e colaboração inerente às funções de directora de serviços;
- Etc.

72. Acontece que, uma vez mais, a Arguente incumpriu o acordado.

73. De facto, ao arrepio da transacção celebrada, não foram atribuídas funções à Trabalhadora-Arguida,

74. nem lhe foram fornecidas as informações e/ou documentos necessários ao desempenho das suas funções.

75. Situações relativamente às quais a Trabalhadora-Arguida sempre fez questão de manifestar a sua discordância e perplexidade.

76. Foi, precisamente, neste contexto que a Trabalhadora-Arguida foi notificada do procedimento disciplinar cuja sanção se encontra a ser judicialmente impugnada.

77. Circunstância que trará, naturalmente, consequências nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 331.º do Código do Trabalho...

78. Por outro lado, não se alcança a que título ou com que fundamentos é que a Arguente teceu considerações falsas, despropositadas e sem qualquer relevância para os presentes autos — falamos, a título meramente exemplificativo, da suposta indemnização de €600.000,00 pedida pela Trabalhadora-Arguida, do facto (GROSSEIRAMENTE FALSO) de esta ter retirado “de forma abusiva e ilícita da conta da mãe” dinheiro, etc.

79. O que a Arguente pretende é denegrir a imagem da Trabalhadora-Arguida, designadamente por recurso a factos que bem sabe não serem verdadeiros — o que não se pode aceitar e expressamente se invoca.

III. DA DEFESA PROPRIAMENTE DITA



A. DOS VÍCIOS DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

a. DA NÃO CIRCUNSTANCIACÃO DOS FACTOS IMPUTADOS À TRABALHADORA-ARGUIDA

80. Conforme estatui a parte final do n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, a Nota de Culpa deve conter uma descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao Trabalhador-Arguido.

81. Neste sentido, devem estar particularizadas, para cada facto, as circunstâncias de tempo, modo e lugar ou outras que identifiquem o comportamento concreto reprovado, conforme Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 09 de Dezembro de 2013.

82. A Nota de Culpa desempenha, assim, um papel essencial no processo disciplinar, tendo consequências não só ao nível interno — de fundamentação da decisão disciplinar a proferir no final do processo — mas também externo — de limitação da actividade do tribunal, quando chamado a aferir da licitude ou ilicitude dessa decisão.

83. Essa conclusão resulta do estatuído no artigo 357.º, n.º 4 do Código do Trabalho: “na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, (...) não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade”

Disponível em www.dgsi.pt, proferido no âmbito do processo n.º 317/11 .9TTPRT.P1 (Relator João Nunes).

84. e ainda do previsto no artigo 387.º, n.º 3 do Código do Trabalho, que prescreve que: “na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador”

85. A obrigação imposta ao Empregador de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador tem como objectivo permitir a este saber em concreto de que factos se terá de defender.

86. A este propósito, atente-se ao entendimento vertido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Setembro de 2012:

“a necessidade de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador prende-se com o exercício do direito de defesa, sendo que tal descrição deverá ser apta a dar a conhecer ao trabalhador os concretos comportamentos que justificam, segundo o empregador a justa causa invocada. E, por isso e conquanto não exista uma fórmula «sagrada» para tal circunstanciação, se tem entendido que ela envolve, por regra, a necessidade de indicação das circunstâncias de tempo, modo e lugar dos factos.”

87. Como ensina MONTEIRO FERNANDES, “a lei exige a descrição circunstanciada dos factos» que um enunciado obscuro ou lacunoso jamais poderá preencher”.

Nesta senda,

88. pode ler-se no douto Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15 de Julho de 2003:

“verifica-se uma nulidade insuprível do processo disciplinar instaurado para despedimento do trabalhador, se na nota de culpa não consta uma descrição dos factos relevantes, com menção das circunstâncias de tempo, lugar e modo da sua ocorrência”
Ora,

89. vertendo o supra referido ao caso concreto aqui em análise, conclui-se que a Nota de Culpa ora apresentada não cumpre os requisitos mínimos de concretização exigidos pelo artigo 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

90. Na sua acusação, a Arguente imputa à Trabalhadora-Arguida, de forma indirecta (desde já se diga), determinados factos, nomeadamente, os descritos nos artigos g) e h) (páginas 2 e 3), a) e b) (páginas 4 e 5) do “Ponto Prévio” e 15.º, 17.º e 39.º, da Nota de Culpa, os quais mais não são do que meras acusações e conclusões de carácter genérico, abstracto e indeterminado, desprovidos de qualquer circunstanciação fáctica, como se impunha.

91. Ora, meras conclusões não são factos.

92. Ao que se soma que a Nota de Culpa apresentada se traduz numa (mera) narrativa conclusiva.

93. Como claramente se percebe ao longo da Nota de Culpa, são referidas e imputadas à Trabalhadora-Arguida diversas alegações genéricas e acontecimentos carecidos de

qualquer concretização circunstanciada e desprovidos de base probatória, o que torna praticamente impossível a cabal defesa da Trabalhadora-Arguida.

94. Através da forma vaga e genérica como a Nota de Culpa está formulada, a Trabalhadora-Arguida tentará tecer comentários sobre as temáticas trazidas à colação pela Arguente, com o ensejo de evitar equívocos, sem conseguir, contudo, defender-se no verdadeiro sentido jurídico ou semântico da palavra, o que aqui expressamente se invoca.

95. Como se verá infra, fica cabalmente demonstrado que a Nota de Culpa apresentada se afigura desprovida de suficiente concretização e circunstanciação da matéria de facto.

96. De resto, afigura-se evidente que a omissão da competente circunstanciação temporal no que se refere à esmagadora maioria dos factos ora imputados à Trabalhadora-Arguida consubstancia um atropelo ao seu direito de defesa, designadamente porque não lhe permite pronunciar-se acerca da eventual prescrição de tais factos.

Isto dito, e concretizando o antedito,

97. os artigos g) e h) do “Ponto Prévio” são abstractos e meramente conclusivos, na medida em que é invocado apenas que «a mesma continuou a criar bastantes conflitos e problemas desnecessários, quer à empresa, quer aos colegas de trabalho ou fornecedores da Ré (sic)” e que « a autora (sic) foi suspensa preventivamente por manifesta falta de respeito e desobediência à Gerência e por ter criado diversos e lamentáveis conflitos com os trabalhadores ..., ..., ... e ...”,

98. sem, contudo,

(1) identificar que concretos ‘conflitos” e “problemas” “desnecessários” foram criados pela Trabalhadora-Arguida, (2) em que datas e contextos fácticos foram, supostamente, criados os aludidos conflitos, (3) que “problemas desnecessários” foram criados, (4) que concretos fornecedores sofreram com tais “problemas”.

99. Por outro lado, também não se identifica em que se terá traduzido (1) a manifesta falta de respeito e desobediência à Gerência, (2) em que datas e circunstâncias tais alegadas falhas supostamente ocorreram, (3) que alegados “diversos e lamentáveis conflitos” terão ocorrido e em que datas.

100. Os artigos a) e b) do Ponto Prévio alvitram que “foi a mesma [a Arguida] que solicitou à empresa ... a criação deste e-mail, solicitou ainda o reencaminhamento de diversos emails para este email e que até fosse apagado o histórico desta conta”.

101. Contudo não se circunstanciam, por um lado, (1) as condições em que a alegada criação do endereço terá sido solicitada, sendo certo que nada se diz, também, quanto às datas em que tal solicitação foi feita; (2) nada é dito, ademais, quanto às datas em que os e-mails aludidos terão sido alegadamente enviados e/ou a pedido de quem tal sucedeu.

102. Ao que se soma que nada é dito quanto ao ilícito disciplinar que estará, alegadamente, aqui em causa.

103. Por seu turno, o artigo b) do Ponto Prévio, menciona que “(...) a arguida ..., sem conhecimento do Dr ..., gerente da ..., solicitou à empresa ... o acesso a todos os emails e passwords da empresa, sem estar autorizada e sem lhe dizerem respeito no âmbito das suas funções específicas pois apenas tratava de algumas funções jurídicas, recursos humanos e alguns seguros”.

104. Nada é dito, contudo, quanto (1) à(s) data(s) em que terão ocorrido as alegadas solicitações, (2) por que via tais solicitações foram supostamente endereçadas à

Acresce que

105. o artigo 15.º refere que “A arguida ... apresentava-se à empresa ... nas solicitações dos e-mails ao mesmo nível do Dr ...” sem que nada seja dito quanto à data em que, supostamente, a Trabalhadora-Arguida o terá feito, em que circunstâncias o terá alegadamente feito, por que via o terá feito ou qual é o “nível” do Dr.

106. Sucedendo o mesmo com o artigo 17.º onde se refere que “A arguida ... efetuava reencaminhamentos dos emails da empresa para o colega ... e incluindo para o email pessoa deste (...), com factos sigilosos, relativos à empresa ... e até mesmo com comentários insultuosos com manifesta falta de respeito, seja para a Gerência, seja para colegas de trabalho”.



107. Sem prejuízo disso, nada se diz quanto (1) aos concretos e-mails alegadamente reencaminhados; (2) as concretas datas em que foram alegadamente reencaminhados; (3) através de que endereço de e-mail terão alegadamente ocorridos tais reencaminhamentos;

108. Já o artigo 39.º relata que “Para além do mais, tais factos, tiveram consequências graves no bom andamento dos trabalhos confiados à arguida e nas obrigações inerentes que cabem à Entidade Patronal, ou seja, gerando danos, conflitos e prejuízos completamente desnecessários”.

109. Não obstante, nada é dito quanto (1) ao concreto nexos de causalidade entre as alegadas condutas da Trabalhadora-Arguida e as imputações que lhe são feitas; (2) que supostas concretas “consequências graves” ocorreram, (3) que trabalhos e obrigações inerentes à Arguente sofreram constrangimentos; (4) que “danos, conflitos e prejuízos” foram causados e em que datas.

110. Não é assim permitido à Trabalhadora-Arguida saber e conhecer com rigor os factos que lhe são imputados.

111. Em suma, todos estes artigos se reportam a factuaisidades que nem sequer estão devidamente concretizadas em termos de tempo, modo e lugar

112. ou consubstanciam simples conclusões e considerações subjectivas da Arguente, as quais pretendem atribuir censurabilidade a um alegado comportamento da Trabalhadora-Arguida que, no entanto, não existiu ou ocorreu da forma como a mesma o relata.

Sintetizando,

113. toda a Nota de Culpa mais não é do que uma narrativa conclusiva que imputa à Trabalhadora-Arguida a ocorrência de supostos acontecimentos, a violação de normas não identificadas e a verificação de efeitos negativos e consequências abstractas não concretizados.

114. Muitas das vezes sem que sequer a Arguente se tenha dado ao trabalho de elencar as circunstâncias que, alegadamente, circundaram tais ocorrências.

115. Ou seja, uma mão cheia de nada...

116. E outra de coisa nenhuma.

117. É precisamente por ter consciência da omissão da existência de factos que sustentem a Nota de Culpa que, à míngua de melhores argumentos, a Arguente faz constante e reiterada menção ao desrespeito por normas e princípios que não identifica e a e-mails alegadamente trocados com terceiros, não circunstanciados em termos de tempo, modo e lugar, mais alegando a existência de prejuízos que não concretiza.

118. Dito por outras palavras: sabendo de antemão que não existem quaisquer factos (verdadeiros) passíveis de sustentar a Nota de Culpa apresentada, a Arguente limita-se a fazer imputações genéricas e não concretizadas de factos alegadamente perpetrados pela Trabalhadora Arguida, que supostamente deram azo a prejuízos que também não são evidentemente concretizados.

Assim,

119. resulta com clareza que a Nota de Culpa não contém de modo algum uma descrição circunstanciada dos factos alegadamente imputados à Trabalhadora-Arguida, como já se expendeu, que possa, por um lado, permitir a esta a apresentação da sua defesa em termos cabais e, por outro, fundamentar uma decisão de despedimento e o seu posterior controlo pelo Tribunal.

120. A Nota de Culpa deduzida no presente Procedimento Disciplinar não cumpre o disposto no art.º353, nº 1 do Código do Trabalho, contendo apenas imputações vagas e genéricas consubstanciando meros juízos de valor.

121. Viu e vê, portanto, a Trabalhadora-Arguida cerceado o seu direito de resposta e defesa às acusações que lhe são feitas.

Ora,

122. Esta situação vicia, desde logo, todo o processo disciplinar de nulidade, por ser impossível à Trabalhadora-Arguida determinar com precisão as infrações que lhe são imputadas e as datas em que terão alegadamente ocorrido, em violação dos princípios da legalidade e da tipicidade, que devem enformar qualquer imputação, ainda que apenas disciplinar.



123. Destarte, por violarem esse direito essencial, tais acusações são nulas e de nenhum efeito.

124. A não descrição circunstanciada dos alegados factos que lhe são imputados, isto é, a falta de referência às circunstâncias e consequências registadas, de forma clara e concreta conduz inevitavelmente à nulidade do processo disciplinar, por vício de não circunstanciação dos factos, que aqui expressamente invoca.

125. Repare-se que igual raciocínio se encontra vertido no douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 28 de Fevereiro de 2011, onde se pode ler: “Não pode ser aplicada sanção disciplinar, -ainda que conservatória em que a nota de culpa contenha, sob pena de nulidade, a descrição do circunstancialismo do tempo, modo e lugar em que a imputada conduta infracional ocorreu infracional ocorreu, para possibilitar o efectivo direito de defesa do trabalhador.”

Face ao exposto,

126. qualquer sanção disciplinar que venha a ser aplicada será ilícita, nos termos do n.º 1 e da al. a) do n.º 2 do artigo 382.º do Código do Trabalho,

127. ilicitude que desde já se invoca para todos os efeitos legais.

Sem prescindir, caso assim não se entenda, o que não se concede,

b. DA PRESCRIÇÃO E DA CADUCIDADE

128. Estatui o n.º 1 do artigo 329º do Código do Trabalho que o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, sendo a notificação da Nota de Culpa o acto relevante para efeitos interruptivos do prazo aqui em causa.

129. Ocorre que TODOS os comportamentos assacados à Trabalhadora-Arguida que contém alusão às circunstâncias de tempo em que ocorreram — e embora não concretizados nem minimamente circunstanciados, na senda do antedito — apesar de não terem acontecido como descrito, se referem a circunstâncias decorridas há muito mais de um ano.

130. O estabelecimento do prazo de prescrição fundamenta-se, entre outros factores, na necessidade de tutelar o valor da segurança como certeza jurídica, que inspira o instituto da prescrição em geral e, em particular, no âmbito do direito do trabalho.

131. Não se poderá ignorar a necessidade de evitar que a perspectiva da punição de uma eventual infracção disciplinar seja mantida como uma ameaça suspensa indefinidamente sobre o trabalhador, a fim de lhe condicionar o comportamento.

132. Isto dito, o prazo prescricional mais favorável ao empregador não poderá ser aplicável ao caso em apreço, porquanto a Nota de Culpa não contém qualquer matéria que permita concluir, ainda que em abstracto, pela prática de algum crime.

Assim,

133. quando a Trabalhadora-Arguida foi notificada da Nota de Culpa (no dia 19 de Dezembro de 2022), já há muito se encontrava prescrito o direito de exercer o poder disciplinar em relação aos factos que lhe são assacados na Nota de Culpa,

134. o que desde já se invoca para todos os efeitos legais.

135. De resto, a recorrente omissão das circunstâncias de tempo atinentes aos factos imputados à Trabalhadora-Arguida denota, precisamente, que a Arguente procurar “encapotar” a prescrição relativa a tais factos.

136. Esta omissão é, contudo, desmascarada pelos documentos juntos aos autos e pelo teor das acusações constantes dos artigos 18.º a 33º, como veremos com maior detalhe adiante.

137. O que, sem prejuízo do que infra se dirá a este propósito, faz cair as acusações constantes da Nota de Culpa.

Neste sentido,

138. deverá considerar-se que o exercício do poder disciplinar se encontra, nesta parte, prescrito, ao abrigo do disposto no artigo 329.º do Código do Trabalho,

139. termos em que qualquer sanção disciplinar que venha a ser aplicada à Trabalhadora-Arguida nesta decorrência deverá ser considerada nula e de nenhum efeito.

Vejamos em concreto:

140. o facto imputado à Trabalhadora-Arguida e constante do artigo 4.º da Nota de Culpa refere que esta procedeu, alegadamente, ao envio de um e-mail ao Sr. ... no dia 13 de FEVEREIRO de 2020;

141. já o facto imputado à Trabalhadora-Arguida no artigo 7.º da Nota de Culpa refere-se a factos alegadamente levados a cabo por aquela nos dias 13 de FEVEREIRO de 2020 e 16 de ABRIL de 2020;

142. o facto imputado à Trabalhadora-Arguida no artigo 8.º da Nota de Culpa ocorreu alegadamente no dia 8 de FEVEREIRO de 2021;

143. o facto imputado à Trabalhadora-Arguida no artigo 9.º/a) da Nota de Culpa supostamente ocorreu no dia 15 de JANEIRO de 2020;

144. o facto imputado à Trabalhadora-Arguida no artigo 9.º/b) da Nota de Culpa supostamente ocorreu no dia 09 de MARÇO de 2020;

145. o facto imputado à Trabalhadora-Arguida no artigo 9.º/c) da Nota de Culpa supostamente ocorreu no dia 11 de MARÇO de 2020;

146. o facto imputado à Trabalhadora-Arguida no artigo 9.º/d) da Nota de Culpa supostamente ocorreu no dia 11 de AGOSTO de 2020;

147. o facto imputado à Trabalhadora-Arguida no artigo 9.º/e) da Nota de Culpa supostamente ocorreu no dia 11 de ABRIL de 2020;

148. o facto imputado à Trabalhadora-Arguida no artigo 9.º/f) da Nota de Culpa supostamente ocorreu no dia 30 de JUNHO de 2020;

149. o facto imputado à Trabalhadora-Arguida no artigo 9.º/g) da Nota de Culpa supostamente ocorreu no dia 15 de JULHO de 2020;

150. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 10.º da Nota de Culpa supostamente ocorreram no dia 04 de FEVEREIRO de 2021 e no dia 20 de ABRIL DE 2020;

151. já os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 11.º da Nota de Culpa supostamente ocorreram no dia 12 de SETEMBRO de 2019, no dia 20 de ABRIL DE 2020 e no dia 05 de ABRIL de 2020.

De outra banda,

152. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 12.º da Nota de Culpa alegadamente ocorreram no dia 13 de FEVEREIRO DE 2020 e no dia 16 de ABRIL de 2020;

153. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 13.º da Nota de Culpa alegadamente ocorreram nos dias 14 de ABRIL DE 2020, no dia 22 de OUTUBRO de 2020 e no dia 12 de NOVEMBRO DE 2020;

154. já os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 14.º da Nota de Culpa ocorreram alegadamente no dia 1 de FEVEREIRO DE 2021;

155. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 15.º da Nota de Culpa ocorreram supostamente no dia 13 de FEVEREIRO DE 2020;

156. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 18.º da Nota de Culpa ocorreram alegadamente no dia 22 de ABRIL de 2021;

157. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 19.º da Nota de Culpa ocorreram supostamente no dia 04 de AGOSTO de 2020;

158. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 20.º da Nota de Culpa aconteceram supostamente no dia 19 de AGOSTO de 2020;

159. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 21.º da Nota de Culpa ocorreram alegadamente no dia 30 de SETEMBRO de 2020;

160. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida nos artigos 22.º e 23.º da Nota de Culpa ocorreram supostamente no dia 03 de NOVEMBRO de 2020;

161. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 24.º da Nota de Culpa ocorreram supostamente no dia 16 de NOVEMBRO de 2020;

162. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 25.º da Nota de Culpa ocorreram supostamente no dia 19 de NOVEMBRO de 2020;

Note-se, a este propósito, que, apesar de no corpo do artigo 15.º da Nota de Culpa, a Arguente referir um e-mail de 25 de Novembro de 2022, o certo é que, compulsado o teor do documento n.º 7 do qual, supostamente, resulta o ilícito disciplinar alegadamente praticado pela Trabalhadora-Arguida facilmente se constata que o e-mail a que os factos se referem data de 13 de Fevereiro de 2020 e não de 25 de Novembro de 2022(!!!), como alegado, certamente, por lapso, pela Arguente.

163. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 26.º da Nota de Culpa ocorreram supostamente no dia 25 de NOVEMBRO de 2020;



164. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 27.º da Nota de Culpa ocorreram supostamente no dia 27 de NOVEMBRO de 2020;

165. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 28.º da Nota de Culpa ocorreram supostamente no dia 4 de JANEIRO de 2021;

166. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida nos artigos 29.º e 30.º da Nota de Culpa ocorreram supostamente no dia 18 de JANEIRO de 2021;

167. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 31.º da Nota de Culpa ocorreram alegadamente no dia 05 de MARÇO de 2021;

168. os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 32.º da Nota de Culpa supostamente ocorreram no dia 07 de ABRIL de 2021;

169. Finalmente, os factos imputados à Trabalhadora-Arguida no artigo 33.º da Nota de Culpa alegadamente ocorreram no dia 19 de JANEIRO de 2021.

Assim:

170. todos os factos supra elencados se reportaram a imputações alegadamente ocorridas há mais de um ano e relativamente às quais o exercício do poder disciplinar se encontra prescrito, como resulta do n.º1 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

171. Dito por outras palavras: mesmo que os factos imputados à Trabalhadora-Arguida na Nota de Culpa fossem verdadeiros (o que não se concede e por mero dever de patrocínio se equaciona), o poder disciplinar já não poderia ser exercido quanto a nenhum deles por força da prescrição ocorrida.

172. Termos em que qualquer sanção disciplinar que venha a ser aplicada à Trabalhadora-Arguida nesta decorrência e com base nestes factos deverá ser considerada nula e de nenhum efeito, o que expressamente se invoca.

Por outro lado,

173. nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, “o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção”.

174. Assim, após ter conhecimento da prática de uma infracção disciplinar, o empregador dispõe de um prazo de 60 dias para iniciar o respectivo procedimento.

175. Segundo JÚLIO GOMES, “não seria aceitável que uma entidade patronal pudesse, por exemplo, conhecer da existência de uma infracção e só reagir contra ela disciplinarmente anos depois, o que significaria sujeitar o trabalhador a uma espada de Dâmocles”.

176. Ante a omissão da lei a este propósito, conclui-se que o prazo aqui em causa é de caducidade, por força da aplicação da regra geral prevista no n.º 2 do artigo 298.º do Código Civil.

Por seu turno,

177. o artigo 353.º, n.º 3 do Código do Trabalho dispõe que a contagem daquele mencionado prazo de 60 dias se interrompe com a notificação ao trabalhador da Nota de Culpa.

178. É pacífico quer na doutrina quer na jurisprudência que a comunicação da Nota de Culpa constitui uma declaração receptícia que carece de ser dada a conhecer ao destinatário, termos em que apenas é eficaz quando chega ao seu poder ou é dele conhecida.

179. Neste campo, tem aplicação o disposto no artigo 224.º do Código Civil.

180. Da conjugação dos dois preceitos legais resulta que se o empregador não proceder à notificação da Nota de Culpa no prazo de 60 dias subsequentes àquele em teve cabal conhecimento da infracção praticada pelo seu trabalhador, então não mais pode punir este último pelos respectivos factos.

181. No caso subjudice a Nota de Culpa foi comunicada à Trabalhadora-Arguida no dia 19 de Dezembro de 2022, pelo que apenas poderia reportar-se a factos dos quais a Arguente tivesse tido conhecimento após 20 de Outubro de 2022’

182. Ocorre que, lamentavelmente, tal não se verificou no caso em apreço.

Senão vejamos:

183. parte da factualidade que é imputada à Trabalhadora-Arguida diz respeito a matérias de que a Arguente já tem conhecimento há (bem) mais de 60 (sessenta) dias,

184. termos em que se encontra irremediavelmente caduco o direito de instaurar o procedimento disciplinar contra a Trabalhadora-Arguida.

185. Assim sendo, deve cair por terra a acusação deduzida uma vez que, quando a Trabalhadora-Arguida foi notificada da Nota de Culpa, já há muito se encontrava ultrapassado o prazo de caducidade de sessenta dias a que alude o n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho para instauração do Procedimento Disciplinar quanto a parte dos factos que lhe são imputados.

186. A título meramente exemplificativo, repara-se que as imputações constantes do artigo 9.º/c) da Nota de Culpa, além de se referirem a factos alegadamente ocorridos no dia 11 de Março de 2020, são do conhecimento do Legal Representante da Arguente desde dessa data, uma vez que o aludido e-mail foi enviado com o seu conhecimento — vide documento n.º 15 junto com a Nota de Culpa.

187. Por outro lado, ressalva-se que o endereço de e-mail ... estava instalado no computador do Gerente da Arguente, o Senhor

188. Assim sendo, nada o impedia, em bom rigor, de ter tomado conhecimento dos alegados factos aqui imputados à Trabalhadora-Arguida na suposta data em que os mesmos foram praticados — o que nunca fez.

189. O que determina que o poder disciplinar não possa ser exercido quanto a estes factos, por caducidade.

Sem prescindir e quanto aos demais factos:

c. DA SANÇÃO ABUSIVA

190. Além de tudo quanto já se relatou, cumpre ainda trazer à liça que qualquer sanção que venha a ser aplicada à Trabalhadora-Arguida deverá ser considerada abusiva.

191. Conforme já referido, a Lei não consente ou sequer tolera que o Empregador possa usar o seu poder disciplinar para, invocando alegados ilícitos disciplinares, que não se verificaram, aplicar sanções arbitrárias aos seus trabalhadores.

192. Estando esta garantia dos trabalhadores consagrada na tutela concedida pela Lei, impondo o abuso de direito enquanto limite do poder disciplinar.

193. Ora, conforme evidenciado, os presentes autos disciplinares não passam de uma vil tentativa da Arguente, desprovida de qualquer fundamento fáctico ou jurídico, de fabricar razões para retaliar contras as legítimas acções da Trabalhadora-Arguida face à sucessiva e reiterada violação dos seus direitos por parte daquela.

194. Circunstância tanto mais evidente dado o contexto em que a Nota de Culpa a que ora se responde lhe foi notificada — ou seja, no seguimento das acções que a Trabalhadora-Arguida teve necessidade de intentar.

195. Veja-se que, além das acções judiciais a que já se aludiu, no decurso do presente ano, a Trabalhadora-Arguida viu-se obrigada a intentar as seguintes acções judiciais: o Proc. ..., a correr termos junto do Juízo do Trabalho de ... - Juiz 2 (INTENTADA A 07 DE JUNHO DE 2022); o Proc. ..., a correr termos junto do Juízo do Trabalho de ... - Juiz 2 (ACÇÃO DE ASSÉDIO INTENTADA A 28 DE JULHO DE 2022); o Proc. ..., a correr termos junto do Juízo de Comércio de ... - Juiz 1 (INTENTADA A 26 DE AGOSTO DE 2022).

Pelo exposto,

196. as pretensas acusações constantes da Nota de Culpa extravasam, de forma evidente e manifesta, os limites do poder disciplinar da Arguente, porque esta conscientemente ficciona factos e deturpa a realidade de modo a tentar qualificar como ilícito disciplinar uma actuação legítima e normal da Trabalhadora-Arguida.

197. Actuação essa que visou, única e exclusivamente, zelar pelo escrupuloso cumprimento da legalidade no âmbito da sua relação laboral e bem assim pelo respeito dos seus direitos constitucionalmente consagrados.

Nesta senda,

198. a actuação da Trabalhadora-Arguida nada teve de ilícito, correspondendo, pelo contrário, ao normal exercício de direitos e garantias que lhe assistem, os quais vêm sendo atropelados e ignorados pela Arguente.

199. Aliás, a instauração do processo disciplinar à Trabalhadora-Arguida é, ainda, uma manifestação do incumprimento, pela Arguente, do seu dever de boa-fé para com a primeira.



200. Isto porque, a Arguente sabe que não lhe assiste qualquer razão quanto às acusações feitas e às sanções que pretende, nesse seguimento, ver aplicadas.

201. De resto, tais acusações estão eivadas dos vícios a que supra se aludiu.

Em consequência, a ser aplicada alguma sanção à Trabalhadora- Arguida,

202. terão de se ter por preenchidas as alíneas a), d) e/ou e) do n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho, o que aqui expressamente se invoca para todos os efeitos legais.

203. Efectivamente, prevê o artigo 331.º do Código do Trabalho que são abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador ter:

— reclamado legitimamente contra as condições de trabalho (alínea a));

— recusado a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128.º (alínea b));

— em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias (alínea c):

— ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio (alínea d):

— em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias (alínea e).

204. Consagra, ainda, o n.º 2 do mesmo artigo que se presume abusiva a sanção disciplinar aplicada para punir uma infracção quando tenha lugar até seis meses após qualquer um dos factos mencionados nas alíneas do n.º 1.

Em suma,

205. e tendo em conta tudo o que vem sendo dito, qualquer sanção disciplinar que venha a ser aplicada à Trabalhadora-Arguida será abusiva, o que desde já se alega para todos os efeitos tidos por convenientes.

206. Aliás, diga-se, desde já, que a Arguente revela o seu verdadeiro intento ao mover um processo disciplinar a uma trabalhadora que, desde o dia 31 de Março de

2022, não se encontra na empresa, em virtude do nascimento da sua filha...

Esclarecedor!

Caso assim não se entenda, e sempre sem prescindir:

d. DA INEXISTÊNCIA DE INFRACÇÃO DISCIPLINAR E DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

207. Em abono da verdade esclareça-se que os factos mencionados na Nota de Culpa, sem prejuízo da prescrição e caducidade a que já se aludiu, ora não foram praticados pela Trabalhadora-Arguida (em sentido diverso ao que lhe é imputado) ora não revestem qualquer ilicitude e, mesmo que revestissem (o que não se concede), jamais poderiam justificar a aplicação da sanção disciplinar de maior gravidade...

Mas já lá iremos!

208. Efectivamente, os actos ilícitos supostamente levados a cabo pela Trabalhadora-Arguida ou não foram levados a cabo por si ou decorrem apenas e tão só do normal e corriqueiro exercício da actividade profissional da Trabalhadora-Arguida, consoante os casos.

209. É louvável o esforço levado a cabo pela Arguente para, alterando a veracidade dos factos, tentar fazer crer que algum ilícito foi cometido pela Trabalhadora- Arguida,

210. tudo na vil tentativa de se ver livre de uma trabalhadora exímia e dedicada!!

211. Destarte, estando o poder disciplinar a ser utilizado para fins aos quais não se destina, devem desde logo ser arquivados os presentes autos, o que se requer.

B. DOS FACTOS

a. DOS FACTOS ALEGADAMENTE OCORRIDOS

212. Do que é possível inferir da Nota de Culpa apresentada, atenta a sua falta de circunstanciação — à qual já se aludiu, crê-se que os ilícitos imputados à Trabalhadora-Arguida se resumem ao seguinte:

i. A Trabalhadora-Arguida tinha alegadamente acesso ao endereço de e-mail ...;

ii. A Trabalhadora-Arguida solicitou alegadamente à empresa ... o acesso a todos os e-mails e passwords da empresa, sem estar autorizada;

iii. A Trabalhadora-Arguida solicitou alegadamente reencaminhamento dos e-mails dos endereços..., ..., ... e ...para o endereço ...;

iv. A Trabalhadora-Arguida solicitou alegadamente o reencaminhamento dos e-mails do endereço ... para o endereço...;

v. A Trabalhadora-Arguida alegadamente apresentava-se à empresa ... como se tivesse poderes de Direcção e de Gerência;

vi. A Trabalhadora-Arguida alegadamente reencaminhou e-mails da empresa para o colega ... (incluindo para o respectivo endereço pessoal), com factos sigilosos relativos apenas à empresa ... e com comentários insultuosos para a Gerência e colegas de trabalho.

213. Assim impugna-se expressamente que a Trabalhadora-Arguida tenha alguma vez levado a cabo as condutas que, a este propósito, lhe são assacadas,

214. Não tendo sido cometido nenhum ilícito disciplinar.

Senão vejamos, sem prescindir de quanto se alegou supra:

i. Quanto ao alegado acesso, da Trabalhadora-Arguida ao endereço de e-mail ...;

215. no que se refere ao endereço de e-mail ... ressalva-se que a Trabalhadora-Arguida não tinha acesso ao mesmo.

216. Com efeito, a Trabalhadora-Arguida sempre utilizou, no exercício das suas funções, o endereço ... e o endereço ...

217. O endereço ... estava efectivamente configurado em alguns computadores da empresa (incluindo o do Gerente, o Senhor ...) o que permitia que um sem-número de trabalhadores da empresa a ele acessem livremente,

218. De resto, este e-mail pelas trabalhadoras ..., ... entre outros.

219. Esclareça-se que estavam aqui em causa e-mails de serviço, sem que a eles estivesse associado qualquer segredo comercial, o que justificava que o mesmo fosse livremente acedido por múltiplos trabalhadores da empresa.

220. Assim sendo, impugna-se expressamente que tenha sido a Trabalhadora-Arguida a enviar os e-mails constantes dos documentos juntos aos presentes autos!!!!

221. O que determina que inexista, nesta sede, qualquer ilícito disciplinar!

ii. Quanto à alegada solicitação dirigida à empresa ... para acesso a todos o e-mails e passwords da empresa, sem estar autorizada;

222. Todas as solicitações dirigidas pela Trabalhadora-Arguida junto da empresa ... decorreram de ordens e instruções do Gerente da Arguente.

223. Por outro lado, a Gerência da Arguente sempre ordenou que a Trabalhadora-Arguida pedisse à ... o acesso às passwords da empresa.

224. Se bem se vir, após a renúncia à Gerência, a Trabalhadora-Arguida continuou a tratar dos e-mails (nessa altura, ainda junto da empresa ...) e sempre com o conhecimento da Gerência.

225. Em 2014, quando a empresa ... foi contratada, a Gerência incumbiu a Trabalhadora-Arguida de continuar a tratar deste tipo de assuntos, desta feita junto da primeira.

226. Tanto mais que a Gerência tinha inegavelmente conhecimento das solicitações aqui em causa.

227. Esta circunstância evidencia o carácter persecutório e vazio das imputações que são feitas à Trabalhadora-Arguida.

228. Abra-se um parêntesis para dar nota que não deixa de surpreender que as trabalhadoras ... e ... nada estranhassem ao utilizar o endereço ... mas a trabalhadora ... venha, subitamente, e volvido tanto tempo, a encarar as comunicações que ali encontrou como suspeitas...

229. Tendo em conta que a Gerência lhe vem assacar tais factos como se de ilícitos disciplinares se tratasse, o que é no mínimo insólito.

230. E, mais que isso: consubstancia um autêntico abuso do direito.

iii. Quanto ao pedido de reencaminhamento dos e-mails dos endereços..., ..., ..., ... e ... para o endereço ...

231. No que a esta imputação tange cumpre esclarecer, em abono da verdade, que o pedido de reencaminhamento de e-mails ocorreu por ordem expressa da Gerência da Arguente.

232. Mais se diga que a Trabalhadora-Arguida não viu qualquer laivo de censura na solicitação que lhe foi dirigida uma vez que estavam em causa contas gerais e não pessoais dos trabalhadores da empresa, como agora procura perpassar.

233. De facto, o reencaminhamento solicitado não teve por alvo nenhuma das contas pessoais de trabalhadores (...;...etc.).

234. Por outro lado, a solicitação aqui em causa tinha em vista que não houvesse falhas nos serviços, garantindo-se que nenhum e-mail ficaria perdido e/ou sem resposta.

235. Aliás, o endereço ...foi também reencaminhado para os endereços ..., ... e... a pedido e por solicitação da Gerência.

236. Donde decorre que, também a este propósito, nenhum ilícito disciplinar foi cometido pela Trabalhadora-Arguida.

iv. Quanto ao facto de a Trabalhadora-Arguida alegadamente se apresentar à empresa ... como se tivesse poderes de Direcção e de Gerência;

237. No que a esta concreta imputação tange, ressalve-se desde já que corresponde à verdade que a Trabalhadora-Arguida dirigia, a pedido do Gerente da Arguente, várias solicitações à empresa

238. Contudo é falso que se tenha apresentado com poderes de Direcção e Gerência.

239. Tanto mais que foi o Gerente da Ré que, em 2014, entrou em contacto com a empresa ..., apresentando a Trabalhadora-Arguida e dando instruções para que todas as questões informáticas fossem resolvidas directamente com aquela.

240. Aliás, a imputação aqui em causa é de tal maneira falsa que a Arguente não logrou fazer prova da acusação que lhe imputa, o que expressamente se invoca.

241. Nesta ordem de ideias, nenhum ilícito disciplinar existe a este propósito, o que expressamente se invoca.

v. Quanto ao facto de a Trabalhadora-Arguida alegadamente ter reencaminhado e-mails da empresa para o colega ... (incluindo para o respectivo endereço pessoal), com factos sigilosos relativos apenas à empresa ... e com comentários insultuosos para a Gerência e colegas de trabalho.

242. É manifestamente falsa a acusação de que a Trabalhadora-Arguida reencaminhou e-mails da empresa para qualquer colega e/ou que proferiu comentários insultuosos para com a Gerência ou colegas de trabalho.

243. Ressalve-se que as mensagens supostamente enviadas o foram através de um endereço de e-mail geral, que estava instalado em vários computadores da empresa e que podia ser facilmente acedido por uma panóplia de trabalhadores da Arguente.

244. Não se compreende, por isso mesmo, como é que a Arguente retira a ilação que os referidos e-mails foram enviados pela Trabalhadora-Arguida,

245. até porque, compulsado o respectivo teor, constata-se que estão em causa comunicações que não estão assinadas e não foram sequer enviadas através de um endereço pessoal, pelo que não se pode extrair qualquer conclusão quanto ao seu autor.

246. Por outro lado, das considerações que são tecidas nos documentos aqui em causa nada permite inferir que estas provêm da Trabalhadora-Arguida (vide que os documentos 32 a 47 nada permitem concluir quanto ao respectivo autor), devendo operar nesta sede o *in dubio pro reo*.

247. O que denota que a Arguente tudo faz para imputar à Trabalhadora-Arguida ilícitos disciplinares, mesmo sem ter como saber se foram por aquela praticados.

248. Do que ora se deixou expandido resulta que também a este propósito inexistente qualquer ilícito disciplinar praticado pela Trabalhadora-Arguida, o que se invoca.

b. DA PRETENZA VIOLAÇÃO DOS DEVERES LABORAIS

249. Nos termos da Nota de Culpa, a Trabalhadora-Arguida é genericamente acusada de ter violado os deveres que se passam a discriminar:

a) Boa-fé - artigo 126.º CT;

b) Respeitar o empregador - artigo 128.º n.º1 al. a) CT

e) Realizar o trabalho com zelo e diligência — artigo 128.º n.º1 al. e) CT

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho - artigo 128.º n.º 1 al. e) e n.º 2 do CT

e) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador — artigo 128.º n.º1 al. g) CT

250. Não corresponde, contudo, minimamente à verdade que a Trabalhadora- Arguida tenha violado algum dos citados deveres.



251. Desde logo, a conduta da Trabalhadora-Arguida sempre se pautou pela boa-fé, tanto mais que sempre mereceu, até ao momento, que a Legal Representante da Arguente lhe entregasse a sua inteira confiança, como já se alegou.

252. Em relação ao dever de tratar com respeito e urbanidade as pessoas que se relacionam com a empresa, não se compreende (até porque tal não foi invocado pela Arguente) a quem ou a que título é que a Trabalhadora-Arguida faltou ao respeito.

253. Sendo falsa, como já se expendeu, a acusação vertida na Nota de Culpa a que ora se responde a propósito dos comentários supostamente feitos pela Trabalhadora-Arguida quanto à Legal Representante da Arguente.

254. Por outro lado, a Trabalhadora-Arguida sempre realizou o seu trabalho com enorme zelo e diligência, sendo dedicada e leal à Arguente.

255. No que a este ponto, em concreto, se refere esclareça-se que nenhuma das imputações constantes da Nota de Culpa parece pôr em causa o zelo e diligência com que a Trabalhadora-Arguida sempre agiu.

256. Simultaneamente, no que concerne ao dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, não se depreende da Nota de Culpa que ordem ou instrução foi dada à Trabalhadora-Arguida que a mesma não cumpriu.

257. Do que é alegado na Nota de Culpa não se alcança, também, em que medida é que a Trabalhadora-Arguida não promoveu ou executou os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa,

258. ou não velou pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador,

259. sendo certo que a acusação é omissa a este propósito.

260. Não concretizando a sua acusação, a Arguente invocou estes deveres como poderia ter invocado quaisquer outros.

Como se não bastasse,

261. nunca a Trabalhadora-Arguida negociou por conta própria ou alheia, em concorrência com a Arguente, tendo sempre revelado a maior das lealdades.

262. Por outro lado, e ao contrário do que se encontra vertido na Nota de Culpa, a Trabalhadora-Arguida nunca se fez passar por legal representante da Arguente, omitiu factos essenciais para a actividade prosseguida pela sua empregadora ou praticou factos que a prejudicassem.

263. Concomitantemente, a Trabalhadora-Arguida não casou quaisquer prejuízos à Arguente nem originou mau ambiente no local de trabalho,

264. tanto mais que, apesar de “atirar” para o ar que foram causados prejuízos e mau ambiente, a Arguente não concretiza que prejuízos alegadamente foram causados ou que mau ambiente foi causado (e que trabalhadores se viram envolvidos).

Ora,

265. não tendo praticado nenhum dos factos alegadamente relatados, a Trabalhadora-Arguida não violou nem os deveres acima referidos, nem quaisquer outros.

A verdade é que,

266. a Trabalhadora-Arguida sempre respeitou todos os procedimentos que na prática da empresa deve seguir.

267. A Trabalhadora-Arguida sempre foi cumpridora, zelosa, cuidadosa, nunca cometendo qualquer falha técnica grave.

268. A Trabalhadora-Arguida sempre cumpriu e respeitou todos os seus deveres, com diligência e urbanidade,

269. desempenhando todas as tarefas que lhe eram e são cometidas com o devido zelo profissionalismo e seriedade,

270. assumindo uma conduta apenas exigível às pessoas de boa formação,

271. aliás, do pleno conhecimento da Arguente,

272. não tendo conseqüentemente praticado nenhuma infracção disciplinar,

273. como, aliás, a Arguente bem sabe!

Sem prescindir, caso assim não se entenda, o que não se concede:

C. DA GRAVIDADE DA SANÇÃO

274. O resultado do presente procedimento disciplinar, o qual ainda se desconhece, desde já se manifesta improcedente.

Efectivamente,

275. o conceito de justa causa de despedimento, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 351º do Código do Trabalho, é composto por três elementos:

i) o subjectivo, que corresponde a um comportamento culposo do trabalhador;
ii) o objectivo, conduta essa que terá que ser grave e acarretar consequências graves; e, finalmente,

iii) o motivo determinante, que integra uma imediata e praticamente impossível subsistência da relação de trabalho, motivada por aquele comportamento culposo.

276. No que ao motivo determinante diz respeito, têm entendido as instâncias superiores que haverá uma impossibilidade prática de subsistência da relação laboral sempre que: «ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral.»

277. Assim entendeu o Supremo Tribunal de Justiça no seu acórdão datado de 30 de Abril de 2003.

278. Não se pode olvidar que o despedimento é a sanção disciplinar mais gravosa para o trabalhador, acarretando sérias consequências na sua vida, quer a nível profissional, quer no âmbito pessoal.

279. Em virtude disso, apenas se afigura justo recorrer a essa sanção quando se esteja perante casos de real gravidade.

280. Ou seja, e seguindo de perto os ensinamentos de MONTEIRO FERNANDES:

“quando o comportamento culposo do trabalhador for de tal forma grave em si e pelas suas consequências que se revele inadequada para o caso a adopção de uma sanção correctiva mas conservatória da relação laboral.”

281. A generalidade da jurisprudência tem assumido uma solução semelhante, ao preconizar que o despedimento apenas deve ser aplicado em último caso, uma vez que, e à semelhança do que tem sido defendido pelo Autor acabado de citar, a quebra do vínculo laboral é uma medida de tal forma extrema que apenas se justifica aplicá-la quando nenhuma das sanções que permitam a manutenção do vínculo laboral possa ser a opção adequada para o caso.

282. Para que o conceito de justa causa se encontre plenamente preenchido há assim que ter em conta a necessidade da gravidade da infracção.

283. Infracção essa que, analisada pelo ponto de vista de um empregador normal, à luz do critério do *bonus pater familias*, não pode ser um qualquer comportamento que desrespeite os deveres legais ou obrigacionais a que o trabalhador está sujeito.

284. Mas, antes, uma conduta que, apreciada do ponto de vista dos interesses em causa, se configure como “vulneradora do pressuposto fiduciário do contrato”, e, em virtude disso, da subsistência da própria relação laboral.

Com efeito,

285. a justa causa não ocorre automaticamente, antes tem de ser devidamente ponderada, com base nos pressupostos expressamente consignados no n.º 3 do artigo 351º do Código do Trabalho.

286. MONTEIRO FERNANDES sustenta que a justa causa corresponde a uma situação de impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, que o referido Autor classifica como uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço em concreto dos interesses em presença: fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo:

“Basicamente, preenche-se justa causa com situações que, em concreto (...) tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo. (...) E esta inexigibilidade (...) surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. O que ela significa é que a continuidade da vinculação representaria, objectivamente, uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Nas circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a



sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador”.

No mesmo sentido,

287. DIOGO VAZ MARECOS defende que:

“A inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho verificar-se-á sempre que, face ao comportamento do trabalhador e às circunstâncias do caso, a subsistência do vínculo atinja de modo violento a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal, quando colocada na posição real do empregador, no circunstancialismo apurado, o que pressupõe a necessidade de um prognóstico sobre a viabilidade da relação de trabalho, ou seja, um juízo, referido ao futuro, sobre a impossibilidade das relações contratuais.”

288. O Autor acrescenta ainda:

“Daqui decorre que, assentando a relação laboral na cooperação e recíproca confiança entre o trabalhador e o empregador, e num clima de boa fé, a mesma não poderá manter-se se o trabalhador destruir ou abalar, de forma irreparável, a confiança na idoneidade futura da sua conduta”.

Na jurisprudência,

289. segundo o douto entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 25 de Janeiro de 2012:

«o despedimento-sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua — num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interação relacional pressupõe — que a permanência do contrato constitui objectivamente uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador”

In casu,

290. a Trabalhadora-Arguida não praticou qualquer ilícito disciplinar, pelo que nenhuma sanção lhe pode ser aplicada.

291. Mesmo que assim não fosse, a verificarem-se os comportamentos que lhe são indirectamente imputados na Nota de Culpa, o que não se admite e apenas por mero dever de patrocínio se concede,

292. ainda assim os mesmos estariam muito longe de poder criar na sua entidade empregadora dúvidas acerca da idoneidade para o exercício das suas funções.

293. Os factos relatados indirectamente pela Arguente não abalam, nem podem abalar a confiança que esta sempre depositou na sua Trabalhadora desde o início do vínculo laboral, de tal forma que seja absolutamente inexecutável a sua manutenção.

294. O conjunto de factos invocados na Nota de Culpa nenhuma consequência acarretou para a Arguente,

295. nem gerou qualquer outro desenvolvimento.

Aliás,

296. denote-se que a Arguente não consegue concretizar uma única consequência que tenha advindo do alegado comportamento perpetrado pela Trabalhadora-Arguida,

297. limitando-se, nesta sede, a invocar a existência de “prejuízos” que é incapaz de concretizar...

298. Ou seja, face a toda a factualidade, estamos aqui perante pretensos comportamentos ilícitos da Trabalhadora-Arguida que, a serem verdadeiros (o que não se concede), não são de tal forma graves que tenham a virtualidade de tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho entre as partes.

299. Logo, qualquer outra das sanções disciplinares previstas na lei - menos graves e não extintivas do vínculo laboral - seriam perfeitamente adequadas a salvaguardar as eventuais necessidades de prevenção especial e geral que no caso se apresentassem.

300. Por toda a matéria supra expendida, os actos, a terem sido praticados, o que não se concede, não são aptos a justificar o seu despedimento.

301. Da presente Resposta à Nota de Culpa resulta claro inexistir qualquer comportamento imputável à Trabalhadora-Arguida, ao qual seja - mesmo que por mera hipótese - integrável a sanção de despedimento com justa causa.

302. A sanção de despedimento é sempre a *ultima ratio*, o que não sucede no caso vertente.



303. É facilmente perceptível que não se está, de todo, perante uma crise contratual extrema e irreversível, que acarrete uma imediata inexigibilidade da subsistência do vínculo laboral e, em consequência, a aplicação da medida sancionatória gravosa.

Em consequência,

304. não se podem considerar verificados os pressupostos previstos no artigo 351. do Código do Trabalho para a ocorrência de justa causa de despedimento.

Assim sendo,

305. o despedimento a operar será ilícito, ao abrigo do disposto no artigo 381º al. b) do Código do Trabalho.

D. OUTRAS CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES

306. A Trabalhadora-Arguida é uma exemplar cumpridora de todas as regras laborais da entidade empregadora, contrariamente ao que a mesma insiste em afirmar.

307. Sempre foi uma trabalhadora zelosa e eficiente, boa funcionária, com excelentes relações profissionais com os restantes colegas de trabalho e clientes, respeitando sempre o seu empregador e superiores hierárquicos.

308. Em todo o seu percurso, foi constantemente alvo dos maiores elogios.

309. A sua dedicação foi sem limites, bem como foi assinalável a confiança que a Arguente sempre lhe depositou, como se poderá retirar das diversas e relevantes funções que assumiu, actuando, assim, com toda a diligência e zelo requeridos.

310. A Trabalhadora-Arguida é uma trabalhadora dedicada e competente.

311. A Trabalhadora-Arguida sempre foi assídua e pontual,

312. sempre cumpriu com sucesso todas as tarefas que lhe foram atribuídas.

313. Assim, questionam-se as verdadeiras motivações subjacentes à instauração do presente procedimento disciplinar.

314. Reitere-se que a Trabalhadora-Arguida foi sempre tida por todos os colaboradores da Arguente como zelosa, cumpridora e responsável.

315. A Trabalhadora-Arguida não violou os deveres laborais que sobre si impendem.

316. Da presente Resposta à Nota de Culpa resulta um percurso profissional idóneo que em nada foi infirmado pelas acusações efectuadas.

317. A Trabalhadora-Arguida exerceu sempre as suas funções de forma idónea, diligente e com lealdade para com a sua entidade empregadora.

318. No exercício das suas funções, a Trabalhadora-Arguida prosseguiu sempre única e exclusivamente o interesse da Arguente.

319. A Trabalhadora-Arguida cumpriu sempre as ordens e instruções que foram dadas.

320. Sendo certo que o presente processo disciplinar está a gerar um enorme desgaste físico e emocional à Trabalhadora-Arguida, sobretudo tendo em causa a falta de veracidade das acusações que lhe são imputadas.

321. Na senda do que vem sendo dito, têm de ser julgadas improcedentes as imputações e violações de que a Trabalhadora-Arguida vem acusada, raiando, aliás, a insuficiência e impertinência de toda a Acusação,

322. pelo que apenas se fará justiça com o arquivamento do presente Procedimento Disciplinar,

o que se requer. (...)"

- 1.10. A trabalhadora juntou 4 (quatro) documentos à resposta à nota de culpa e requereu a inquirição de 5 (cinco) testemunhas.
- 1.11. No dia 18 de janeiro foram inquiridas duas das testemunhas arroladas pela trabalhadora.
- 1.12. No dia 03 de fevereiro de 2023, foram inquiridas as testemunhas ..., ..., ... e ...
- 1.13. No dia 07 de fevereiro de 2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por carta registada com aviso de recepção, de um aditamento à nota de culpa, elaborado nos seguintes termos:

“(…) ..., (…) deduzir contra a trabalhadora, Sra. Dra. ..., (…) o presente aditamento à nota de culpa enviada a 16/12/2022 e recebida a 19/12/2022, nos termos dos artigos 351º e seguintes Código do Trabalho, com os fundamentos constantes do seguinte articulado:

PONTO PRÉVIO

a) Na sequência da gravidade dos factos que lhe foram participados e factos manifestamente falsos alegados em Tribunal pela arguida em 10/11/2022, entre outros factos e das averiguações efectuadas em inquérito a empresa decidiu instaurar o presente procedimento disciplinar tendo em vista a aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação tendo a trabalhadora arguida ... respondido à nota de culpa, juntou documentos e encontram-se a ser efectuadas actualmente as diligências de instrução requeridas pela arguida, pelo que dão-se aqui por reproduzidos todos os actos e documentos constantes do Processo Disciplinar para os quais se remetem e se consideram devidamente reproduzidos para os devidos efeitos legais.

b) Acontece que após o envio da nota de culpa de 16/12/2022 com intenção de despedimento e ainda no decurso do presente procedimento disciplinar, chegaram ao conhecimento desta empresa novos factos com gravidade bastante também para a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa originando novos autos de declarações e novos documentos juntos aos autos e constituindo até crime.

c) Como se verá, quer os factos vertidos na nota de culpa, quer os presentes no presente aditamento à nota de culpa são aptos a legitimar a aplicação da sanção de despedimento com justa causa, o que por maioria razão, pode afirmar-se de todos os factos somados e globalmente ponderados, o que se fará posteriormente em sede de apreciação final.

DOS NOVOS FACTOS CONHECIDOS

A)

Da queixa apresentada pela arguida à CNPD no dia 31/08/2021 com factos falsos

1º

Após o envio da nota de culpa, efectuada a 16/12/2022 às 11:57 horas via CTT, a ... foi notificada através do email ..., nesse próprio dia 16/12/2022, na parte da tarde, nomeadamente às 15:54 horas, pela Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD) através do email geral@cnpd.pt com o texto que se transcreve infra a itálico:

“Exmo Senhor

Notifica-se a ... para que, ao abrigo das disposições conjugadas no artigo 31 do RGPD e do art. 8º nº1 da Lei 58/2029, de 8 de Agosto, justifique a resposta relativamente ao exercício do direito de acesso exercido pela trabalhadora.

Para o efeito fixa-se o prazo de 10 dias.

Com os melhores cumprimentos.

CNPD”

(cfr doc 1 e 2 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

2º

Ao referido email supra de 16/12/2022 às 15:54 horas foi anexo a participação (queixa) efectuada pela arguida ... à CNPD no dia 31/08/2021 às 11:22 horas, sem o conhecimento do Dr ... e que se transcreve a itálico:

Descrição

“Exerci o meu direito de acesso aos dados pessoais no meu local de trabalho, porque tive conhecimento que circulava um boato sobre eu ser executada num processo o que é falso. O meu salário foi arretado, o que é diferente e essa informação é pessoal, mas toda a gente na empresa foi informada, tendo sido colocado na rede informática com acesso a todos, o número do processo constando falsamente como executivo, a quantia em causa, etc. Foi-me negado o acesso, já passaram mais de 30 dias. A empresa também faz uso abusivo as camaras de videovigilância. Os funcionários (...) têm acesso às camaras e controlam o meu trabalho através das mesmas. Os dados pessoais dos trabalhadores não são minimamente protegidos mesmo após sofrem da empresa”.

(cfr doc 3 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

3º

Relativamente à queixa apresentada pela arguida ... na CNPD no dia 31/08/2021 e recebida pela ... no dia 16/12/2022 às 15:54 horas, através do endereço de email geral@cnpd.pt para ..., no dia 20/12/2022 às 16:10 horas foi enviada resposta através do email ... para geral@cnpd.pt, a qual se transcreve infra:

“De: ...

Enviada: 20 de dezembro de 2022 09:18

Para: geral@cnpd.pt

Assunto: FW: (EB) Queixa de ... - CNPD/2022/... /

Exmos Senhores

Os nossos respeitosos cumprimentos.

No seguimento da V/notificação infra, somo a referir a V. Exas o seguinte:

- A ... estava responsável pela implementação das regras relativas ao RGPD, conforme podem verificar nos e-mails que a própria envia em anexo, email que recebeu a 11 Agosto de 2021 pelas 21.00 horas, reiterado no dia 31 Agosto de 2021 às 9.54 horas. Como diretora de serviços tinha essa responsabilidade. Tarefa que teve que ser realizada por outras pessoas porque a mesma nunca a chegou a realizar apesar de ter instruções claras para o fazer.

- É falso que qualquer informação pessoal de qualquer funcionário tenha sido colocada na rede informática com acesso a todos, as únicas pessoas com acesso a dados pessoais além do gerente são as pessoas responsáveis pelo tratamento de salários. Quaisquer comentários que possam ter existido não foram por ter acesso a dados pessoais na empresa relativamente à

- O local de trabalho da ... não tem câmaras não podendo ninguém controlar o seu trabalho pelas câmaras pelo que esta informação é falsa. Será importante salientar que era a própria ... que controlava o trabalho da ..., ... e ... pelas câmaras, motivo pelo qual deixou de ter acesso às câmaras. Estes factos podem ser confirmados por estas 3 pessoas.

- Os dados pessoais dos trabalhadores da empresa estão em sala fechada às chaves que apenas têm acesso o gerente e as pessoas responsáveis pelo tratamento de salários. O acesso informático ao servidor onde estão estas informações também só tem acesso o gerente e os responsáveis pelo tratamento de salários.

- A ... não é responsável por salários pelo que não tem acesso nem as pastas de funcionários nem acesso informático nem existe motivo nenhum para que tivesse. Para implementar o sistema não precisaria ter acesso apenas definir as regras de acesso, tarefa que não realizou e teve que ser realizada por outros.

- A ... caso pretenda consultar o seu ficheiro pessoal será lhe permitido acesso, mas não de outros trabalhadores, até porque já utilizou essa informação em processos contra a empresa em benefício próprio.

- Será de referir que a ... se encontra em licença parental desde 31/03/2022 e não regressou ao trabalho desde essa data.

- O email de 27 Agosto de 2021 contém informações falsas pelo que nem sequer foi respondido.

- Acrescentar que existem diversos processos judiciais instaurados pela ... à empresa ... que estão em tribunal a correr os devidos termos legais e recentemente foi instaurado pela empresa contra a ... o 4º Processo Disciplinar, estando também a correr os seus devidos termos, pois menciona, por exemplo ao Tribunal que não tem acesso a um email específico da empresa ..., quando foi a ... que solicitou à empresa informática a criação desse email, acedia como é óbvio ao mesmo e respondia a várias pessoas através desse email.

- Por último e relativamente ao Processo judicial de arresto que a ... refere, e que em nada a favorece, mencionar que:

No ano de 2021 e à ordem do processo judicial nº ... do Juízo Central Cível de ... foi arrestado 1/3 do vencimento da ... até atingir o montante de 118.130,56 Euros, pois esta retirou de forma abusiva e ilícita da conta ... (também sócia da empresa), o que se lamenta profundamente, percebendo-se desde logo a sua forma de actuação que apenas quer passar ao Tribunal/outras entidades uma imagem de trabalhadora

“perfeita”, de vítima e que está a ser assediada, quando não é o que ocorre na realidade, como é óbvio, situação que foi posteriormente concluída por acordo judicial no dia 17/10/2022 tendo ficado assente no artigo 1º da transação, homologada por sentença: a ré/requerida reconhece que os valores constantes das contas bancárias nº ... e ..., com sinais dos autos, são propriedade da sua mãe, aqui autora. Artigo 4º: A ré compromete-se a devolver à autora o prazo de 90 dias através de transferência bancária, para a conta domiciliado junto da ... com o ..., a quantia de 50.000 euros; para o qual se remete, ou seja, foi apenas isto que ocorreu neste processo tendo sido concluído por sentença (cfr doc 1 em anexo e que se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

Ficando ao dispor para mais algum esclarecimento que seja necessário, subscrevemo-nos

atenciosamente

Atentamente,

...”

(cfr doc 4 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

4º

Em primeiro lugar salienta que à data da participação efetuada pela arguida ... a 31/08/2021, já tinha existido um acordo judicial de 29/06/2021 no âmbito do Processo ..., Juízo de Trabalho de ... sobre tutela de personalidade e outro acordo judicial em 02/11/2021 (Proc. ...), em que foi reconhecida a categoria profissional de Diretora de Serviços, com a descrição do seu conteúdo funcional e arquivamento de dois processos disciplinares que corriam contra si (cfr doc 5 e 6 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

5º

Assim sendo, após o mencionado acordo judicial de 29/06/2021 que até estaria em causa, justa causa para despedimento da arguida, esta, passados apenas 2 meses não se inibiu de instaurar uma queixa na CNPD a 31/08/2021, com factos falsos e genéricos, saliente-se, e sem o devido conhecimento do Dr ..., para além dos restantes processos judiciais que instaurou contra a empresa e que estão a correr os seus termos, quando como é óbvio o objectivo do acordo judicial de 29/06/2021 seria trazer paz e bom ambiente de trabalho às partes, até porque estava em causa processos disciplinares com fundamento em justa causa de despedimento e foi reconhecido no acordo judicial a categoria profissional à arguida de Diretora de Serviços.

6º

Em segundo lugar esclarecer que a arguida ... enquanto Diretora de Serviços desde o acordo judicial de 29/06/2021 e sendo ... e com formação específica de RGPD era a única trabalhadora da ... com conhecimentos jurídicos na empresa e era, como é óbvio, a responsável pelo cumprimento das normas do RGPD na empresa tal como já ocorria desde 2018, por exemplo, no âmbito dos recursos humanos, recibos, processos de recrutamento, contratos de trabalho, etc, porém a verdade é que não cumpriu com o cumprimento de normas relativas ao RGPD assim como não cumpriu conforme ordenado pelo Dr ... relativamente à elaboração do relatório do RGPD solicitado a 11/08/2021, como se perceberá adiante a que acresce o facto de que enviou informação falsa e genérica à Comissão Nacional e Protecção de Dados, sem prova, o que é manifestamente grave e tornando, uma vez mais evidente, que a arguida minou por completo a relação de confiança existente, até porque reiterou-se, não deu conhecimento ao Dr ... da queixa apresentada no dia 31/08/2021 e é sócia da empresa.

7º

Sobre a queixa apresentada pela arguida ... à CNPD a 31/08/2021, sem o conhecimento do teor da mesma ao Dr ..., a mesma passa em resumo por:

a) Processo de arresto de vencimento da arguida (Boato sobre toda a gente ter acesso a que existiu um processo executivo contra a arguida e ser tal facto colocado na rede informática com acesso a todos.

b) Uso abusivo das camaras de segurança contra a arguida.

c) Protecção dos dados pessoais dos trabalhadores mesmo após cessação do contrato.

Sobre a 1ª questão (arresto do vencimento), saliente-se nada abonatório para a arguida ..., o que ocorreu foi que a empresa ... foi notificada a 08/07/2021 pelo Juízo Central Cível de ..., no âmbito do Processo nº ..., para proceder ao depósito mensal de 1/3 do



vencimento até atingir 143.496,10 Euros, acrescido de juros e custas e deu seguimento à ordem judicial (cfr doc 7 de 8 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

9º

Este processo terminou por acordo judicial de 17/10/2022 sendo de salientar o que consta no artigo 1º “A ré/requerida reconhece que os valores constantes das contas bancárias nº ... e ..., com sinais dos autos, são propriedade da sua mãe, aqui autora” (ambas sócias da empresa) e artigo 49 “A ré compromete-se a devolver à autora o prazo de 90 dias através de transferência bancária, para a conta domiciliada junto da ... com o IBAN ..., a quantia de 50.000 euros”; ou seja trata-se de um facto do perfeito conhecimento pessoal da trabalhadora arguida ... e lamentável salientes e em abono da verdade (cfr doc 9 e 10 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

10º

Assim sendo, é manifestamente FALSO que qualquer informação pessoal de qualquer funcionário tenha sido colocada na rede informática com acesso a todos, aliás as únicas pessoas com acesso a dados pessoais além do gerente são as pessoas responsáveis pelo tratamento de salários e não existiram comentários na empresa relativamente a esta situação da ... e o processo em causa é o relativo ao arresto de vencimento (cfr doc 7, 8 e 9), para além de que nenhuma prova foi efetuada.

11º

Relativamente à questão do uso abusivo das câmaras de segurança sem prova, também FALSO, refira-se que as mesmas foram devidamente instaladas por uma empresa certificada para o efeito e tudo está conforme com o sistema de segurança, facto do perfeito conhecimento da arguida (cfr doc. 11 e 12 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

12º

O local de trabalho da arguida ... à data da queixa era no 1º piso e não tem câmaras pelo que ninguém podia controlar o seu trabalho pelas câmaras e salienta-se que foi a própria arguida que controlava o trabalho da ..., ... e ... (R/C) pelas câmaras, motivo pelo qual deixou de ter acesso às câmaras, factos do perfeito conhecimento destes 3 trabalhadores que atestaram tal situação sobre a arguida.

13º

Sobre a questão dos dados pessoais, também com factos FALSOS e não corroborada com prova, salienta-se que os dados pessoais dos trabalhadores da empresa estão em sala fechada às chaves, tendo apenas acesso o gerente e as pessoas responsáveis pelo tratamento de salários e sendo certo que o acesso informático ao servidor onde estão estas informações também só tem acesso o gerente e os responsáveis pelo tratamento de salários.

14º

Referir ainda que a arguida ... não é responsável por salários pelo que não tem acesso, nem às pastas de funcionários, nem acesso informático e nem existe motivo nenhum para que tivesse, aliás para implementar o sistema não precisaria ter acesso, apenas definir as regras de acesso, tarefa que não realizou e teve que ser realizada por outros trabalhadores.

15º

E mesmo que a arguida ... pretendesse consultar o seu ficheiro pessoal seria-lhe permitido o acesso, mas não o acesso ao ficheiro de outros trabalhadores, até porque já utilizou essa informação em processos contra a empresa em benefício próprio, o que também se lamenta.

16º

Sobre as queixas em concreto da arguida, mencionar que os trabalhadores visados ..., ... e ... foram ouvidos em auto de declarações e mencionaram expressamente que é falso o alegado pela arguida, lamentam profundamente a atitude conflituosa da arguida e a verdade é que a arguida é que controlava o trabalho de todos, situação também confirmada pela ex-trabalhadora

17º

A título exemplificativo os referidos trabalhadores visados lembraram os diversos emails em que a arguida acedia indevidamente e respondia em cima dos mesmos não estando em cópia dos emails e não fazendo parte das suas funções e em relação às câmaras lembraram os episódios em que a arguida não estava presente fisicamente e ligava para a empresa relatando o que se estava a passar, situação que ocorreu no dia 18/11/2021, pedindo para a ... pôr a máscara e noutra situação referiram que a arguida pediu para falar com a ex contabilista Dra. ... para não perder tempo com a nova contabilista Dra. ... a que acresce ainda o facto de que a arguida chegou a violar dados pessoais da ... pois colocou uma informação judicial da insolvência desta em cima da secretária com acesso a todos e na gaveta da secretária da mesma e salienta-se que nunca existiu qualquer notificação judicial do processo de insolvência para a empresa

....

18º

Assim sendo todas as queixas apresentadas pela arguida na CNPD no dia 31/08/2021, para além de falsas, são genéricas, vagas e nada concretizadas, para além de que não existe prova concreta, clara e inequívoca sobre o que é alegado, ou seja, uma vez mais percebe-se infelizmente a estratégia da arguida ... que com esta queixa apenas pretende prejudicar a ... com coimas e lançar “nevoeiro, fumo e lama” contra o modo de actuação da ... perante o Tribunal e autoridades fiscalizadoras e saliente-se que não deu o devido conhecimento do teor da queixa ao Gerente (Dr ...), minando em absoluto a relação de confiança entre a arguida e o Gerente, apesar de ser sócia e já ter sido atribuída a categoria profissional de Diretora de Serviços naquela data por força do acordo judicial de 29/06/2021.

19º

Acresce ainda mencionar que a arguida ..., apesar de sempre tratar das questões do RGPD em 2018, 2019 e 2020 e ter formação específica do RGPD, a verdade é que não cumpriu com as normas relativas ao RGPD e não enviou o relatório do RGPD solicitado pelo Gerente a 11/08/2021, 23/08/2021, 30/08/2021, 31/08/2021, 08/09/2021, ou seja a arguida desobedecia de forma reiterada a uma ordem do gerente, apesar de ser da sua responsabilidade, alegando sempre que não tinha acesso às pastas quando o próprio Gerente lhe referiu que a informação que necessitasse lhe deveria ser pedida em concreto e devidamente justificada para lhe ser fornecida pois não iria ter acesso a informação que não necessitasse, pois não era gerente e acabando a arguida por não enviar o relatório como a própria reconhece a 03/09/2021 e tendo passado quase 1 mês da solicitação do gerente e saliente-se o referido relatório estava SEM DADOS, o que é lamentável, conforme se percebe infra:

(cfr doc 13, 14, 15 e 16 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais, sublinhado nosso)

(...)

B)

Da desobediência e não envio atempado do cartão de cidadão pela arguida, após 3 solicitações do Gerente da ... (Dr. ...) e impossibilitando a actualização de dados da ... no RCBE até 31/12/2022

20º

No dia 28/12/2022 e no seguimento de uma solicitação da arguida relativa ao seu IBAN enviada por email, o gerente, Dr ... solicitou à arguida cópia do cartão de cidadão pois precisava de actualizar o RCBE no respectivo site, situação que conforme é pública, terminava a 31/12/2022, solicitação esta, reiterada 3 vezes por email, nomeadamente 28/12/2022, 29/12/2022 e até mesmo a 05/01/2023 já através do Advogado da arguida, ficando a situação apenas s...da pela arguida com o envio da informação do nº do cartão de cidadão a 18/01/2023, conforme se transcreve infra: (...)

21º

Sobre a obrigatoriedade de actualização do cartão de cidadão pela sócia e arguida ..., salientar por um lado, que após a referida actualização do cartão de cidadão pela arguida que é sócia, seria de imediato obrigatório actualizar o RCBE da ..., o que não foi ocorrido, pois a mesma não o enviou e comunicou ao Dr ... e, por outro lado, a ... teria de actualizar o RCBE até 31/12/2022, pois tinha alertas da necessidade de actualização de diversos bancos, como ocorreu desde sempre e da contabilidade, o que também não ocorreu

devido à desobediência reiterada da arguida (cfr doc 17 e 18 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

22º

Face ao não envio do RCBE actualizado, a contabilidade não conseguiu certificar que o RCBE estava actualizado e os Bancos não apresentam condições económicas vantajosas, por exemplo, penalização da taxa de juro ou ficando com um rating inferior, entre outras, como facilmente se percebe, caso não se enviem os documentos solicitados actualizados, como foi o caso concreto da falta de entrega do RCBE, apesar de solicitada o seu envio por diversas vezes à arguida.

23º

Face ao exposto, de imediato se percebe que a arguida até para o simples envio de um cartão de cidadão não envia o mesmo de forma imediata, tendo de se repetir a solicitação até através de um terceiro (Advogado da arguida), resultando em consequência que a ... não pode actualizar os dados no RCBE relativos aos sócios até 31/12/2022, nomeadamente o cartão de cidadão da arguida que é sócia da empresa ..., ou seja, apesar de ter sido solicitado por 3 vezes, a arguida desobedeceu durante 22 dias seguidos a uma ordem directa e concreta do Dr. ... para enviar o seu cartão de cidadão actualizado, e nada colaborando de forma imediata com o gerente, quebrando manifestamente a relação de confiança necessária e inerente ao exercício da sua função de diretora de serviços ao relacionar-se com o gerente que tem forçosamente de existir e que infelizmente se percebe que já não ocorre qualquer colaboração por parte da arguida!!!

C)

Do acesso indevido, não autorizado e abusivo efetuado pela arguida através do email ... e ... ao próprio email pessoal ..., ... e ... e do crime de violação de correspondência ou de telecomunicações e crime de falsificação de documento cometidos pela arguida de forma reiterada.

24º

No dia 03/02/2023 o funcionário ..., após se pronunciar sobre a queixa da arguida à CNPD efetuada a 31/08/2021 relatando que ele próprio, a ... e a ... controlavam o seu trabalho através das câmaras, mencionou que esse facto era manifestamente falso, assim como as outras queixas apresentadas.

25º

Relativamente à questão concreta da queixa apresentada pela arguida contra si e colegas e relativa ao controlo abusivo do trabalho, o Sr. ... em auto de inquirição e após pesquisa aos seus emails, referiu também que, para além dos diversos emails constantes nos autos disciplinares, existem ainda outros emails que provam o acesso indevido, não autorizado e abusivo da arguida ... pois respondia em cima dos emails e mesmo não estando em cópia ou como destinatária dos emails anteriores, não estando autorizada para tal procedimento e nem cabendo no âmbito das suas funções, e descobrindo-se agora que a arguida acedia também indevidamente ao próprio email pessoal do Gerente ..., pois este não estava em conhecimento e portanto nunca soube do sucedido, (Cfr. doc 19 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais) pelo que se transcrevem: (...)

26º

Sobre estes quatro emails referidos supra de 02/07/2020; 28/09/2020; 10/10/2020 e 27/08/2020 enviados pela arguida que a ... tomou conhecimento recentemente após ouvir o trabalhador ... perante a queixa da arguida à CNPD recebida a 16/12/2022, pois o Gerente, Dr ..., conforme era pratica habitual, seja neste aditamento à nota de culpa, como na nota de culpa, nunca estava em conhecimento dos emails em causa, não existia autorização para o efeito até porque a arguida não era gerente desde 2011 e nem superior hierárquica dos trabalhadores e nem fazer parte das suas funções certas áreas específicas da empresa, situação igualmente confirmada por um cliente externo à empresa, Sr ... que confirmou que a arguida enviava emails do endereço ... (cfr doc 24 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais), referir o seguinte:



a) Quando a arguida instaura uma acção judicial contra a entidade patronal, Processo nº ..., J2, do Juízo de Trabalho de ... foi referido no dia 10/11/2022 via CITIUS no artigo 1119 o que se transcreve, “Relativamente ao domínio ... esclarece-se que não era a autora que tinha acesso ao mesmo (apenas tinha ao seu e ao ...)” tendo dando origem de imediato ao processo de inquérito e envio da Nota de Culpa tendo a mesma reconhecido novamente tal facto no art. 216º da resposta à nota de culpa (cfr doc 25 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais);

b) No dia 12/09/2019 às 15:56 horas a arguida ..., sem o conhecimento do Dr ..., enviou e assinou com o seu nome ... um email através do endereço ... para a empresa ... através do endereço ... solicitando uma lista de todas as contas e palavras pass cuja resposta foi dada pela empresa ... por email nesse próprio dia às 15:35 horas, revelando todas as passwords dos emails: (...) (cfr doc 26 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

c) No dia 20/04/2020 às 15:55 horas a arguida ..., sem o conhecimento do Dr ..., enviou e assinou com o seu nome ... um email através do endereço ... para a empresa ... através do endereço ... solicitando uma lista de todas as contas e palavras pass cuja resposta foi dada pela empresa ... por email nesse próprio dia às 17:48 horas, revelando todas as passwords dos emails: (...) tendo também sido enviado um email com idêntica solicitação a 05/04/2020 às 12:43 horas (cfr doc 26 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

d) Para além de todos os diversos emails solicitados pela arguida ... à empresa ... de reenaminhamento dos emails de ...; ...; armazen; comercial para o email ...; ou até mesmo tendo solicitado para apagar o histórico da conta ... já constantes da Nota de Culpa.

e) Os trabalhadores ...; ..., ... atestaram de forma clara e inequívoca que não foram os autores dos emails constantes nos autos disciplinares e relativos ao ano de 2020 e em apreciação neste processo disciplinar e sendo verdade que foi nesse ano que se iniciaram os problemas entre o Dr ... e Dra ... e mencionando expressamente que foi a arguida a autora dos emails, para além de que a trabalhadora ... (ex-estagiária) também mencionou que não foi ela a autora desses emails tendo trabalhado de 01/10/2019 a 08/04/2020, a trabalhadora ... (ex-estagiária) trabalhou de 01/06/2021 a 29/09/2021, para além de usar uma assinatura de email própria, a trabalhadora ... trabalhou de 04/08/2020 a 13/11/2020, situação que ocorreu também com a trabalhadora ... que iniciou funções em Outubro de 2021, ou seja, nada sabem sobre os emails em análise no processo disciplinar do ano de 2020 e terminando todos os trabalhadores referindo que o gerente apenas usou o email ..., a que acresce ainda o facto de que o cliente externo ... confirma que recebeu emails da arguida do endereço ... ou seja, é manifestamente claro, transparente, inequívoco e irrefutável que a arguida ... tinha acesso ao email ... através do acesso às passwords dadas pela empresa ... à sua solicitação concreta, assim como como tinha acesso ao email ..., tendo neste caso concreto sido reconhecido expressamente pela própria e sendo já um facto público no Tribunal e em consequência a arguida tinha portanto acesso indevido, não autorizado e abusivo a TODOS os emails da empresa saliente-se em abono da verdade, controlando o próprio gerente e email pessoal deste (...), assim como tinha acesso indevido aos emails pessoais dos próprios trabalhadores com informação sigilosa, violando desta forma os deveres de boa fé, obediência, lealdade e probidade, quebrando a confiança indispensável à manutenção da relação laboral e consubstanciando justa causa de despedimento.

27º

Assim sendo e tendo especialmente em conta que a arguida:

- não estava autorizada pelo Dr ... para aceder a emails de quem quer que fosse;
- não cabia no âmbito das suas funções exclusivamente jurídicas e recursos humanos;
- não era gerente desde 2011;
- apenas teve a categoria profissional de Diretora de Serviços no acordo judicial de 29/06/2021 no Processo ..., J2, Tribunal de Trabalho de ...;
- no ano de 2020 foi o ano que começaram os problemas entre o Dr. ... e a arguida, facto já reconhecido por ambos;



- solicitou a 12/09/2019, 20/04/2020 e 05/04/2020 por email à ..., sem o conhecimento do Dr ..., o acesso a TODOS os emails e passwords da empresa que lhe foram remetidos no próprio dia, aliás seria claro e evidente que um pedido de acesso a TODOS os emails e passwords da empresa a todas as áreas da empresa incluindo o próprio email pessoal do gerente Dr ... teria de ser efetuado com o conhecimento do Dr. ..., ao aceder no ano de 2019 e 2020 de forma indevida à correspondência de emails de TODOS os trabalhadores na empresa com informação sensível e sigilosa e também sem estes lhe permitirem ou a Gerência, com tais comportamentos violou os deveres de boa fé, obediência, lealdade e probidade quebrando a confiança indispensável à manutenção da relação laboral e consubstanciando justa causa de despedimento a desobediência ilegítima a ordens e

instruções respeitante à execução ou disciplina no trabalho no acesso aos emails de todos, que aliás seria do simples bom senso não aceder a informação que não lhe diz respeito, e cometendo de forma flagrante o crime de violação de correspondência ou de telecomunicações (art. 194 Código Penal), situação que também já tinha ocorrido nos diversos factos descritos na nota de culpa enviada.

DO DIREITO E INSERÇÃO NORMATIVA DOS FACTOS

28º

(...)

52º

No caso em análise a arguida cometeu o crime de violação de correspondência ou de telecomunicações previsto no art. 194 do Código Penal, aliás de forma continuada e estão cumpridos os elementos típicos do crime em questão, objectivo e subjectivo, pois existiu uma intenção clara da arguida a aceder e divulgar o conteúdo dos emails de TODOS os trabalhadores com informação sensível e sigilosa, o que conseguiu, com intuito dessa forma de controlar e gerir tudo o que dizia respeito à sociedade arguente ... e controlar o próprio Gerente ..., conforme prova documental e testemunhal ao solicitar as passwords de todos os emails à empresa ..., sem estar expressamente autorizada pelo Dr ... e pelos próprios trabalhadores, não estando no âmbito das suas funções, assim como não era gerente da empresa desde 2011, ou seja, há muitos anos, situação que igualmente ocorreu com os factos descritos na nota de culpa, pelo que com tais comportamentos violou os deveres de boa fé, obediência, lealdade e probidade quebrando a confiança indispensável à manutenção da relação laboral e consubstanciando justa causa de despedimento, sendo do simples bom senso não aceder a informação que não lhe dizia qualquer respeito e tratando-se de um crime.

53º

Face ao supra exposto, os novos factos que deram origem ao aditamento à nota de culpa, por manifestas e graves violações de deveres laborais, nomeadamente deveres de respeito, obediência, lealdade e probidade, quebram a confiança indispensável à manutenção da relação laboral e consubstanciando justa causa de despedimento, para além de que a arguida cometeu o crime de violação de correspondência ou de telecomunicações.

54º

Para além de tudo quanto já foi mencionado supra, efectua-se agora um resumo das 3 situações em análise:

A)

A trabalhadora arguida de má fé, sem o conhecimento do teor da queixa ao Dr ..., com manifesta falta de respeito, falta de zelo e de forma desleal efectuou uma queixa na CNPD a 31/08/2021 com factos falsos, e sem qualquer prova concreta sobre o seu processo de arresto de vencimento, violação de dados pessoais dos trabalhadores e que era controlada pelos trabalhadores pelas câmaras, com o único objectivo de denegrir a imagem da ... e ser esta condenada por esses alegados factos, que bem sabe, que não correspondem à verdade;

porém referir que tinha existido um acordo judicial entre as partes pouco tempo antes (29/06/2021) e era a Diretora de Serviços devendo promover a paz e a concórdia entre todos, era a responsável pelo RGPD e tinha formação de RGPD e não tinha cumprido com as regras relativas ao RGPD como sempre ocorreu, assim como não enviou o relatório pormenorizado solicitado pelo Dr ..., para além de que e no essencial TODOS

os trabalhadores visados na queixa, nomeadamente ..., ..., ... e também a ... desmentiram de forma categórica e expressa a arguida, lamentaram a atitude da mesma e mencionaram inclusive que a arguida é que controlava pelas câmaras os trabalhadores e tinha até violado dados pessoais e sigilosos da trabalhadora ... informando através de um documento deixado na secretária da empresa, com acesso a todos, que esta estava com um processo de insolvência e saliente-se que esta situação nada tinha que ver com a ... (cfr doc 1 a 16 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

B)

A arguida, após o Dr ... lhe ter solicitado por 3 vezes em 28/12/2022, 29/12/2022 e 05/01/2023 para apresentar o seu cartão de cidadão por forma à empresa ... actualizar os dados no RCBE e que teriam de ser efetuados até 31/12/2022, a verdade é que desobedeceu durante 22 dias seguidos a uma ordem directa e clara por parte do Dr ..., resultando em consequência que a ... não pode actualizar os dados no RCBE relativos aos sócios até 31/12/2022 e a contabilidade não conseguiu certificar que o RCBE estava actualizado e os Bancos não apresentam condições económicas vantajosas, por exemplo, penalização da taxa de juro ou ficando com um rating inferior, entre outras, como facilmente se percebe, caso não se enviem os documentos solicitados actualizados, como foi o caso concreto da falta de entrega do RCBE, apesar de solicitada o seu envio por diversas vezes à arguida e no essencial o que se constata é que a arguida até para o simples envio de um cartão de cidadão não envia o mesmo de forma imediata, tendo de se repetir a solicitação até através de um terceiro (Advogado da arguida), e nada colaborando de forma imediata com o gerente, quebrando manifestamente a relação de confiança necessária e inerente ao exercício da sua função de diretora de serviços ao relacionar-se com o gerente que tem forçosamente de existir e que infelizmente se percebe que já não ocorre qualquer colaboração por parte da arguida

(cfr doc 17 e 18 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

C)

Sobre estes quatro emails referidos supra (02/07/2020; 28/09/2020; 10/10/2020 e 27/08/2020) que a ... tomou conhecimento recentemente após ouvir o trabalhador ... perante a queixa da arguida à CNPD recebida a 16/12/2022, pois o Gerente, Dr ..., conforme era pratica habitual, seja neste aditamento à nota de culpa como na nota de culpa, nunca estava em conhecimento dos emails em causa, não existia autorização para o efeito até porque a arguida não era gerente desde 2011 e nem superior hierárquica dos trabalhadores e nem fazer parte das suas funções certas áreas específicas da empresa, referir o seguinte: (...)

55º

Assim sendo, para além de todos os graves factos lá constantes do Processo Disciplinar que se encontra a correr os seus devidos termos, é manifestamente claro também neste aditamento à nota de culpa que fica quebrada absolutamente e de forma irremediável a relação de confiança, pois, a arguida tudo faz para desobedecer a ordens da gerência, relata factos falsos, seja ao Tribunal e à própria CNPD conforme demonstrado de forma clara através dos emails pois tinha acesso a TUDO e difama e pretende a aplicação de coimas à ... nomeadamente sobre o modo de operar e profissionalismo da empresa, não colabora com o gerente até em simples questões, desrespeitando em consequência o gerente, é desleal, efetua procedimentos sem o conhecimento do gerente, criando conflitos com várias pessoas incluindo naturalmente a Gerência, tudo isto, apesar de ser sócia da empresa, Diretora de Serviços da empresa desde 29/06/2021 e ser ..., ou seja, tem perfeito e pleno conhecimento das diversas violações dos deveres laborais e do crime em causa, assim como das normas éticas e deontológicas aplicáveis (cfr doc 19 a 26 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

56º

Temos, pois, diversas atuações da trabalhadora reiteradas no tempo, que apreciadas globalmente são manifestamente suscetíveis de configurar uma infração disciplinar (sendo certo que cada uma dessas condutas, por si só, seria igualmente suscetível de poder configurar uma infração disciplinar), sendo por isso inquestionável o fundamento

para o exercício do poder disciplinar por parte da entidade empregadora e para a consequente aplicação de uma sanção disciplinar como o despedimento com justa causa que é intenção aplicar.

57º

No caso em apreço nos autos, e salvo melhor apreciação, afigura-se-nos que efetivamente tal comportamento da trabalhadora afetou irremediavelmente o âmago da relação laboral [cfr. artigo 351., n.º 3, do Código do Trabalho], gerando uma quebra de confiança irremediável da empregadora para com a trabalhadora, o que ocorre no caso concreto de forma clara e inequívoca, precisamente agora também com o acrescento de novos factos graves do aditamento à nota de culpa.

58º

Conforme (...)

59º

Acresce que tais circunstâncias são ainda exacerbadas pela atividade em que se inserem a trabalhadora e a empregadora, uma vez que como é sabido a confiança é o bem mais precioso das instituições (podendo a desconfiança minar uma empresa, por mais sólida que a mesma possa ser), ou seja, os factos assumem uma particular gravidade no contexto específico em que se inseria a trabalhadora, adstrita ao cumprimento de deveres legais e deontológicos (com fontes diversas) atendendo à especificidade das suas funções, como é o caso concreto pois é Directora de Serviços desde 2021, sócia da empresa e é Advogada com conhecimento dos deveres laborais, éticos e deontológicos e do crime em causa, o que agrava ainda mais a análise da situação.

60º

A arguida, com cerca de 18,5 anos de antiguidade, tinha a experiência profissional suficiente para ter interiorizado as regras e procedimentos em vigor na empresa onde presta serviço, de forma a ter perfeita consciência da relevância das mesmas e das consequências da violação de diversos deveres laborais e normas da empresa, para além de que é sócia da empresa e com a categoria profissional de Directora de Serviços desde 29/06/2021, já teve 4 processos disciplinares, a que acresce o presente aditamento à nota de culpa, num curto espaço de tempo e sabe as regras e procedimentos existentes desde sempre.

61º

Assim sendo, a arguida com todas as diversas condutas e comportamentos descritas no aditamento à nota de culpa, para além dos factos descritos no Processo Disciplinar, violou de forma clara e flagrante e muito grave os deveres de boa fé, respeito, probidade, obediência, lealdade, não realizando o trabalho com zelo e diligência, previstos no art.º 128.º, n.º 1, alíneas a); c); e), f) e g) do Código do trabalho e cometeu o crime de violação de correspondência ou de telecomunicações (art. 194º Código Penal) situação que também já tinha ocorrida nos factos descritos na nota de culpa enviada, quebrando de forma imediata a confiança indispensável à manutenção da relação laboral e consubstanciando justa causa de despedimento.

62º

A impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral, verifica-se quando perante um comportamento ilícito e culposos e com consequências gravosas na relação laboral ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral, como ocorreu, por um lado com todos os factos descritas supra, e por outra, pois a arguida desde 2021 é Directora de Serviços, para além de sócia da empresa e Advogada e percebe-se agora que faz queixas sem sentido, com factos

falsos e visando a aplicação de coimas à ... e colocando a imagem da empresa em causa e com consequências negativas em termos de imagem institucional.

63º

Enquanto empregadora a ... tem o direito de exigir que a arguida na execução do seu contrato pautasse a sua conduta pela lisura, boa fé, lealdade, obediência e sem o cometimento de crimes, o que não se verificou e portanto, face ao que foi descrito supra

e neste contexto, se dúvidas existiam para a aplicação disciplinar de justa causa de despedimento no âmbito do processo disciplinar, com o presente aditamento à nota de culpa ficam completamente sanadas essas dúvidas, razão pela qual crê-se ser forçoso concluir pela impossibilidade prática e imediata da relação de trabalho em concreto, reconduzida à ideia de inexigibilidade da manutenção vinculística, no sentido de comprometer, desde logo, e sem mais o futuro do contrato, pois as diversas condutas graves da arguida não só colocam em causa a necessária relação de confiança, como a comprometem definitivamente, não sendo exigível à arguente, como não o seria a qualquer entidade empregadora colocada perante o mesmo circunstancialismo que creia na idoneidade futura do comportamento da arguida.

64º

Na verdade, os referidos factos, a resultarem confirmados no presente procedimento, eliminam qualquer confiança que a empresa possa depositar na trabalhadora arguida, na sua capacidade e vontade de cooperar com a empresa na melhoria dos níveis de produtividade, e de, com ela manter uma relação laboral baseada na lealdade e na boa fé.

65º

É, por isso, intenção desta empresa proceder ao despedimento da trabalhadora arguida, de o modo unilateral e com justa causa, com a concomitante resolução do contrato de trabalho, atenta a impossibilidade prática em se manter o vínculo laboral face às diversas e graves violações de deveres laborais por parte da arguida e com consequências graves para a empresa, relatadas agora também no aditamento à nota de culpa.

66º

Com as suas condutas a arguida sabia que estava a cometer diversos ilícitos laborais, e criminal, sendo um crime público e no caso em análise existe sem margem para dúvidas culpa grave da trabalhadora arguida na modalidade de dolo, uma vez que podia perfeitamente actuar de outra forma e mesmo sabendo dessa realidade, não o fez e de forma reiterada.

67º

Face a todo o supra exposto, para além dos factos graves descritos no processo disciplinar e com os factos agora descritos no presente aditamento à nota de culpa, o comportamento culposo da arguida, atenta a sua gravidade e consequências, quebram de forma imediata a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

68º

(...)"

- 1.14.** A este aditamento a entidade empregadora juntou 26 (vinte e seis documentos).
- 1.15.** Por carta registada com aviso de recepção, a trabalhadora respondeu ao aditamento à nota de culpa nos seguintes termos, sublinhando novamente que “[f]oi com profunda surpresa e consternação que a Trabalhadora-Arguida foi notificada de mais uma Nota de Culpa contra si deduzida — desta feita sob a forma de aditamento”, sendo sua absoluta “convicção” que o Procedimento

Disciplinar deverá improceder, tanto de facto como de Direito, atenta a sua total ausência fundamentação fáctica e jurídica.”

1.16. Refere a trabalhadora, na sua nova resposta, que:

“(…) 3. os presentes autos naufragam não só pela sua irremediável falta de fundamento como também pela total ausência de provas que permitam, com a necessária segurança, concluir que a Trabalhadora-Arguida violou qualquer um dos deveres que sobre si impendem.

4. Na verdade, os presentes autos consubstanciam, novamente e uma vez mais, um comportamento persecutório e assediante da Arguente para com a Trabalhadora-Arguida com o desiderato único de cumprir o seu verdadeiro e real objectivo: afastá-la definitivamente da empresa.

5. De resto, a justificação para a apresentação de um aditamento à antecedente Nota de Culpa apresentada é francamente simples: a Arguente apercebeu-se que não tem realisticamente quaisquer argumentos para sustentar o afastamento lícito da Arguida e que mesmo que os factos ali relatados fossem verdadeiros (o que não se concede) jamais os mesmos poderiam fundar uma decisão de despedimento.

6. Assim, a Arguente veio socorrer-se de novos factos alegadamente ocorridos no vil intuito de sustentar um putativo futuro despedimento, o que (cumpre salientar desde já) é manifestamente desprovido de sentido e sempre seria desproporcional — como cuidaremos de demonstrar adiante.

Concretizando,

7. a Arguente apresentou à Trabalhadora-Arguida um Aditamento à Nota de Culpa desprovido de qualquer fundamento, imputando-lhe alegados ilícitos disciplinares bem sabendo que se baseiam numa realidade deturpada e descontextualizada,

8. à semelhança, aliás, do que já havia ocorrido com as anteriores Notas de Culpa — designadamente a antecedente.

9. O cariz persecutório e assediante do comportamento da Arguente está, de resto, a evidenciar-se com as condutas que vem adoptando.

10. Sendo disso corolário o presente procedimento disciplinar.

11. Não satisfeita com a antecedente Nota de Culpa apresentada, a Arguente cria toda uma narrativa e apresenta à Trabalhadora-Arguida um Aditamento, invocando, uma vez mais, a sanção mais gravosa de todas (rectius Despedimento).

12. Este comportamento da Arguente choca e entristece a Trabalhadora-Arguida uma vez que nos últimos 18 (dezoito) anos se dedicou em exclusivo aos interesses daquela.

13. Dedicação essa que, aliás, se mantém, apesar dos sucessivos ataques que a Arguente lhe tem movido, sob a camuflagem de um exercício do poder de direcção e do poder disciplinar.

14. Efectivamente, lido e relido o Aditamento à Nota de Culpa, verifica-se com meridiana clareza que a Arguente não demonstra — como lhe compete — qualquer conduta culposa da Trabalhadora-Arguida e muito menos uma que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

15. Afirmar o contrário corresponde a uma perfeita aberratio juslaboral, em clara colisão contra o princípio da segurança no emprego, constitucionalmente consagrado.

Pelos motivos expostos,

16. a Trabalhadora-Arguida impugna liminarmente os factos articulados no Aditamento à Nota de Culpa, na justa medida em que distorcem, in totum, a verdade dos factos.

17. Não se aceita o alegado no Aditamento à Nota de Culpa que antecede, seja por estarem em causa afirmações falsas e versões distorcidas da realidade, seja por mero desconhecimento, ou ainda pelo facto de serem conclusões de Direito extraídas de factos que, como nos propomos a demonstrar, assim não permitem.

18. Vão igualmente impugnados os documentos juntos e bem assim quaisquer efeitos legais e probatórios que através dos mesmos se pretenda obter,

19. refutando-se, além disso, todo o alcance que dos mesmos se pretenda retirar.



20. Ademais, e sem prescindir, a Trabalhadora-Arguida não pode deixar de sublinhar que se desconhece in totum a proveniência, autoria e autenticidade dos documentos ora juntos pelo que a veracidade do seu conteúdo é impossível de ser atestada. (...)

III. DA DEFESA PROPRIAMENTE DITA

A. DOS VÍCIOS DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

a. DA VIOLAÇÃO DO DIREITO À CONSULTA DO PROCESSO DISCIPLINAR

80. Estipula o artigo 355.º do Código do Trabalho que o trabalhador dispõe do prazo de 10 (dez) dias úteis para consultar o processo disciplinar e responder à nota de culpa.

81. O direito a consultar o processo disciplinar afigura-se como um direito preparatório da defesa do trabalhador, nos termos do qual a entidade empregadora deve colocar à disposição do Trabalhador-Arguido todo o processo.

82. O direito aqui em causa mais consubstancia um “antecedente lógico da resposta à nota de culpa” que se destina a assegurar ao Trabalhador-Arguido o conhecimento dos concretos elementos que a fundamentaram e bem assim possibilitar que, na resposta, seja infirmada a prova que haja sido produzida.

83. Do que foi exposto resulta evidente que não foi garantido, no caso em apreço, à Trabalhadora-Arguida, o exercício cabal do seu direito de defesa (designadamente na vertente de consulta da totalidade do processo disciplinar).

84. Isto porque o Aditamento ora remetido à Trabalhadora-Arguida, apesar da sistemática remissão para documentos, não surgiu acompanhado dos referidos elementos. (...)

85. Com efeito, e uma vez que tais elementos não foram remetidos à Trabalhadora-Arguida esta não poderá, naturalmente, exercer de modo cabal o seu direito de defesa.

86. Nessa senda, perante a violação do disposto no n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho, com a inerente coarctação do direito de defesa da Trabalhadora-Arguida, deverá concluir-se pela invalidade do processo disciplinar,

87. e conseqüentemente, pela nulidade de qualquer sanção que, nesse seguimento, venha a ser aplicada à Trabalhadora-Arguida,

88. o que desde se argui para todos os efeitos tidos por convenientes.

b. DA NÃO CIRCUNSTÂNCIAÇÃO DOS FACTOS IMPUTADOS À TRABALHADORA-ARGUIDA

89. Conforme estatui a parte final do n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, a Nota de Culpa deve conter uma descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao Trabalhador-Arguido.

90. Neste sentido, devem estar particularizadas, para cada facto, as circunstâncias de tempo, modo e lugar ou outras que identifiquem o comportamento concreto reprovado, conforme Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 09 de Dezembro de 2013.

91. A Nota de Culpa desempenha, assim, um papel essencial no processo disciplinar, tendo conseqüências não só ao nível interno — de fundamentação da Disponível em [www.dgsi.pt.](http://www.dgsi.pt), profendo no âmbito do processo n.º 317/1 1.9TTPRT.PI (Relator João Nunes) da decisão disciplinar a proferir no final do processo — mas também externo — de limitação da actividade do tribunal, quando chamado a aferir da licitude ou ilicitude dessa decisão.

92. Essa conclusão resulta do estatuído no artigo 357.º, n.º 4 do Código do Trabalho: “na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, (...) não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade”

93. e ainda do previsto no artigo 387.º, n.º 3 do Código do Trabalho, que prescreve que: “na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador”.

94. A obrigação imposta ao Empregador de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador tem como objectivo permitir a este saber em concreto de que factos se terá de defender. (...)

Ora,

98. vertendo o supra referido ao caso concreto aqui em análise, conclui-se que a Nota de Culpa ora apresentada não cumpre os requisitos mínimos de concretização exigidos pelo artigo 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

99. Na sua acusação, a Arguente imputa à Trabalhadora-Arguida, de forma indirecta (desde já se diga), determinados factos, nomeadamente, os descritos nos artigos 6.º, 12.º, 13.º, 15.º a 26.º do Aditamento à Nota de Culpa, os quais mais não são do que meras acusações e conclusões de carácter genérico, abstracto e indeterminado, desprovidos de qualquer circunstanciação fáctica, como se impunha. (...)

100. Ora, meras conclusões não são factos.

101. Ao que se soma que o Aditamento à Nota de Culpa apresentada se traduz numa (mera) narrativa conclusiva, em que a Arguente tece uma série de considerações despropositadas.

102. Como claramente se percebe ao longo do Aditamento à Nota de Culpa, são referidas e imputadas à Trabalhadora-Arguida diversas alegações genéricas e acontecimentos carecidos de qualquer concretização circunstanciada e desprovidos de base probatória, o que torna praticamente impossível a cabal defesa da Trabalhadora-Arguida.

(...)

Face ao exposto,

141. qualquer sanção disciplinar que venha a ser aplicada será ilícita, nos termos do n.º 1 e da al. a) do n.º 2 do artigo 382.º do Código do Trabalho,

142. ilicitude que desde já se invoca para todos os efeitos legais.

Sem prescindir, caso assim não se entenda, o que não se concede:

c. DA PRESCRIÇÃO E DA CADUCIDADE

(...)

153. deverá considerar-se que o exercício do poder disciplinar se encontra, nesta parte, prescrito, ao abrigo do disposto no artigo 329.º do Código do Trabalho,

154. termos em que qualquer sanção disciplinar que venha a ser aplicada à Trabalhadora-Arguida nesta decorrência deverá ser considerada nula e de nenhum efeito.

(...)

Assim:

158. todos os factos supra elencados se reportaram a imputações alegadamente ocorridas há mais de um ano e relativamente às quais o exercício do poder disciplinar se encontra prescrito, como resulta do n.º 1 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

(...)

Por outro lado,

161. nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, “o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção”.

(...)

169. No caso sub judice a Nota de Culpa foi comunicada à Trabalhadora-Arguida no dia 08 de Fevereiro de 2023, pelo que apenas poderia reportar-se a factos dos quais a Arguente tivesse tido conhecimento após 10 de Dezembro de 2022!

170. Ocorre que, lamentavelmente, tal não se verificou no caso em apreço.

(...) 178. O que determina que o poder disciplinar não possa ser exercido quanto a estes factos, por caducidade.

Sem prescindir e quanto aos demais factos:

d. DA SANÇÃO ABUSIVA

Em suma,

194. e tendo em conta tudo o que vem sendo dito, qualquer sanção disciplinar que venha a ser aplicada à Trabalhadora-Arguida será abusiva, o que desde já se alega para todos os efeitos tidos por convenientes.

(...)

e. DA INEXISTÊNCIA DE INFRAÇÃO DISCIPLINAR E DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

196. Em abono da verdade esclareça-se que os factos mencionados no Aditamento à Nota de Culpa, sem prejuízo da prescrição e caducidade a que já se aludiu, não foram praticados pela Trabalhadora-Arguida (em sentido diverso ao que lhe é imputado) ora

não revestem qualquer ilicitude e, mesmo que revestissem (o que não se concede), jamais poderiam justificar a aplicação da sanção disciplinar de maior gravidade...

(...)

B. DOS FACTOS

b. Dos FACTOS ALEGADAMENTE OCORRIDOS

201. Do que é possível inferir da Nota de Culpa apresentada, atenta a sua falta de circunstanciação — à qual já se aludiu, crê-se que os ilícitos imputados à Trabalhadora-Arguida se resumem ao seguinte:

1. A Trabalhadora-Arguida apresentou alegadamente junto da CNPD uma denúncia, no dia 31 de Agosto de 2021 com supostos factos falsos;

ii. A Trabalhadora-Arguida alegadamente desobedeceu ao Gerente da Arguente, não tendo procedido ao envio atempado do seu cartão de cidadão, após três solicitações, impedindo a actualização dos dados da ... no RCBE até 3 1/02/2022;

iii. A Trabalhadora-Arguida acedeu indevida e abusivamente através do e-mail ... e ... ao próprio e-mail pessoal...; ...e ... e do crime de violação de correspondência ou de telecomunicações e crime de falsificação de documento cometidos pela Arguida de forma reiterada.

202. Assim impugna-se expressamente que a Trabalhadora-Arguida tenha alguma vez levado a cabo as condutas que, a este propósito, lhe são assacadas,

203. não tendo sido cometido nenhum ilícito disciplinar — quanto a estes ou quaisquer outros factos.

(...)

c. DA PRETENZA VIOLAÇÃO DOS DEVERES LABORAIS

287. Nos termos do Aditamento à Nota de Culpa, a Trabalhadora-Arguida é genericamente acusada de ter violado os deveres que se passam a discriminar:

a) Boa-fé - artigo 126.º CT;

b) Respeitar o empregador - artigo 128.º n.º1 ai. a) CI'

e) Realizar o trabalho com zelo e diligência — artigo 128.º n.º1 ai. c)

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução o ou disciplina do trabalho - artigo 128.º n.º 1 ai. e) e n.º 2 do CT

e) Lealdade - artigo 128.º n.º1 ai. fl CI'

288. Não corresponde, contudo, minimamente à verdade que a Trabalhadora- Arguida tenha violado algum dos citados deveres.

(...)

C. DA GRAVIDADE DA SANÇÃO

310. o resultado do presente procedimento disciplinar, o qual ainda se desconhece, desde já se manifesta improcedente.

Efectivamente,

(...)

In casu,

326. a Trabalhadora-Arguida não praticou qualquer ilícito disciplinar, pelo que nenhuma sanção lhe pode ser aplicada.

327. Mesmo que assim não fosse, a verificarem-se os comportamentos que lhe são indirectamente imputados na Nota de Culpa, o que não se admite e apenas por mero dever de patrocínio se concede,

328. ainda assim os mesmos estariam muito longe de poder criar na sua entidade emqora dúvidas acerca da idoneidade para o exercício das suas funções.

329. Os factos relatados indirectamente pela Arguente não abalam, nem podem abalar a confiança que esta sempre depositou na sua Trabalhadora desde o início do vínculo laboral, de tal forma que seja absolutamente inexequível a sua manutenção.

330. O conjunto de factos invocados na Nota de Culpa nenhuma consequência acarretou para a Arguente,

331. nem gerou qualquer outro desenvolvimento.

Aliás,

332. denote-se que a Arguente não consegue concretizar uma única consequência que tenha advindo do alegado comportamento perpetrado pela Trabalhadora-Arguida,

(...)



D. OUTRAS CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES

342. A Trabalhadora-Arguida é uma exemplar cumpridora de todas as regras laborais da entidade empregadora, contrariamente ao que a mesma insiste em afirmar.

343. Sempre foi uma trabalhadora zelosa e eficiente, boa funcionária, com excelentes relações profissionais com os restantes colegas de trabalho e clientes, respeitando sempre o seu empregador e superiores hierárquicos.

(...)

358. pelo que apenas se fará justiça com o arquivamento do presente Procedimento Disciplinar, o que se requer.

(...)"

- 1.17. A esta nova resposta ao aditamento à nota de culpa, a trabalhadora junta 5 (cinco) documentos, e requereu a inquirição de seis testemunhas.
- 1.18. Veio ainda a entidade empregadora, em 06 de março de 2023, notificar a trabalhadora, por carta registada com aviso de receção. de novo aditamento à nota de culpa (o segundo), cujo conteúdo desta feita não transcrevemos, reportando-nos apenas aos novos factos imputados à trabalhadora.
- 1.19. Com efeito, e neste aditamento refere a empregadora que após o envio da nota de culpa e seu 1º aditamento chegaram ao seu conhecimento novos factos com gravidade bastante também para a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa e que determinam, no seu entender, a junção de novos documentos para os autos disciplinares e constituindo também 3 crimes praticado pela arguida ..., "isto porque são milhares de emails em análise e de vários anos e relativamente aos emails em apreciação nos autos disciplinares enviados pela arguida, o Dr ... nunca estava em conhecimento, ou seja, só agora é que tem conhecimento dos diversos ilícitos laborais e criminais praticados pela arguida", e percebendo-se agora de forma clara o motivo da solicitação da trabalhadora à empresa ... para apagar o histórico da conta ...
- 1.20. Vêm agora imputados à arguida novos factos, a saber: o acesso indevido, não autorizado e abusivo efetuado através do ...ao próprio email pessoal do Gerente ... e encaminhamento do email da Gerência com Informação sigilosa para uma pessoacexterna à Empresa ..., nomeadamente companheiro da arguida (...) ... o email ... cometendo para além dos diversos ilícitos laborais o crime de violação de correspondência ou de telecomunicações de forma reiterada, crime de acesso indevido e crime de desvio de dados .

- 1.21.** A arguida tinha perfeito conhecimento que usava o email ... e ... através do acesso dado pela empresa ..., sem o conhecimento do Dr ..., apesar de referir ao Tribunal de forma reiterada que não tinha acesso ao email ... e tendo em conta que a arguida acedia ilicitamente a emails sigilosos da gerência, colegas de trabalho, clientes e remetendo até emails a empresa para urna pessoa externa à empresa, demonstra de forma clara e inequívoca má fé da arguida, abalando de forma Irremediável a relação de confiança da entidade patronal na trabalhadora e violando o dever de lealdade.
- 1.22.** A entidade empregadora entende que “a trabalhadora arguida cometeu de forma clara e flagrante o crime de violação de correspondência ou de telecomunicações previsto no art. 194º do Código Penal, o crime de acesso indevido previsto no artigo 47º da Lei 58/2019, 08/08, o crime de desvio de dados previsto no artigo 48º da Lei 58/2019, 08/08, aliás todos os crimes foram praticados de forma continuada e reiterada e estão cumpridos os elementos típicos do crime em questão, objectivo e subjectivo, pois existiu uma intenção clara da arguida a aceder e divulgar o conteúdo dos emails de TODOS os trabalhadores com informação sensível e sigilosa, o que conseguiu, com intuito dessa forma de controlar e gerir tudo o que dizia respeito à sociedade arguente ... e controlar o próprio Gerente ..., conforme prova documental e testemunhal ao solicitar as passwords de todos os emails à empresa ..., sem estar expressamente autorizada pelo Dr ... pelos próprios trabalhadores, não estando no âmbito das suas funções assim como não era gerente da empresa desde 2011; para além de que a arguida desviava dados sigilosos como a password de abertura do fecho dos portões, câmaras e password dos alarmes constantes no email apenas trocado no dia 22/04/2021 às 14:52 horas entre o Dr. ... através do email (dado pessoal) e Sr. ... único que usava o email ... e remete o teor desses emails sigilosos (cfr doc 6). para uma pessoa externa à empresa (...) através do email ..., que acrescem todos os factos graves descritos na nota de culpa, (...)”
- 1.23.** Mais entende que, a resultarem confirmados no presente procedimento os factos imputados à trabalhadora, eliminam qualquer confiança que a empresa possa depositar na trabalhadora arguida, na sua capacidade e vontade de cooperar com a empresa na melhoria dos níveis de produtividade, e de, com ela manter uma relação laboral baseada na lealdade e na boa fé.

- 1.24.** Sendo, por isso, sua intenção “proceder ao despedimento da trabalhadora arguida, de modo unilateral e com justa causa, com a concomitante resolução do contrato de trabalho, atenta a impossibilidade prática em se manter o vínculo laboral face às diversas e graves violações de deveres laborais por parte da arguida e com consequências graves para a empresa, relatadas agora também no 2º aditamento à nota de culpa.”
- 1.25.** A entidade empregadora juntou 26 documentos.
- 1.26.** A trabalhadora veio responder a este novo aditamento nos seguintes termos, manifestando, essencial, e novamente a sua profunda surpresa e consternação relativamente a mais uma Nota de Culpa contra si deduzida — agora sob a forma de segundo aditamento, mantendo a sua convicção que o presente Procedimento Disciplinar deverá improceder, tanto de facto como de Direito, atenta a sua total ausência fundamentação fáctica e jurídica.
- 1.27.** A trabalhadora entende que “os presentes autos consubstanciam, novamente e uma vez mais, um comportamento persecutório e assediante da Arguente para com a Trabalhadora-Arguida com o desiderato único de cumprir o seu verdadeiro e real objectivo: afastá-la definitivamente da empresa.”
- 1.28.** Por se tratar de um articulado em tudo idêntico aos anteriores, permitimo-nos, pela extensão destes autos, não proceder à sua transcrição integral, limitando-nos a sublinhar que vão liminarmente impugnados os factos articulados neste novo Aditamento à Nota de Culpa, “na justa medida em que distorcem, in totum, a verdade dos factos”, e bem assim que “vão igualmente impugnados os documentos juntos e bem assim quaisquer efeitos legais e probatórios que através dos mesmos se pretenda obter, refutando-se, além disso, todo o alcance que dos mesmos se pretenda retirar”, sublinhando ainda que Trabalhadora-Arguida “desconhece in totum a proveniência, autoria e autenticidade dos documentos ora juntos pelo que a veracidade do seu conteúdo é impossível de ser atestada.”
- 1.29.** Entende a trabalhadora “todo o Segundo Aditamento à Nota de Culpa mais não é do que uma narrativa conclusiva que imputa à Trabalhadora-Arguida a ocorrência de supostos acontecimentos, a violação de normas não identificadas e a verificação de efeitos negativos e consequências abstractas não

concretizados. Muitas das vezes sem que sequer a Arguente se tenha dado ao trabalho de elencar as circunstâncias que, alegadamente, circundaram tais ocorrências.”

- 1.30.** “A não descrição circunstanciada dos alegados factos que lhe são imputados, isto é, a falta de referência às circunstâncias e consequências registadas, de forma clara e concreta, conduz inevitavelmente à nulidade do processo disciplinar, por vício de não circunstanciação dos factos, que aqui expressamente se invoca.”
- 1.31.** Alega ainda a trabalhadora que este novo aditamento a que responde traduz uma violação do princípio *NE BIS IN IDEM* já que “a Arguente entendeu repetir, até à página 7, as mesmíssimas imputações que já assacara à Trabalhadora-Arguida anteriormente. E como se não bastasse, volta a repetir inexplicavelmente toda a factualidade no artigo 54.º do Segundo Aditamento à Nota de Culpa (páginas 46 a 50).” Pelo que, em conformidade com o artigo 330.º do Código do Trabalho na sua parte final, entende a trabalhadora que “o empregador não pode aplicar ao trabalhador mais do que uma sanção disciplinar pela infracção, numa clara consagração do princípio *ne bis in idem* ou princípio da unicidade” e por isso, não pode a arguente valorar por duas vezes tais factos sob pena de incorrer em violação daquele princípio.
- 1.32.** A trabalhadora juntou 6 (seis) documentos e requereu a inquirição de 6 (seis) testemunhas.
- 1.33.** No dia 29 de março de 2023 foi inquirida a testemunha ..., e posteriormente no dia 11 de abril de 2023, foram ainda inquiridas as testemunhas ..., ... e ...
- 1.34.** No mais, e com relevância para a presente apreciação, não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE 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 atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.
- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** 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.
- 2.4.** Em conformidade, a legislação nacional consagra, no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida,

puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

- 2.5.** 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.”
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. Pelo que 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** Constitui justa causa de despedimento todo comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, 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 às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

- 2.9.** O n.º 2 do sobredito artigo 351.º do citado Código do Trabalho, enuncia um elenco de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento.
- 2.10.** O Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt refere que: “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...)”.
- 2.11.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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”.

- 2.12.** No caso concreto, perpassa dos articulados e documentos juntos aos autos, e até dos próprios episódios que retratam as diligências de inquirição de testemunhas e subsequentes trocas de comunicações, um evidente clima de hostilidade que extravasa, em tudo, o âmbito da relação laboral.
- 2.13.** No fundo, uma leitura atenta da nota de culpa, e seus sucessivos aditamentos torna manifesta uma clara intenção de, a todo o custo, fazer cessar o vínculo laboral com a trabalhadora, perdendo-se o discurso em juízos valorativos e conclusivos que nada abonam à justificação e fundamentação do procedimento disciplinar.
- 2.14.** De facto, a nota de culpa e seus sucessivos aditamentos estão crivados de conclusões, sobre conclusões e valorações que se vão formulando à mesma medida em que se desenrola o procedimento, designadamente, na sua instrução, e pior do que isso, tais conclusões e valorações não estão, de facto, sustentadas por factos circunstanciados em modo, tempo e lugar, que nos permitam individualizar os comportamentos imputados à trabalhadora, e que não facilitam claramente a sua defesa.
- 2.15.** Por seu turno, é evidente na nota de culpa a contextualização propriamente dita da relação laboral com a trabalhadora. Da conjugação de todos os elementos que fazem parte do procedimento, incluindo os depoimentos prestados, facilmente extraímos a conclusão de que entre a arguente, ou aliás, o atual sócio gerente e trabalhadora, existe uma relação familiar, que não é boa, e que por não ser boa não pode, nem deve ser discutida ou canalizada para a sede laboral.
- 2.16.** De facto, percebemos que a trabalhadora é também sócia da entidade empregadora, e que ao longo dos anos o seu “estatuto” dentro da empresa sofreu alterações que não são particularmente reconhecidas pela entidade empregadora. Dito isto, fica por aferir p. ex. o conteúdo funcional da actividade laboral prestada pela trabalhadora, categorizada por “Diretora de Serviços”, mas que no fundo a entidade empregadora omite.

- 2.17.** E este dado é, quanto a nós sobremaneira importante, na medida, em que nos permitiria perceber a amplitude das funções que a trabalhadora tem e já teve na empresa, e por outro lado o especial relacionamento (bom ou mau) que tais funções lhe trazem ou traziam com algum ou alguns dos seus pares, e evidentemente as relações que tinha e teve com as empresas com quem se relaciona, como é o caso da empresa que faz o suporte e a gestão informática que, sempre, por alguma razão, respondeu aos emails enviados (quem quer seja o seu autor) sem pôr em causa, em momento algum, a prestação de quaisquer informações.
- 2.18.** A Nota de Culpa, para a extensão dos acontecimentos que relata, é, por isso, pouco clara, ambígua, e de facto, entendemos, não cumpre os requisitos do artigo 353º do Código do Trabalho. Extensão não é o mesmo que fundamentação, complexidade não significa circunstanciar, e a mera transcrição de “emails” por exemplo não permite subsumir factos a direito.
- 2.19.** Por isso, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa sublinhamos que é dever das 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 parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.
- 2.20.** Importa ainda clarificar que, em bom rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora praticou de facto as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2.21.** Assim, e considerando os factos constantes da Nota de Culpa e seus Aditamentos entendemos que a entidade empregadora não demonstra que a imputação dos factos à trabalhadora arguida é culposa, e que é de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo, designadamente, 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 às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.22.** E sem prejuízo de uma eventual censura relativamente a eventuais comportamentos da arguida, que carecem de todo em todo de clarificação, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser sempre proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho, e não serve para penalizar quaisquer outros factos da vida das pessoas, que não os que emergem das relações laborais.
- 2.23.** Concluindo consideramos que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a **CITE opõe-se** ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., promovido pela sociedade ..., uma vez que não existem elementos que permitam afastar a possibilidade de que tal despedimento possa constituir discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE MAIO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA

**RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE
PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**