

PARECER N.º 227/CITE/2024

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 Nº 740-DP/2024 - JPC

I – OBJETO

- 1.1.** A entidade empregadora ..., remeteu à CITE, no dia **31 de Janeiro 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.** No dia 4 de outubro de 2023 e com fundamento em dois requerimentos apresentados via CITIUS, no dia 4 de Outubro de 2023 às 16:13 horas e 18:22 horas, no âmbito do Processo nº 4313/21.OT8VNG e processo apenso n2 4313/21.OT8VNG-A, do Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia, J2, pela trabalhadora ..., NIF ..., a entidade empregadora procedeu à abertura de procedimento de inquérito disciplinar “em face da junção de prova ilícita ao Tribunal e falta de verdade prestada ao Tribunal nos processos supra referidos, aguardando-se novos e eventuais requerimentos que a trabalhadora possa apresentar no âmbito dos processos judiciais em curso, para posterior envio de nota de culpa, pois as situações ocorridas são gravíssimas e estando em curso o processo de reconhecimento de justa causa de despedimento e estando a empresa a pagar o vencimento da supra referida trabalhadora, esta não se inibiu de violar novamente diversos deveres laborais e praticar mais 2 crimes (gravações ilícitas e falsidade de depoimento), consubstanciando tais factos uma quebra absoluta de confiança e sendo certo que a trabalhadora é Diretora de Serviços desde 29/06/2021, é Advogada, ou seja, tem conhecimentos técnico jurídicos e tem

conhecimento da gravidade dos actos por si praticados no Tribunal e dos danos causados.”

- 1.3. Foram juntos dois documentos que constam de dois requerimentos apresentados via *Citius* – plataforma informática dos tribunais - pelo Mandatário da trabalhadora.
- 1.4. Aos 27 dias do mês de novembro de 2023 foi junta ao processo disciplinar a transcrição do arquivo áudio junto pela trabalhadora ao Processo nº 6231/22.ST8VNG, Tribunal de Trabalho de V. N. Gaia - J2 e Processo nº 4313/21.OT8VNG, Tribunal de Trabalho de V. N. Gaia - J2.
- 1.5. E ainda, o email de 19/01/2019 às 09:56 horas trocado entre o Dr. ... e a Dra. ..., anexado pela trabalhadora ao Processo 4313/21.OT8VNG, Tribunal de Trabalho V. N. Gaia, J2, pretendendo com ele demonstrar que a Dra. ... efetuava análise ao processamento salarial e às ajudas de custo tal como igualmente se comprova nas transcrições áudio da Dra. ... no Processo 4313/21.OT8VNG, minuto 00:31:43.
- 1.6. Em 28 de Novembro de 2023, no âmbito do processo disciplinar foi inquirida a testemunha ...
- 1.7. A trabalhadora foi notificada da nota de culpa por correio registado com AR remetido em 28 de novembro de 2023.
- 1.8. A nota de culpa foi elaborada nos seguintes termos:

“(...) ..., com sede na ..., contribuinte fiscal nº ..., NISS ..., 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 ...-...-1984, portadora do cartão de cidadão ..., NIF ..., residente na (...), ..., com a categoria profissional de Diretora de Serviços desde .../.../2021, adiante designada como arguida, a presente nota de culpa, 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 e sendo advogada utilizando as instalações da ... para o exercício da Advocacia.
- c) No final do ano de 2020 iniciaram-se os problemas entre arguida e a empresa tendo esta última requerido para sair da empresa, por duas vezes, o pagamento dos créditos salariais de fecho de contas, acrescido de uma indemnização de 600.000,00 Euros e requereu ainda a desvinculação dos avais, situação requerida por email de 04/11/2020 e 12/11/2020, 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 e 2 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).
- d) No ano de 2021 e à ordem do processo judicial nº 5372/21.OT8VNG-A do Juízo Central Cível de V.N.Gaia 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 mãe ... (também sócia da empresa ...), o que se lamenta profundamente,

situação que foi posteriormente concluída por acordo judicial no dia 17/10/2022 tendo ficado assente no artigo 12 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. (...) 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 IBAN ..., a quantia de 50.000 euros (cfr.doc 3 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 pois havia transferências não justificadas da conta da ... e transferidas para a conta da arguida, tendo depois sido efetuado acordo judicial no dia 29/06/2021 no âmbito do Processo nº 4412/21.8T8VNG e foi também efetuado acordo no dia 02/11/2021 no âmbito do Processo nº 7517/21.1T8VNG (cf. doc 5 que se junta) 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 29/06/2021 a arguida ficaria com a categoria profissional de Diretora de Serviços e com as suas funções perfeitamente definidas (cfr. doc 4 e 5 que se juntam e se consideram reproduzidas para os devidos efeitos legais).

f) Acresce assinalar portanto que devido ao facto da empresa não ter aceite a quantia e indemnização requerida pela arguida, por duas vezes, em Novembro de 2020 (doc. 1 e 2) e após o processo de arresto do seu vencimento (cfr. doc 3), a verdade é que a arguida continuou a criar bastantes conflitos e problemas desnecessários, quer à empresa, quer aos colegas de trabalho ou fornecedores da ré e instaurou diversos processos judiciais e reclamações no ano de 2021 e 2022, contra a empresa, quando durante 17 anos nunca existiu qualquer reclamação ou tipo de problema, vejamos:

1. No dia 28/05/2021 a arguida instaurou a 1ª acção de reclamação de créditos salariais (Processo 4313/21.0T8VNG, J2 Trabalho) que se encontra em curso no Tribunal para decisão e sendo certo que no dia 04/10/2023 a arguida impugnou a sua própria assinatura num mapa de ajudas de custo e existe documentos recentes junto aos autos que contrariam cabal e frontalmente o alegado pela arguida.

2. No dia 01/06/2021 a arguida instaurou a 1 acção de tutela de personalidade (Processo nº 4412/21.8T8VNG, 12 Trabalho e relativa ao 1 Processo Disciplinar que terminou em acordo judicial (cfr. doc.4 e 5).

3. No dia 31/08/2021 a arguida efetuou uma reclamação à CNPD, sem o conhecimento do Dr. ... e recebida pela empresa a 16/12/2022 originando defesa por parte da ... e constante no processo de reconhecimento de justa causa de despedimento.

4. No dia 02/09/2021 a arguida reclamou para a Cite a recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível tendo aquela entidade recusado o seu pedido de horário flexível, constando do processo de reconhecimento da justa causa de despedimento.

5. No dia 09/10/2021 a arguida instaurou a 2 acção de tutela de personalidade (Processo nº 7517/21.1T8VNG, J3Trabalho e relativa ao 2º Processo Disciplinar que terminou em acordo judicial

6. No dia 29/01/2022 a arguida efetuou queixa na ACT obrigando a empresa a defender-se, não existindo mais desenvolvimentos deste processo até à presente data.

7. No dia 07/06/2022 a arguida impugnou a sanção relativa ao 3º Processo Disciplinar, Processo nº 4610/22.7T8VNG, J2 Trabalho que se encontra em curso e apenso ao Processo nº 4313/21.0T8VNG para apreciação no Tribunal e no dia 04/10/2023 juntou prova manifestamente ilegal sobre este processo (gravações ilícitas) e faltou à verdade, o que se lamenta e sendo um facto gravíssimo recente (cf. doc. 11).

8. No dia 28/07/2022 a arguida instaurou o Processo de assédio nº 6231/22.5T8VNG. J2 Trabalho VNGaia, sendo certo que no dia 30/10/2023 a arguida para justificar o acesso legítimo a emails aos quais não estava em cópia no decurso do email, nomeadamente, o doc. 3 junto pela arguida na sua petição inicial juntou uma troca de mensagens com o suposto email em causa, porém o email em causa não é o que consta no seu doc 3 da sua petição inicial, provando-se o acesso manifestamente ilegítimo a emails de todos os trabalhadores, estando o processo em apreciação no Tribunal e foi requerido a litigância de má fé, o que se lamenta e sendo um facto gravíssimo recente (cfr doc 16 e 17).

9. No dia 31/07/2022 a arguida efectuou um relato de assédio na revista notícias magazine constando o documento no supra referido processo nº 6231/22.5T8VNG (assédio).

10. Em 26/08/2022 a arguida efectuou ainda um pedido de inquérito judicial à empresa, Processo nº 6612/22.4T8VNG do juízo de comércio de VNGaia, obrigando forçosamente a empresa ... a defender-se em todos os processos em curso.

- g) Relativamente ao 3º Processo Disciplinar por factos ocorridos a 18/11/2021 a arguida foi sancionada com 30 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade por manifesta falta de respeito à Gerência e colegas (... , ..., ... e ...) e desobediência à Gerência, criando depois conflitos mesmo após já estando suspensa e fora da empresa, estando a impugnação judicial a ser apreciada no Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia, J2, Processo nº 4610/22.7T8VNG apenso posteriormente ao Processo 4313/21.0T8VNG.
- h) O 4º Processo Disciplinar com 2 aditamentos à nota de culpa de reconhecimento de justa causa de despedimento deu origem ao Processo nº 4677/23.0T8VNG, J1 Trabalho VNGaia, prende-se essencialmente com o seguinte: Quando a arguida instaura uma nova acção judicial contra a entidade patronal, Processo nº 6231/22.5T8VNG, J2, do Juízo de Trabalho de V.N.Gaia, J2, tendo dado origem a contestação da entidade empregadora no dia 26/10/2022; com nova resposta da arguida à contestação de 10/11/2022 a mesma mencionou no seu 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 referiu ao Tribunal que não tinha acesso ao email da empresa ..., o que é manifestamente falso pois tinha acesso a todas as passwords de emails da empresa através dos pedidos por email à empresa informática, sem o conhecimento do Gerente, e faltando à verdade ao Tribunal nessa acção e agora reiterando tal afirmação nos processos judiciais em curso, seja porque existe diversos documentos juntos aos autos e devidamente identificados e assinados pela arguida com o email ..., seja através de diversos testemunhos de trabalhadores e fornecedores externos da empresa que comprovaram que a arguida faltou à verdade ao Tribunal, entre outras situações graves ocorridas e descritas na referido processo, (cfr. doc. 6 e 7 que se juntam), uma vez que:
- a) Existiu um pedido de criação pela arguida ... à empresa informática ... à conta de email ..., sem autorização e conhecimento do Gerente, Dr ... (folhas PD 160, 162, 163 a que corresponde o Doc. 7).
- b) Existiu um pedido de solicitação pela arguida ... à empresa informática ... a todas as contas e passwords da empresa ..., sem autorização e conhecimento do Gerente, passando a ter pleno acesso indevido e todos os emails, incluindo o email do próprio Gerente e clientes externos (folhas PD 185, 186, 187, 188 a 190, 191 correspondendo o Doc 7).
- c) Existe emails enviados pela arguida ... e até assinados pela própria através da conta de email ... e respondendo a várias pessoas, sem autorização ou conhecimento do Dr ... e sem estar em cópia dos emails anteriores (folhas PD 148, 149, 170, 172, 173, 174, 175, 177, 178, 211, 214, 215, 218, 381, 496, 497, 501, 504, 508), a que corresponde em alguns exemplos, entre outros, o doc 7.1.
- d) Existe um email enviado pela arguida ... e até assinados pela própria através da conta de email profissional ... sobre um assunto seu pessoal para a clínica da ... sobre uma consulta de ecografia no dia 29/07/2020 às 15:57 horas deixando inclusive o seu telemóvel e a sua assinatura (folha PD 495), a que corresponde em alguns exemplos, entre outros, o doc 7.1.
- e) Existe pedidos de reencaminhamentos pela arguida ... à empresa informática de vários emails da empresa para a conta ... sem conhecimento ou autorização do Dr ... (folha PD 154, 157, 164, 165, 166, 167, 168, 192, 199), a que corresponde em alguns exemplos, entre outros, o doc 7.1.
- f) Existe reencaminhamentos de emails pela arguida ... através da conta ... para a conta pessoal do seu compadre pessoal, Sr. ... com o email ... (folhas PD 152, 201, 221, 222), confirmados pela ..., a que corresponde em alguns exemplos, entre outros, o doc 7.1.
- g) Existe reencaminhamentos de emails pela arguida ... através da conta ... para a conta profissional do seu compadre pessoal, Sr. ... com o email ..., sem o conhecimento ou autorização do Dr ... e com manifesta falta de respeito à Gerência (folhas PD 204, 207, 208, 209, 210, 213, 216, 224, 499, 500, 502, 503, 505, 506, 507).
- h) Existe reencaminhamento de emails pela arguida ... através da conta ... para a conta pessoal do seu companheiro ..., ... no dia 22/04/2021 às 21:57 horas com informação sigilosa da empresa (passwords das câmaras, portões e alarmes da empresa) e sendo o email do seu companheiro usado no requerimento de subsídio parental de 31/01/2023 (folhas PD 294, 486, 490, 491, 492, 493, 494) e estando na altura a correr um processo crime sobre um furto ocorrido na empresa, a que corresponde em alguns exemplos, entre outros, o doc 7.1.
- i) Existe, portanto, diversos emails enviados pela arguida ... através do email ... e ... que jamais poderia ter tido acesso pois no estava em cópia ou como destinatária de emails anteriores provando-se o acesso ilegítimo a emails e só teve acesso aos referidos emails, controlando tudo e todos, incluindo emails do Gerente e reencaminha-os, pois tinha em seu poder todas as passwords das contas da empresa pela

solicitação à empresa ..., sem o conhecimento do Gerente, facto gravíssimo (folhas PD 193, 195, 197, 198, 218, 219, 224, 380, 500, 504, 505, 506).

j) Salientar também o acesso ilegítimo a emails pessoais e profissionais da empresa com informação confidencial pela ré ... através da conta de email ... que a própria assume como seu, ou seja, neste caso concreto a prova do acesso ilegítimo a emails está inclusive confessada pela própria através desse referido email (doc. 6), pois como não estava como destinatária ou em cópia dos emails anteriores só teve acesso aos referidos emails, controlando tudo e todos pois tinha em seu poder todas as passwords das contas da empresa pela solicitação à empresa ..., sem o conhecimento do Gerente (folhas PD 382, 383, 185, 186, 187, 188 a 190, 191), a que corresponde em alguns exemplos, entre outros, o doc. 7.1.

k) Acresce os diversos testemunhos, seja de vários trabalhadores do escritório, ... (folha 17, 307 e 568 do PD); ... (folha 316 do PD), ... (folha 7, 304 e 566 do P0), ... (folha 5 e 6 do P0), seja de clientes externos, ... e ... (folhas PD 384, 555) para além dos esclarecimentos da empresa informática ... que a ré reencaminhava emails para a conta pessoal do Sr. ... e que efetuou o pedido de criação da conta ... (cfr doc 7.1) e também agora confirmados pelos trabalhadores nos processos judiciais em curso que permitem concluir sem margem para dúvidas a mentira prestada de forma reiterada ao Tribunal pela arguida ... pois tinha pleno acesso à conta ... e sobre factos do seu conhecimento pessoal (cfr doc 6), litigando de má fé, nos diversos processos judiciais em curso, continuando a alegar que não tinha acesso à conta ..., o que é manifestamente falso e há diversa prova documental e testemunhal nesse sentido.

O supra referido processo judicial nº 6231/22.ST8VNG, 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 por parte da arguida, sem o conhecimento ou aprovação do Gerente descritas no processo e originando ao processo de reconhecimento de justa causa de despedimento, Processo nº 4677/23.OT8VNG, J1 Trabalho VNGaia, em apreciação, estando em causa a violação de diversos deveres laborais, nomeadamente:

- dever de boa fé;
- dever de respeito;
- dever de urbanidade;
- dever de probidade;
- dever de obediência;
- dever de lealdade e
- dever de zelo e diligência

e diversos ilícitos criminais, com aplicação na questão da prescrição (art. 329º nº1 CT) nomeadamente:

- o crime de violação de correspondência ou telecomunicações, de forma reiterada, previsto e punido pelo art. 194º do Código Penal
- o crime de acesso indevido (art. 479 da Lei 58/2019, 08/08)
- o crime de desvio de dados (art. 482 Lei 58/2019, 08/08);

tendo também dado origem à queixa crime e relativa ao Processo nº 2542/23.OT9VNG, 3ª Secção DIAP de V.N.Gaia, estando os referidos processos judiciais a correr os seus termos;

l) Acresce por último o facto de que a arguida mencionou por duas vezes o Gerente através de email de 07/01/2021 às 17:51 horas e 13:08 hora, que se transcreve: “Não trato mais nada de jurídico. Nem vou testemunhar e se for é para dizer a verdade” e “Nunca Mais vou como testemunha mentir para safar multas. Vou passar a dizer a verdade como ela é”, ou seja, dá a entender que faltar à verdade em Tribunal é algo normal, o que é gravíssimo e não colhe o seu argumento de que não devia ter dito dessa forma ao Gerente conforme referiu em Tribunal, pois a arguida pensou e depois escreveu os emails por duas vezes (cfr. doc. 8 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

DOS NOVOS FACTOS CONHECIDOS

Estão em curso e para apreciação judicial diversos processos instaurados pela arguida ... contra a empresa ..., nomeadamente, entre outros:

- Processo nº 6231/22.5T8VNG, J2, Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia (apreciação da existência de assédio por parte da empresa), quando apenas pelo simples facto da arguida ter instaurado contra a empresa tantos processos judiciais e reclamações em diversas entidades (CITE e ACT) no ano de 2021 e 2022 e relato em

revista de jornal, e levando forçosamente a empresa a defender-se, percebe-se de forma clara o assédio da arguida contra a empresa, entre outros factos, em apreciação no Tribunal na presente data;

- Processo nº 4313/21.OT8VNG, J2 Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia (reclamação de créditos em apreciação no Tribunal na presente data;

- Processo nº 4610/22.7T8VNG apenso posteriormente ao Processo 4313/21.OT8VNG e ficando com o nº 4313/21.OT8VNG-A, J2, Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia (apreciação da licitude do processo disciplinar n2 3)

- Processo nº 6612/22.4T8VNG do juízo de comércio de Gaia (inquérito judicial à empresa) entre outras queixas efetuadas pela arguida na CITE e CNPD, em apreciação e tendo a empresa ... instaurado contra a arguida o processo de reconhecimento de justa causa de despedimento que deu origem ao Processo nº 4677/23.OT8VNG. J1 Trabalho VNGaia e a queixa crime relativa ao Processo n2 2542/23.OT9VNG, 3 Secção DIAP de V.N.Gaia em apreciação no Tribunal.

2º

Sucede que, estando em curso para apreciação o Processo nº 6231/22.5T8VNG, J2, Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia, o Processo n 4313/21.OT8VNG e o processo apenso 4313/21.OT8VNGA, J2 Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia e o Processo nº 4677/23.OT8VNG, J1 Trabalho VNGaia, de reconhecimento de justa causa de despedimento por acesso manifestamente ilegítimo a todos os emails da empresa incluindo os emails do Gerente, entre outras questões, estando a arguida a ser paga pela empresa até decisão do Tribunal, a verdade é que ocorreram mais situações recentes manifestamente graves praticadas pela arguida em Tribunal pois continuou a violar o dever de boa fé, respeito, lealdade e de realizar o trabalho com zelo e diligência e praticou mais dois crimes, para além dos crimes que estão em apreciação no processo nº 4677/23.OT8VNG e processo n2 2542/23.OT9VNG, vejamos:

3º

No seguimento do depoimento de parte da arguida de 19/09/2023 no Processo 4313/21.OT8VNG, posteriores requerimentos e normal andamento do processo judicial, a mesma referiu que nunca assinou ajudas de custo e que não analisava recibos, razão pela qual a ... após análise, no dia 25/09/2023 juntou aos autos desse processo um requerimento exaustivo sobre o montante idêntico da ajuda de custo (633.92 Euros) que aliás já tinha sido junta pela própria arguida na sua petição inicial no recibo de vencimento (doc 74) e juntou dois documentos, nomeadamente uma ajuda de custo assinada pela arguida e um email em que a mesma analisava o montante dos recibos, factos estes que depois foram confirmados pelas testemunhas da empresa ..., ... e contabilista Dra ... a 13/10/2023, ou seja, estes documentos apresentados pela ... a 25/09/2023 e os testemunhos posteriores contrariam frontal e cabalmente o depoimento prestado pela arguida em julgamento (cfr doc 9 e 10 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

4º

No dia 04/10/2023 e no âmbito do Processo nº 4313/21.OT8VNG, a arguida efectua mais dois requerimentos aos autos, cometendo o crime de gravações ilícitas (art. 199 do CP) ao juntar ao Tribunal prova manifestamente ilegal (gravações entre si, Gerente e colegas sem qualquer autorização e relativas ao dia 18/11/2021) e cometeu o crime de falsidade de depoimento ou declaração (art. 359º CP) pois impugnou a sua assinatura relativamente a uma mapa de ajudas de custo (art. 262), quando existem diversos documentos nos autos que a contrariam cabal e frontalmente pois a assinatura é manifestamente idêntica a diversos documentos juntos nos processos judiciais, o recibo de vencimento junto pela arguida coincide com valor do mapa de ajudas de custo junto pela empresa e tendo ainda a arguida referido ao Gerente que as ajudas de custo dos que não são motoristas são para manter (doc 13 do req de 06/09/2021) (cfr doc 11, 12 e 13 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

5º

Relativamente ao acesso ilegítimo ao doc. nº 3 e doc. nº 11, parte de trás, juntas pela arguida na sua petição inicial no âmbito do Processo n2 6231/22.5T8VNG a 28/07/2022, no dia 13/10/2023 e no âmbito desse processo mencionar que a testemunha ... desmentiu a arguida de forma clara e categórica relativamente ao acesso legítimo da arguida ao documento nº 3 junto pela arguida na sua petição inicial do referido Processo (email de 15/02/2021 trocado apenas entre a ... e Gerente, sem a arguida em cópia), pois a arguida tinha referido em Tribunal que tinha ido ter presencialmente com a ..., pediu para imprimir um email e dessa forma acedeu ao email, o que é manifestamente falso, aliás nem podia ocorrer tal facto porque a arguida estava em teletrabalho solicitado à empresa o que veio a acontecer desde 04/12/2021 até 31/05/2022 (doc 27 do supra referido processo), tendo assim provado, uma vez mais, o acesso ilegítimo e

emails com factos sigilosos, o que é grave (cfr doc 14 e 15 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais e áudio desse processo judicial de 13/10/2023).

6º

Ainda no próprio dia 13/10/2023 e no âmbito do Processo nº 6231/22.5T8VNG referir que a testemunha, Dra ..., desmentiu a arguida de forma clara e categórica relativamente ao acesso legítimo ao doc nº 11, parte de trás, junto pela arguida na sua petição inicial do referido processo (email de 07/04/2021 trocado apenas entre a contabilidade, Dra ... e o Gerente, sem a arguida em cópia), pois a arguida referiu que aquele email estava na pasta da contabilidade, o que é manifestamente falso, pois a contabilista referiu que aquele email não tinha relevância contabilística para ser impresso e estar na pasta da contabilidade e no limite a arguida pedia para reencaminhar o email o que não ocorreu, tendo assim provado, uma vez mais, o acesso ilegítimo e emails com factos sigilosos e referindo ainda que a arguida analisava os recibos dos trabalhadores da empresa, ao contrário do que a arguida referiu em Tribunal, ou seja, percebeu-se de forma clara duas mentiras prestadas pela arguida ao Tribunal (cfr. áudio desse processo judicial de 13/10/2023 e doc. 9 e 18).

7º

No dia 30/10/2023 e no âmbito do Processo nº 6231/22.5T8VNG a arguida volta a cometer o crime de falsidade de depoimento ou declaração (art. 359º CP) pois para tentar provar o acesso legítimo ao documento nº 3, junto por si na sua petição inicial desse processo, a arguida envia aos autos uma troca de mensagens do dia 15/02/2021 entre si e o Gerente com um email anexo, porém, constata-se de imediato e de forma clara e óbvia que não é o email relativo do documento nº 3 junto por si na sua petição inicial, levando a empresa a ter de esclarecer o Tribunal a 09/11/2023 e a juntar o email em causa, tendo assim provado, uma vez mais, o acesso ilegítimo a emails com factos sigilosos, faltando à verdade ao Tribunal e reforçando o pedido de litigância de má fé de forma reiterada, o que é manifestamente grave (cfr. doc 16 e 17 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

8º

No próprio dia 13/10/2023 e relativamente a outro facto, nomeadamente, sobre o acesso ilegítimo pela arguida ao email ..., apesar da arguida negar reiteradamente em Tribunal que não tinha acesso ao email ... (cfr doc 6), referir que não foi apenas a testemunha ..., ..., mas também as testemunhas ..., ..., ... e ... a afirmar em Tribunal de forma clara, categórica e inequívoca que a arguida tinha acesso ao email ..., tal como já tinha sido evidenciado pelos clientes externos ... e ... no processo de reconhecimento de justa causa de despedimento, ou seja, prova-se também de forma clara e categórica a mentira prestada e reiterada pela arguida pois tinha pleno acesso ao email ... através do acesso ilícito às passwords (cfr. doc 7), o que se lamenta no âmbito dos processos judiciais em curso e cometendo também o crime de falsidade de depoimento ou declaração, facto gravíssimo.

9º

Todas estas situações recentes e graves praticadas pela arguida, agora descobertas, colocam igualmente em causa e de forma irremediável a confiança e subsistência da relação laboral, fundamental na execução de um contrato e face nomeadamente a que a autora é Advogada, sócia de 30% da empresa, com conhecimentos de RGPD e com a categoria profissional recente desde 29/06/2021 de Diretora de Serviços, por força do acordo judicial (cfr doc 3 e 4), o que agrava ainda mais a sua situação, razão pela qual os novos factos vertidos na recente nota de culpa, são aptos também a legitimar a aplicação da sanção de despedimento com justa causa.

10º

Assim sendo, percebe-se de forma clara e inequívoca que a arguida Dra ..., infelizmente, litiga com má fé de forma reiterada ao longo dos diversos processos judiciais, o que se lamenta, e começando a fazer perfeito sentido o que a própria autora escreveu no email de 07/01/2021 às 17:51 horas e 13:08 horas, que se transcreve: “Não trato mais nada de jurídico. Nem vou testemunhar e se for é para dizer a verdade” e “Nunca Mais vou como testemunha mentir para safar multas. Vou passar a dizer a verdade como ela é”, (doc. 8 que se junta e anexo ao processo 6231/22.5T8VNG), ou seja, dá a entender que faltar à verdade em Tribunal é algo normal para a autora, o que é gravíssimo e não colhe o seu argumento de que não devia ter dito dessa forma ao Gerente conforme referiu em Tribunal, pois a autora pensou e depois escreveu os emails por duas vezes, vejamos agora, de forma pormenorizada,

11º

No que tange ao Processo nº 4677/23.OT8VNG, de reconhecimento de justa causa de despedimento de trabalhadora arguida grávida, à data, a empresa ..., no seguimento da junção de um documento por parte da arguida ao Tribunal via citius no dia 30/10/2023, completamente fora de prazo e sem justificação e tendo-

se até percebido que nunca tinha enviado à empresa uma declaração médica sobre o seu estado enquanto trabalhadora lactante durante mais de 1 ano, pois a filha da arguida nasceu a 17/10/2022 e a arguida é Advogada com conhecimento jurídicos pelo que se impunha enviar à empresa o atestado médico para comprovar o seu estado enquanto trabalhadora lactante e observando-se o cumprimento do artigo 362 n.º 1 c) do CT, a verdade é que,

12.º

no dia 13/11/2023 a empresa exerce o contraditório e junta o requerimento apresentado pela própria arguida a 30/10/2023 (cfr doc 16) no processo n.º 6231/22.5T8VNG e a resposta da empresa nesse processo a 09/11/2023 (cfr doc 17), porém a verdade é que a no dia 24/11/2023 arguida volta a efetuar novo requerimento ao Processo n.º 4677/23.OT8VNG e mencionado no art. 102 “configurando os documentos em causa meras reproduções mecânicas, cuja autoria se desconhece e cuja autenticidade é difícil de ser certificada, também a veracidade do seu conteúdo é impossível de ser atestada”, ou seja, incredivelmente a arguida impugna o documento da sua própria autoria enviado ao Tribunal no âmbito do processo n.º 6231/22.5T8VNG (cfr doc 16 enviado pelo citius a 30/10/2023 a que corresponde o doc 20 e 21), o que no se compreende de todo e sendo outra atitude manifestamente lamentável.

A)

Relativamente ao Processo n.º 4313/21.OT8VNG

13.º

No âmbito do Processo n.º 4313/21.OT8VNG, J2 Tribunal de Trabalho e em face do depoimento da arguida em julgamento no dia 19/09/2023, no dia 25/09/2023 a ... foi forçada a efetuar um requerimento aos autos às 22:54 horas e a juntar 2 documentos com a referência citius 46604451, estando o processo em curso, remetendo infra e a itálico o teor do requerimento (cfr doc 9 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais):

Na sequência das declarações prestadas pela autora ... na sessão de julgamento realizada em 19/09/2023, no âmbito das quais referiu reiteradamente ao Tribunal que jamais assinou um boletim de itinerário de quilómetros e que as ajudas de custo eram pagas 12 meses por ano de forma igual, impõe-se os seguintes esclarecimentos e a junção de 2 documentos, já que apesar da autora referir no doc 4 da contestação que deixaria de mentir em Tribunal, a verdade é que:

a) Em primeiro lugar existe um boletim de itinerário de quilómetros de Fevereiro de 2018, recentemente descoberto pelo ré, assinado pela própria autora ... correspondendo a 1760,90 quilómetros percorridos nesse referido mês a que corresponderia 633,92 Euros (1760,90 quilómetros X 0,36 Preço do quilómetro 633,92 Euros de ajudas de custo) devidamente discriminado por dias, horas, localidades e serviço efetuado (processa judicial, conferências, consultas com a Advogada externa, serviço externo como Advogada/Jurista da Empresa), estando evidenciado tal montante, por exemplo, no recibo junto pela autora de Abril de 2018 (doc 74 da petição inicial já junto pela autora) pois era a responsável pelo controlo dos recibos, das ajudas de custos e pagamentos, ligação com a contabilidade, sendo um facto do conhecimento pessoal da autora, pois a assinatura é muito idêntica à que consta no doc 13 e doc 18 da petição inicial já junta pela própria autora (cfr doc. 1 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais).

b) Através dos recibos de vencimento de ajudas de custo juntos pela autora (cfr doc 73 a 78 da Petição inicial) percebe-se precisamente o contrário do mencionada pela autora na audiência, ou seja, os valores das ajudas de custo não eram um montante igual mensal e não eram pagos 12 meses ao ano, estando até evidenciado nos recibos os quilómetros percorridos em serviço externo e ao serviço da ré ao longo do ano de 2018.

c) Através do doc 13 do req de 06/09/2021 já junto pela própria autora, no dia 18/01/2019 a autora enviou um email ao Gerente às 17:42 horas referindo de forma clara e expressa o seguinte “As ajudas de custo dos que não são motoristas devem ser para manter’ ou seja, a autora como responsável pelos recibos, como Advogado, como sócio do empresa, irmã do Gerente e fazendo boletim de itinerário de quilómetros assinado, era o próprio a aconselhar ao Gerente tal situação, porém agora reclamo ao Tribunal ajudas de custo como retribuição, tratando-se de um comportamento manifestamente contraditório e inserindo-se na figura do abuso de direito (art. 334.º CC).

c) A partir de 2019 as relações entre o autor e a ré começaram a piorar, conforme ambos já referiram ao Tribunal em vários processos judiciais, com o culminar no final de 2020 com o pedido de uma indemnização exageradíssima e não justificada pela autora para a sua saída da empresa (pagamento dos créditos laborais e quota societária) que não foi aceite pela ré (cfr doc 1 da contestação do processo apenso) a que acresce o facto de que todos os recibos de vencimento já juntos pela autora a partir de 2019, têm valores idênticos de ajudas de custo pois era a autora ... que controlava os recibos de vencimento e colocou ajudas de custo

nos recibos sem aprovação do Gerente e sendo certo que era a única trabalhadora que pagava o seu vencimento a ela própria ao contrário de todos os demais trabalhadores pois era o Gerente que pagava (cfr. doc 2 que se junta e se considero reproduzido por os devidos efeitos legais, assim como se comprovo pelo doc 1 (página 2 e 3) e doc 7 do requerimento da autora de 06/09/2021, doc 16 e doc 125 da petição inicial junto pela autora, ou seja, a autora ... pagava o seu próprio vencimento e as ajudas de custo conforme sempre entendeu e controlava os recibos dos demais trabalhadores e pagando o Gerente a todos os demais trabalhadores da empresa excepto à autora, até existir modificações na empresa pela descoberta de graves problemas ocorridos na empresa (desvio de dinheiro da conta da mãe ocorrido em Abril de 2021 (...)) da contestação que originou o processo de arresto do seu vencimento por um longo período de tempo (...) e descoberta de transferências injustificadas da conta da ... para a conta da autora ... (doc 13 do contestação do processo apenso) que originou o processo disciplinar 1 e 2 (cfr doc 3 processo apenso), para além do processo disciplinar 3 em apreciação nestes autos em apenso, por factos ocorridos no dia 18/11/2021 o processo disciplinar nº 4 (despedimento) em face das falsas declarações prestadas ao Tribunal pela autora no processo nº 6231/225T8VNG, J2 no dia 10/11/2022 já na qualidade de Diretora de Serviços pelo acordo judicial de 29/06/2021 (cfr certidão 28/09/2021) e por graves crimes cometidos pela autora conhecidos no âmbito do processo instaurado, dando origem ao Processo judicial nº 4677/23.OT8VNG, J1 e à queixa crime já efetuado (Processo nº 2542/23.OT9VNG, 3ªSecção DIAP), estando estes 3 processos em apreciação.

d) Relativamente às ajudas de custo do ano 2019, 2020 e 2021, como era a autora que controlava os recibos, pessoa responsável por essa situação e pagava o seu próprio vencimento, situação excecional pela facto de ser irmã e sócio da empresa até a ré se perceber de situações graves ocorridos com a autora, evidenciar apenas o óbvio, ou seja, o seu manifesto abuso e má fé e contradição, pois, sugeriu ao Gerente aquela situação e para além disso:

- no ano de 2019 a autora colocou ajuda de custo na mês de férias;

- no ano de 2020, é pública desde 15/03/2020 que existiu a período de confinamento obrigatório por força da pandemia covid-19 não se podendo circular na via pública e salientado pela própria autora pois evidenciou as diplomas em causas (cfr doc 27 do req de 06/09/2021) e esteve de baixa médica prolongado de 03/08/2020 a 03/12/2020 (...).

- no ano de 2021, as ajudas de custo juntas pela autora de dezembro de 2020, Janeiro, Fevereiro e Março de 2021 (cfr doc 99 a 101 da P1) a autora estava em teletrabalho desde 04/12/2020 a 31/05/2021 a seu expresso pedido por email de 25/11/2020 (cfr doc 27 da req. de 06/09/2021 junto pela própria autora); ou seja, foi a própria autora que juntou recibos com menções que bem sabe não correspondem à realidade e fez-se pagar por tais quantias de valor idêntico sem aprovação ou conhecimento do Gerente, ao contrário do que sempre ocorreu, por exemplo com o boletim de quilómetros assinado pelo próprio e prática da empresa em serviço externo.

e) Acresce evidenciar que a autora identificou nos autos diversos processos judiciais em curso, processos de contraordenação em curso e processos findos, em que interveio até 23/03/2021, e na sequência dos quais foram pagas ajudas de custo, ou seja, afinal as ajudas de custo eram verdadeiras para os referidos processos, apesar da autora dizer o contrário em Tribunal (...).

f) Evidenciar também que nesse documento de ajudas de custo de Fevereiro de 2018 assinada pela ré (cfr doc 2), a mesma intitula-se de Diretora Geral sendo certa que jamais poderia corresponder à verdade pois o Gerente tem a categoria de Diretor de Serviços (cfr doc 1 do req. da autora de 06/09/2021) e a autora apenas teve a categoria de Diretora de Serviços no acordo judicial de 29/06/2021 (facto público constante do Processo nº 4412/21.8T8VNG, cfr certidão constante nas presentes autos de 28/09/2021, para além de ter assumido que tinha a categoria de Administrativa e executava apenas funções administrativas (cfr doc 4 da contestação).

Assim sendo e pelas razões supra referidas dos poucas meses abusivas que a autora se fez pagar de ajudas de custo, sem aprovação da Gerência, nomeadamente após 2019, pois antes existia boletim de itinerário de quilómetros assinado e com a descrição dos quilómetros efetuados, as mesmas dizem respeito de forma esquemática ao seguinte: (...)

g) Ora, tendo presente que era a autora o responsável pela verificação dos recibos de vencimento de todos os trabalhadores da empresa, a verdade é que existe um email de 04/05/2021 às 08:56 horas enviado pela autora através do email ... para o réu (Dr. ..., Gerente) com o email ... tendo aquela solicitado ao Gerente o pagamento do seu vencimento no montante de 1.229,25 Euros sem qualquer reclamação, ao contrário do que ocorre na presente acção, pois esse referido email de 04/05/2021 é precisamente apenas poucos dias antes da instauração da presente acção de reclamação de créditos salariais, Processo nº

4313/21.OT8VNG, J2 Trabalho VNGaia enviada via *citius* no dia 28/05/2021, ou seja, tais factos demonstram total incoerência da autora, pois nunca reclamou qualquer rúbrica salarial desde a data de admissão, ou seja, durante 17 anos (cfr doc 2 que se junta) e reitera-se que era a única que durante vários anos pagava o seu própria vencimento, ao contrário dos demais trabalhadores em que era o Gerente conforme se comprova também nesse email de 04/05/2021, ou seja, a autora de forma abusiva considerou valores e rúblicas que bem sabe que não tem direito, seja em férias em 2019, período obrigatório de confinamento por várias meses em 2020 ou regime de teletrabalho solicitado pela autora desde 04/12/2020 até 31/05/2021 (cfr doc 27 req. 06/09/2021) e sendo certo que foi a autora que sugeriu o procedimento das ajudas de custo ao Gerente a 18/01/2019 (início dos pagamentos idênticos de ajudas de custo, cfr doc 13 do req de 06/09/2021).

Termos em que, a ré requer a junção aos autos dos 2 documentos referidos supra e a realização de uma perícia à assinatura da autora ... constante no doc 1, caso a mesma impugne o referido o documento e não aceite a assinatura como sua, pois a assinatura é bastante idêntico à constante no doc. 13 e 18 da petição inicial junta pela autora e atendendo a que:

a) Se tornou necessária a sua junção nesta fase precisamente pelo depoimento prestado pela autora no dia 19/09/2023 (ocorrência posterior) e não se mostrou necessário a sua junção em data anterior e sendo certo que a ré ... apenas recentemente encontrou este documento, assim como outros no corrente ano de 2023 que forçou à instauração do processo de despedimento e queixa crime já efetuada.

b) Tendo em conta essencialmente o princípio da descoberta da verdade e boa decisão da causa pois os documentos ora juntos contrariam frontal e cabalmente as declarações prestados pela autora na sessão de julgamento de 19/09/2023. (cfr doc 9 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais)

14º

Sucedeu que, de forma completamente inexplicável, abusiva e ilegítima no dia 04/10/2023 a empresa ... foi surpreendida nos autos do Processo n2 4313/21.OT8VNG e processo apenso 4313/21.OT8VNG-A, J2 Trabalho VNGaia com dois requerimentos apresentados pela arguida apresentados via *citius*, nomeadamente:

- Requerimento com a referência *citius* 46703116 enviado às 16:13 horas, remetendo infra e a itálico o respectivo teor (cfr doc 11 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais): (...)

- Requerimento de 04/10/2023, com a referência *citius* 46706677 enviado às 18:22 horas, remetendo infra e a itálico o respectivo teor (cfr doc 12 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais): (...)

15º

Face ao teor dos requerimentos apresentados pela autora a 04/10/2023, a ré ... foi obrigada a apresentar novo requerimento aos autos o que ocorreu por requerimento apresentado via *citius*, referência ..., enviado a 16/10/2023 às 15:43 horas, com 5 documentos, remetendo infra e a itálico o respectivo teor, (cfr doc 18 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais): (...)

16º

Posteriormente o Tribunal pronunciou-se sobre a junção dos documentos apresentados pela ... e esta interpôs de imediato recurso de apelação deste despacho judicial, pois os documentos juntos aos autos pela empresa contrariam frontal e cabalmente a arguida e evidenciam a manifesta má-fé da arguida já requerida em Tribunal e sobre factos do seu conhecimento pessoal, pedido de litigância de má fé que o Tribunal terá agora também de apreciar, estando o processo a correr os seus devidos termos na presente data.

17º

Sucedeu, portanto, que, a grande questão a apurar-se no presente processo disciplinar é o cometimento pela arguida no Tribunal e no decurso do processo 4313/21.OT8VNG-A, J2 Trabalho VNGaia do crime de gravações ilícitas (art. 199º CP), sem qualquer aprovação por parte do Gerente, aliás a prova junta pela arguida é manifestamente ilegal, pois mesmo sabendo da não autorização do Gerente e colegas para gravar qualquer tipo de áudio conforme se percebe no áudio em causa e apesar de ser Advogada com conhecimento jurídicos, incluindo de crime, a verdade é que a arguida não se inibiu de juntar o documento áudio ao Tribunal, facto gravíssimo e prestou falsidade de depoimento, cometendo crime de falsidade de depoimento (ao referir no artº 27 do req. de 04/10/2023 “mais se impugna a assinatura/letra nele aposta pertença à autora” assim como referiu em Tribunal que não analisava recibos de vencimento quando os documentos de emails juntos pela ... contrariam cabal e frontalmente o alegado pela arguida, pois a mesma analisava diversos recibos e fazia a ligação com a contabilidade, obrigando a ré a efetuar o requerimento

de defesa (cfr doc 9 e 18), para além da contabilista, Dra ... já ter confirmado tal facto e desmentido também neste facto o alegado pela arguida.

18º

Sobre a impugnação da assinatura por parte da arguida no documento de ajudas de custo, questão principal em análise sobre o objecto do supra referido processo nº 4313/21.0T8VNG, salienta-se que:

a) O boletim de itinerário de quilómetros de Fevereiro de 2018 recentemente descoberto pela ré, assinado pela própria arguida, Dra ..., tem descrito 1760,90 quilómetros percorridos nesse referido mês a que corresponderia 633,92 Euros (1760,90 quilómetros X 0,36 Preço do quilómetro = 633,92 Euros de ajudas de custo) (cfr doc 1 e 2 do req. enviado ao Tribunal), ou seja, está devidamente justificado no âmbito de diversos serviços efetuados em serviço externo pela mesma, ou seja, está discriminado por dias, horas, localidades sobre os diversos serviços efetuados ao longo dos anos (processo judicial, conferências, consultas com a Advogada externa da empresa, serviço externo como Advogada/Jurista da Empresa conforme atestam os documentos juntos pela própria Dra. ... relativamente a serviços jurídicos realizados e processos judiciais efetuados doc. 1 a doc. 15 do req. da própria enviado via citius a 20/10/2021 sendo, portanto, e em conclusão as ajudas de custo verdadeiras conforme realidade desde sempre existente.

b) Acresce salientar que o referido montante de 633,92 Euros de ajudas de custo está evidenciado no recibo extraordinário junto pela própria Dra ... de Abril de 2018 (doc 74 da petição inicial da Dra ..., Cfr doc 2 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais) pois era a responsável pelo controlo dos recibos, das ajudas de custos e pagamentos fazendo a ligação com a contabilidade e era a única que pagava o seu próprio salário, até se descobrir as situações ilícitas pois colocava ajudas de custo no seu recibo sem aprovação do Gerente e acedia ilicitamente a emails sem o conhecimento ou aprovação do gerente, início da presente queixa crime.

c) Através do documento 13 do requerimento de 06/09/2021 da própria arguida, Dra ..., junto pela própria, no dia 18/01/2019 a mesma enviou um email ao Gerente às 17:42 horas referindo de forma clara e expressa o seguinte “As ajudas de custo dos que não são motoristas devem ser para manter” (cfr doc 5 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais), ou seja, a Dra ... como responsável pelos recibos, como Advogada, como sócia da empresa, irmã do Gerente e fazendo boletim de itinerário de quilómetros assinado, era a própria a aconselhar ao Gerente tal situação, porém agora reclama ao Tribunal ajudas de custo como retribuição, tratando-se de um comportamento manifestamente contraditório e inserindo-se na figura do abuso de direito (art. 334º CC) pois reclama no Tribunal o contrário, situação que se encontra em apreciação.

d) Evidenciar também que nesse documento de ajudas de custo de Fevereiro de 2018 assinado pela Dra ..., a mesma intitula-se de Diretora Geral, sendo certo que jamais poderia corresponder à verdade pois o Gerente é que tinha a categoria de Diretor de Serviços constante no recibo de vencimento (cfr doc 1 do req. da própria Dra ... de 06/09/2021.

e) Salientar também que a Dra ... apenas teve a categoria de Diretora de Serviços no acordo judicial de 29/06/2021 (facto público constante do Processo nº4412/21.8T8VNG para além da Dra ... ter assumido que tinha apenas a categoria de Administrativa e executava apenas funções administrativas embora diga ao Tribunal que sempre foi Diretora, quando o email a desmente (cfr. doc 4 da contestação —

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

f) Referir ainda que apesar da Dra ... impugnar a sua própria assinatura no boletim de ajudas de custo, o que se lamenta profundamente pois é um facto do seu conhecimento pessoal, era a única a tratar de recibos e o documento está traduzido no recibo extraordinário de ajudas de custo junto pela própria autora (doc 74 PI — cfr doc 1 e 2), a verdade é que se trata de uma assinatura muito idêntica à que consta em diversos documentos constantes dos próprios processos judiciais 4313/21.0T8VNG e 4610/22.7T8VNG em apreciação, juntos pela Dra ..., entre muitos outros, por exemplo: (...)

- Acresce ainda outros documentos recentes assinados pela autora e enviados à empresa para aferir que a assinatura é também idêntica à que consta no boletim de ajudas de custo de Fevereiro de 2018, por exemplo, processo disciplinar para apreciação da justa causa de despedimento que deu origem ao Processo nº9 4677/23.0T8VNG, J1 Trab. VNG) ou missivas enviadas pela Dra ... à empresa relativas à licença parental, constantes dos processos judiciais.

19º

No que tange à autora evidenciar em Tribunal no Processo nº 4313/21.0T8VNG que não analisava as rubricas salariais constantes dos recibos, a verdade é que apesar da autora ter respondido que não analisava as rubricas salariais constantes nos recibos de vencimento dos trabalhadores, quer ao Advogado da ré e o Exmo Sr. Dr. Juiz, que lhe perguntou de forma clara e por duas vezes ao minuto 31:00 quem

analisava as rúbricas salariais constantes no processamento salarial, a verdade é que tal facto também não corresponde à verdade pois existem diversos emails enviados pela Dra ... ao Gerente e à Contabilidade ao longo de vários anos, demonstrando de forma clara que a mesma era a única responsável pela análise dos recibos e solicitando correcção das referidas rúbricas salariais nos recibos à Contabilidade e aliás era a única com conhecimentos jurídicos laborais, de recursos humanos e RGPD para essa função (análise e tratamento de recibos e ligação com a contabilidade), ou seja, estes documentos contraíam também frontal e cabalmente o depoimento prestado pela autora, o que se lamenta profundamente razão pela qual estes documentos foram juntos aos autos por requerimento enviado via citius a 16/10/2023 e tal facto foi confirmado pela contabilista Dra ... na audiência de 13/10/2023 no Processo nº 6231/22.5T8VNG (cfr doc 18 e documento áudio do Tribunal de 13/10/2023).

20º

Sobre o requerimento da arguida no Processo 4313/21.0T8VNG, juntando um documento áudio, constituindo prova ilegal (gravações ilícitas), quando não tinha autorização quer para gravar, quer para juntar as referidas gravações ao Tribunal, conclui-se que:

a) No ficheiro áudio com fraca qualidade, junto pela arguida ao Tribunal (Processo 4313/21.0T8VNG no dia 04/10/2023), a Dra ... pede ao Dr ... (Gerente) se pode gravar a conversa e o Dr ..., pensando naturalmente que conversa não estava a ser gravada, refere expressamente que não, ou seja, só este acto, que se extrai da própria gravação, revela manifestamente má fé da autora ao juntar prova ilícita ao Tribunal, sabendo perfeitamente que não tinha autorização, quer para gravar, quer para juntar este documento pois não tinha autorização para o efeito.

b) Acresce referir que a arguida nunca falou do documento áudio, seja no processo disciplinar inicial, seja no processo judicial em curso (Proc 4313/21.0T8VNG), seja no primeiro dia em que a própria Dra ... prestou depoimento no Tribunal, razão pela qual não se cumpria o requisito previsto no artigo 423 nº3 CPC, ou seja, documentos cuja apresentação não tenha sido possível apresentar até aquele momento bem como o artigo 411 do CPC prevendo especificamente que “incumbe ao Juiz realizar ou ordenar, mesmo officiosamente, todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade e à justa composição do litígio, quanto a factos e que lhe é lícito conhecer», o que também não é o caso, pois trata-se de gravações ilícitas e sem qualquer autorização do Gerente.

c) Ouvindo a gravação, com bastante ruído, o que se constata é que o Dr ... (Gerente) solicitou à Dra ... por 8 vezes para se retirar da empresa e começando por “E agora pode – se retirar, POR FAVOR” e mesmo assim a Dra ... desobedece constantemente a tal ordem, para além do Dr ... lhe ter referido no final que exige respeito na ..., quer consigo, quer com os trabalhadores em face das diversas queixas e conflitos já existentes que constam dos autos e do próprio dia 18/11/2021 (Processo disciplinar).

d) Constata-se ainda que a arguida cria conflitos com os trabalhadores e diz ao minuto 2 da gravação que a ... é mentirosa pois refere expressamente “a ... não vai dizer a verdade”, ou seja, pela gravação áudio junto pela autora percebe-se claramente que a mesma faltou ao respeito ao Gerente e colegas, provoca e desobedece reiteradamente às ordens do Gerente, tendo uma atitude de manifesta provocação constante, tal como já ocorria com as diversas queixas dos trabalhadores e da contabilidade juntos no processo judicial tendo chegado ao limite de chamar-se a GNR no dia 18/11/2021 (processo disciplinar nº 3 na altura que deu origem Proc 4610/22.7T8VNG).

e) Por fim evidenciar o óbvio, pois a arguida jamais coloca em Tribunal todo o áudio do referido dia 18/11/2021 e os conflitos sucessivos criados com os trabalhadores como ocorreu desde sempre, preferindo apenas colocar pura e simplesmente a parte final da gravação ao Tribunal percebendo-se de forma clara a violação de diversos deveres laborais, nomeadamente o dever de boa fé, dever de respeito, dever de urbanidade, dever de probidade, dever de obediência e dever de zelo e diligência, fundamentais no âmbito de uma relação laboral, a que acresce os crimes praticados pela autora por factos recentemente descobertos, razão pela qual deu origem quer à queixa crime (Processo 2542/23.0T9VNG), quer ao processo de apreciação da justa causa de despedimento (Processo 4677/23.0T8VNG).

B)

Relativamente ao processo 6231/22.5T8VNG

21º

Acresce mencionar que no dia 30/10/2023 no âmbito do Processo nº 6231/22.5T8VNG, J2, Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia a arguida apresenta um requerimento aos autos via citius com a referencia 46967318, às 14:37 horas, com o teor que se transcreve infra a itálico, cfr doc 19 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais):

(...)

22º

Perante tal requerimento e documento junto, a ré ... foi, uma vez mais, obrigada a defender-se, apresentando um novo requerimento aos autos via citius com a referência 47078572, enviado a 09/11/2023 às 17:08 horas, com o teor que se transcreve infra e a itálico (cfr doc 17 que se junta e se considera reproduzido para os devidos efeitos legais):

23º

Assim sendo a troca de mensagens que a arguida juntou ao Tribunal com um suposto email não tem nada que ver com o email em causa (doc 3 da sua petição inicial do Processo 6231/22.5T8VNG) e que a arguida apenas acedeu de forma manifestamente ilícita pois tinha acesso a todas as passwords da empresa, controlando tudo e todos, sem o conhecimento do Gerente, o que é manifestamente grave (cfr doc 7 e 7.1 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

24º

Acresce que, as testemunhas, trabalhadora Sra. ... e a contabilista Sra. Dra. ... atestaram de forma clara e expressa que nunca deram acesso à arguida aos documentos 3 e 11 parte de trás, da petição inicial do Processo 6231/22.5T8VNG, contrariando de forma cabal e frontalmente o alegado pela arguida em julgamento, entre muitos outros e relativos ao acesso ilegítimo a emails da empresa aos quais a mesma não estava em conhecimento de emails mas tinha acesso pelas passwords cedidas pela empresa informática ... e tendo até sido passado na íntegra o teor da transcrição dos depoimentos prestados em Tribunal, ficando tudo perfeitamente claro no que a essa matéria diz respeito, ou seja, é completamente falso o depoimento prestado em audiência de julgamento pela arguida que tenha ido ter com a ..., pediu para imprimir o email em causa sem mais, a ... acedeu a esse pedido e dessa forma a autora acedeu ao email... quando é óbvio que no limite a autora pedia para reencaminhar o email pois estava em teletrabalho, ou seja, era impossível ter ido ter presencialmente com a ... como referiu em Tribunal pois estava em teletrabalho e a ...jamais enviou o email em causa pelo WhatsApp (cfr doc 15).

25º

No que diz respeito ao último requerimento da autora de 30/10/2023 no Processo 6231/22.5T8VNG e para tentar justificar o acesso “legítimo” ao documento nº 3 junto pela própria autora na sua petição inicial, a mesma junta agora ao Tribunal um documento (troca de mensagens do dia 15/02/2021 em que consta uma parte de um email trocado apenas entre o Gerente com o email ... e a Dra ... com o email ... de 15/02/2021 entre as 10:09 horas e as 10:12 horas, com o ASSUNTO “AUSÊNCIA DE ESCRITÓRIO”, sem qualquer outro email anexo e apenas sobre férias já enviada pela própria ..., sendo de concluir de imediato o óbvio e que passa pelo seguinte:

a) O documento nº 3 da petição inicial junto pela autora diz respeito a uma troca de emails de 15/02/2021 entre às 10:59 horas e as 11:13 horas trocado apenas entre a ... com o email ... e o Gerente com o email ... e com o ASSUNTO “CARNAVAL”, ou seja, é outro email, com outro assunto, horas diferentes e enviado mais tarde e sem nenhum email anexo anterior e tendo apenas como destinatários o Dr ... e a Sra ..., no tendo por isso nada a ver com o documento nº 3 junto pela própria autora na sua petição inicial, provando-se, uma vez mais, o acesso manifestamente ilícito a emails aos quais a arguida não estava como destinatária ou em conhecimento de emails e daí a razão para ter sido requerido o pedido de litigante de má fé.

b) Acresce que conforme já foi referido amplamente pelas testemunhas em audiência de julgamento, no período de assédio em análise neste processo judicial (final de 2020 até Março de 2022) a autora ... esteve um longo período de tempo sem trabalhar, nomeadamente de baixa médica desde 03/08/2020 a 03/12/2020 confessado pela autora no art. 12 da petição inicial e desde a 04/12/2020 até 31/05/2021 a autora solicitou ao Gerente para trabalhar em regime de teletrabalho, solicitação esta que foi aceite pela Gerência, conforme email enviado no dia 25/11/2020 às 15:57 horas do endereço ... para ... com o seguinte teor, cujo requerimento de email foi apresentado via citius no dia 06/09/2021 às 17:49 horas com o Doc. 27, Processo 4313/21.0T8VNG, J2 Trabalho VNGaia e que se transcreve infra a itálico, ou seja, é completamente falso o alegado pela autora na audiência no dia 27/06/2023 de que tenha ido ter com a ... e pedido para imprimir o email em causa (doc 3 da P1) pois estava em teletrabalho por um longo período, transcrevendo-se o email.(...)

Por último salientar que a arguida com o documento agora junto ao Tribunal anexa apenas uma parte das referidas mensagens pelo WhatsApp, ou seja, a autora ... não junta aos autos todo o contexto das referidas mensagens preferindo, como é o seu modo habitual, juntar apenas parte das conversas num contexto específico, sendo verdade que no dia 04/10/2023 a autora juntou aos autos do Processo 4313/21.0T8VNG, sem qualquer autorização, gravações ilícitas relativamente a factos ocorridos do dia 18/11/2021, mas preferindo, como ocorreu no processo de assédio, juntar apenas a parte final do teor das conversas o que se lamenta profundamente para tentar justificar o injustificável.

26º

Aliás, sobre esta matéria do acesso manifestamente ilícito a todos os emails da empresa pela arguida, mencionar que apesar da mesma, referir no âmbito processo judicial nº 6231/22.5T8VNG, nomeadamente no requerimento apresentado via citius no dia 10/11/2022, artigo 111 da resposta à contestação “Relativamente ao domínio ... esclarece-se que não era a autora que tinha acesso ao mesmo (apenas tinha ao seu e ao ...)”, e dando origem à presente queixa crime, Processo nº 2542/23.0T9VNG, 3ª Secção do DIAP de VNGaia, e Processo de reconhecimento de justa causa de despedimento 4677/23.0T8VNG, a verdade é que existem diversos documentos de emails assinados pela própria arguida que a contrariam cabal e frontalmente, controlando tudo e todos, confirmados pelas testemunhas.

27º

Aliás, sobre o acesso ilícito a emails por parte da Dra ..., controlando tudo o que se passava na empresa, incluindo o próprio Gerente, apesar de dizer em Tribunal que nada sabia da empresa em diversos processos judiciais e que estava afastada, o que é manifestamente falso conforme atestado pelos trabalhadores ...,

..., ..., e ex trabalhadores ..., ... e ..., aliás veja-se o documento nº 3 e documento nº 11, parte de trás, juntos pela própria Dra ... na petição inicial no âmbito do presente processo de assédio nº 6231/22.5T8VNG J2 Tribunal Trabalho VNGaia no dia 28/07/2022, para além de se salientar o que a Dra ... disse em Tribunal no dia 27/06/2023 no âmbito do referido processo o que se transcreve: (...)

28º

Sobre os doc 3 e doc 11 parte de trás juntos pela Dra ... ao Tribunal, Processo 6231/22.5T8VNG, esclarecer seguinte:

a) Sobre o doc 3 junto pela própria Dra ... ao Tribunal no Processo 6231/22.5T8VNG, referir que trata-se de uma troca de emails de 15/02/2021 às 11:13 horas e 10:59 horas, com o assunto Carnaval trocado apenas entre o Gerente Dr. ... através do email ... e a trabalhadora ... com o email ..., ou seja, a Dra ... jamais poderia ter acesso a estes emails pois não estava em cópia ou como destinatária dos mesmos, acedendo-os de forma ilícita.

b) Sobre o doc 11, parte de trás junto pela própria Dra ... ao Tribunal no Processo 6231/22.5T8VNG, referir que trata-se de uma troca de emails de 07/04/2021 às 11:38 horas trocado apenas entre Gerente através do email ... e a Contabilidade através do email ... com o assunto Pagamento Seguros ..., ou seja, a Dra ... jamais poderia ter acesso a estes emails pois não estava em cópia ou como destinatária dos mesmos, acedendo-os de forma ilícita.

29º

Acresce que a trabalhadora ... no dia 13/10/2023 no âmbito do Processo 6231/22.5T8VNG, J2 referiu expressamente em Tribunal de forma clara, expressa e inequívoca que jamais recebeu ordens da Dra ... nesse sentido e nomeadamente para imprimir emails sem qualquer justificação verbal e para serem juntos ao Tribunal, nomeadamente o email de 15/02/2021, aliás nem tinha sentido tal afirmação pois a ser verdade, bastava pedir para reencaminhar o email de 15/02/2021 (doc 3 da PI), para além de que naquela data do email a Dra ... estava em teletrabalho desde 04/12/2020 até 31/05/2021 conforme doc 27 do requerimento apresentado pela própria Dra ... ao Tribunal no processo nº 4313/21.0T8VNG no dia 06/09/2021, ou seja, era completamente impossível ir ter presencialmente com a ... como referiu ao Tribunal e só acedeu porque tinha acesso às passwords (cfr doc 7 e doc áudio do dia 13/10/2023, Processo 623 1/22.5T8VNG)

30º

Salientar ainda que a testemunha Sra Dra ... no dia 13/10/2023 no âmbito do Processo 6231/22.5T8VNG, J2 esclareceu também de forma clara, expressa e inequívoca ao Tribunal que não colocou na contabilidade esse email em concreto pois nem sequer teria relevância contabilística (é apenas um email), ou seja, a Dra ... só conseguiu aceder aos emails de forma ilícita pois tinha acesso às passwords, sem o conhecimento do Gerente, factos gravíssimos, (cfr doc 7 e doc áudio do dia 13/10/2023, Processo 6231/22.5T8VNG).

31º

Por último referir ainda que o doc 11, parte de trás junto pela própria Dra ... na petição inicial, Processo 6231/22.5T8VNG, vem no print de um acesso ilegítimo, uma vez que a impressão do email em causa remetido pela própria Dra ... ao Tribunal (doc 11, parte de Página 38 de 67 trás), email de 07/04/2021 às 17:24 trocado apenas e exclusivamente entre a ... através do endereço de email ... para o Gerente através do endereço de email ... com o assunto RE: PAGAMENTO SEGUROS ... e o email de 07/04/2021 às 11:38 horas trocado apenas e exclusivamente entre os endereços ...; ... e ..., com o assunto:

PAGAMENTO SEGUROS ... vem num seguimento normal de impressão informática de emails, nomeadamente, com numeração de página 1 e página 2, ou seja, mesmo que a explicação da Dra ... fosse verdadeira, o que jamais ocorreu, a verdade é que então a contabilidade dava-lhe simplesmente o email em causa, digitalizava o email e teria acesso por essa forma, ficando apenas com a página 1 da impressão mas a Dra ... junta ao Tribunal como página 2; ou seja, o que se constata de forma clara, simples e inequívoca é que a Dra ..., como acedia ilicitamente aos emails de várias pessoas sem autorização, no próprio email que acedeu indevidamente, imprimiu o mesmo e prova dessa situação é que as páginas estão numeradas, nomeadamente página 1 (... para ...) e página 2 (... para ...) o que jamais conseguiria obter não estando como destinatária ou em cópia dos referidos emails, factos estes gravíssimos.

C)

No que tange ao Processo nº 4677/23.0T8VNG

32º

No Processo nº 4677/23.0T8VNG, de reconhecimento de justa causa de despedimento de trabalhadora arguida grávida, à data, a empresa ..., no seguimento da junção de um documento por parte da arguida ao Tribunal via citius no dia 30/10/2023, completamente fora de prazo e sem justificação e tendo-se até percebido que nunca tinha enviado à empresa uma declaração médica sobre o seu estado enquanto trabalhadora lactante durante mais de 1 ano, pois a filha da arguida nasceu a 17/10/2022 e a arguida é Advogada com conhecimento jurídicos pelo que se impunha enviar à empresa o atestado médico para comprovar o seu estado enquanto trabalhadora lactante e observando-se o cumprimento do artigo 36 nº1 c) do CT, a verdade é que.

33º

No dia 13/11/2023 a empresa exerce o contraditório e junta o requerimento apresentado pela própria arguida a 30/10/2023 (cfr doc 16) no processo nº 6231/22.5T8VNG e a resposta da empresa nesse processo a 09/11/2023 (cfr doc 17), porém a verdade é que a no dia 24/11/2023 arguida volta a efetuar novo requerimento ao Processo nº 4677/23.0T8VNG e mencionado no art. 109 “configurando os

documentos em causa meras reproduções mecânicas, cuja autoria se desconhece e cuja autenticidade é difícil de ser certificada, também a veracidade do seu conteúdo é impossível de ser atestada”, ou seja, incredivelmente a arguida impugna o documento da sua própria autoria enviado ao Tribunal no âmbito do processo nº 6231/22.5T8VNG (cfr doc 16 enviado pelo citius a 30/10/2023 a que corresponde o doc 20 e

21), o que no se compreende de todo e sendo outra atitude manifestamente lamentável.

34º

Assim sendo, percebe-se de forma clara e inequívoca que a Dra ..., infelizmente, litiga com ma fé de forma reiterada ao longo dos presentes processos judiciais, o que se lamenta e é por demais evidente que a arguida, Dra ..., com os requerimentos de 04/10/2023 e 30/10/2023 apresentados ao Tribunal no processo nº 4313/21.8TAVNG e nº 6231/22.5T8VNG, 24/11/2023 no processo nº 4677/23.0T8VNG e depoimento prestado pelas diversas testemunhas nos diversos processos judiciais praticou ainda os crimes:

- “gravações e fotografias ilícitas”, p.e.p. no art. 1999 do Código Penal;

- “falsidade de depoimento ou declaração”, p.e.p. no art. 359º do Código Penal, factos estes gravíssimos que colocam em causa e de forma irremediável a confiança e subsistência da relação laboral, fundamental na execução de um contrato e sendo certo que a Dra ... é Advogada, sócia de 30% da empresa, com conhecimentos de RGPD e com a categoria profissional recente por força do acordo judicial de Diretora de Serviços de 29/06/2021, o que agrava ainda mais a sua situação concreta, razão pela qual os novos factos vertidos na recente nota de culpa, são aptos também a legitimar a aplicação da sanção de despedimento.

35º

Face ao supra exposto, os novos factos que deram origem à nova nota de culpa, por manifestas e graves violações de deveres laborais supra referidos, quebram sem margem para dúvidas a confiança indispensável à manutenção da relação laboral e consubstanciando justa causa de despedimento, para além de que a arguida cometeu recentemente mais 2 crimes, para além dos já descritos igualmente no anterior processo disciplinar, o que ainda agrava mais a situação da arguida.

36º

Para além de tudo quanto já foi mencionado supra, efectua-se agora um resumo da situação em análise:

a) Estão em curso e para apreciação judicial diversos processos instaurados pela arguida contra a empresa, nomeadamente, entre outros:

- Processo nº 6231/22.ST8VNG, J2, Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia (apreciação da existência de assédio por parte da empresa), quando apenas pelo simples facto da arguida ter instaurado contra a empresa tantos processos judiciais e reclamações em diversas entidades (CITE e ACT) no ano de 2021 e 2022 e relato em revista de jornal, e levando forçosamente a empresa a defender-se, percebe-se de forma clara o assédio da arguida contra a empresa, entre outros factos, em apreciação no Tribunal na presente data;

- Processo nº 4313/21.OT8VNG, J2 Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia (reclamação de créditos em apreciação no Tribunal na presente data);

- Processo nº 4610/22.7T8VNG apenso posteriormente ao Processo 4313/21.OT8VNG e ficando com o nº 4313/21.OT8VNG-A, J2, Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia (apreciação da licitude do processo disciplinar nº 3)

- Processo nº 6612/22.4T8VNG do juízo de comércio de Gaia (inquérito judicial à empresa) entre outras queixas efetuadas pela arguida na CITE e CNPD, em apreciação

E tendo a empresa ... instaurado contra a arguida o processo de reconhecimento de justa causa de despedimento que deu origem ao Processo nº 4677/23.0T8VNG, J1 Trabalho VNGaia e a queixa crime e relativa ao Processo nº 2542/23.0T9VNG, 3 Secção DIAP de V.N.Gaia em apreciação no Tribunal.

b) Sucede que, estando em curso para apreciação o Processo n 6231/22.5T8VNG, J2,

Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia, o Processo n 4313/21.0T8VNG e o processo apenso

4313/21.0TSVNG-A, J2 Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia e o Processo nº 4677/23.0T8VNG, J1 Trabalho VNGaia, de reconhecimento de justa causa de despedimento por acesso manifestamente ilegítimo a todos os emails da empresa incluindo os emails do Gerente, entre outras questões, estando a arguida a ser paga pela empresa até decisão do Tribunal, a verdade é que ocorreram mais situações recentes manifestamente graves praticadas pela arguida em Tribunal pois continuou a violar o dever de boa fé, respeito, lealdade e de realizar o trabalho com zelo e diligência e praticou mais dois crimes, para além dos crimes que estão em apreciação no processo nº 4677/23.0T8VNG e processo 2542/23.0T9VNG, vejamos:

c) No seguimento do depoimento de parte da arguida de 19/09/2023 no Processo 4313/21.OT8VNG, posteriores requerimentos e normal andamento do processo judicial, a mesma referiu que nunca assinou ajudas de custo e que não analisava recibos, razão pela qual, a ... após análise, no dia 25/09/2023, juntou aos autos desse processo um requerimento exaustivo sobre o montante idêntico da ajuda de custo (633,92 Euros) que aliás já tinha sido junta pela própria arguida na sua petição inicial no recibo de vencimento (doc 74) e juntou dois documentos, nomeadamente uma ajuda de custo assinada pela arguida e um email em que a mesma analisava o montante dos recibos, factos estes que depois foram confirmados pelas testemunhas da empresa ..., ... e contabilista Dra ... a 13/10/2023, ou seja, estes documentos apresentados pela ... a 25/09/2023 e testemunhos posteriores contrariam frontal e cabalmente o depoimento prestado pela arguida em julgamento (cfr doc 9 e 10 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais)

d) No dia 04/10/2023 e no âmbito do Processo n2 4313/21.OT8VNG, a arguida efectua

mais dois requerimentos aos autos, cometendo o crime de gravações ilícitas (art. 199 do CP) ao juntar ao Tribunal prova manifestamente ilegal (gravações entre si, Gerente e colegas sem qualquer autorização e relativas ao dia 18/11/2021) e cometeu o crime de falsidade de depoimento ou declaração (art. 359º CP) pois impugnou a sua assinatura relativamente a uma mapa de ajudas de custo (art. 262), quando existem diversos documentos nos autos que a contrariam cabal e frontalmente pois a assinatura é manifestamente idêntica a diversos documentos juntos nos processos judiciais, o recibo de vencimento junto pela arguida coincide com valor do mapa de ajudas de custo junto pela empresa e tendo ainda a arguida referido ao Gerente que as ajudas de custo dos que não são motoristas são para manter (doc 13 do req de 06/09/2021) (cfr doc 11, 12 e 13 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

e) Relativamente ao acesso ilegítimo ao doc. nº 3 e doc. nº 11, parte de trás, juntas pela arguida na sua petição inicial no âmbito do Processo nº 6231/22.5T8VNG a 28/07/2022, no dia 13/10/2023 e no âmbito desse processo mencionar que a testemunha ... desmentiu a arguida de forma clara e categórica relativamente ao acesso legítimo da arguida ao documento nº 3 junto pela arguida na sua petição inicial do referido Processo (email de 15/02/2021 trocado apenas entre a ... e Gerente, sem a arguida em cópia), pois a arguida tinha referido em Tribunal que tinha ido ter presencialmente com a ..., pediu para imprimir um email e dessa forma acedeu ao email, o que é manifestamente falso, aliás nem podia ocorrer tal facto porque a arguida estava em teletrabalho solicitado à empresa o que veio a acontecer desde 04/12/2021 até 31/05/2022 (doc 27 do supra referido processo), tendo assim provado, uma vez mais, o acesso ilegítimo e emails com factos sigilosos, o que é grave (cfr doc 14 e 15 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais e áudio desse processo judicial de 13/10/2023).

f) Ainda no próprio dia 13/10/2023 e no âmbito do Processo nº 6231/22.5T8VNG referir que a testemunha, Dra ..., desmentiu a arguida de forma clara e categórica relativamente ao acesso legítimo ao doc nº 11, parte de trás, junto pela arguida na sua petição inicial do referido processo (email de 07/04/2021 trocado apenas entre a contabilidade, Dra ... e o Gerente, sem a arguida em cópia), pois a arguida referiu que aquele email estava na pasta da contabilidade, o que é manifestamente falso, pois a contabilista referiu que aquele email não tinha relevância contabilística para ser impresso e estar na pasta da contabilidade e no limite a arguida pedia para reencaminhar o email o que não ocorreu, tendo assim provado, uma vez mais, o acesso ilegítimo e emails com factos sigilosos e referindo ainda que a arguida analisava os recibos dos trabalhadores da empresa, ao contrário do que a arguida referiu em Tribunal, ou seja, percebeu-se de forma clara duas mentiras prestadas pela arguida ao Tribunal (cfr. áudio desse processo judicial de 13/10/2023 e doc. 9 e 18).

g) No dia 30/10/2023 e no âmbito do Processo nº 6231/22.5T8VNG a arguida volta a cometer o crime de falsidade de depoimento ou declaração (art. 359 CP) pois para tentar provar o acesso legítimo ao documento nº 3, junto por si na sua petição inicial desse processo, a arguida envia aos autos uma troca de mensagens do dia 15/02/2021 entre si e o Gerente com um email anexo, porém constata-se de imediato e de forma clara e óbvia que não é o email relativo do documento nº 3 junto por si na sua petição inicial, levando a empresa a ter de esclarecer o Tribunal a 09/11/2023 e a juntar o email em causa, tendo assim provado, uma vez mais, o acesso ilegítimo a emails com factos sigilosos, faltando à verdade ao Tribunal e reforçando o pedido de litigância de má fé de forma reiterada, o que é manifestamente grave (cfr doc 16 e 17 que se juntam e se consideram reproduzidos para os devidos efeitos legais).

h) No próprio dia 13/10/2023 e relativamente a outro facto, nomeadamente, sobre o acesso ilegítimo pela arguida ao email ..., apesar da arguida negar reiteradamente em Tribunal que não tinha acesso ao email ... (cfr. doc 6), referir que não foi apenas a testemunha ..., ..., mas também as testemunhas ..., ..., e ... a afirmar em Tribunal de forma clara, categórica e inequívoca que a arguida tinha acesso ao email ..., tal como já tinha sido evidenciado pelos clientes externos ... e ... no processo de reconhecimento de justa causa de despedimento, ou seja, prova-se também de forma clara e categórica a mentira prestada e reiterada pela arguida pois tinha pleno acesso ao email ... através do acesso ilícito às passwords (cfr. doc o que se lamenta no âmbito dos processos judiciais em curso e cometendo também o crime de falsidade de depoimento ou declaração, facto gravíssimo).

i) Todas estas situações recentes e graves praticadas pela arguida, agora descobertas, colocam igualmente em causa e de forma irremediável a confiança e subsistência da relação laboral, fundamental na execução de um contrato e face nomeadamente a que a autora é Advogada, sócia de 30% da empresa, com conhecimentos de RGD e com a categoria profissional recente desde 29/06/2021 de Diretora de Serviços, por força do acordo judicial (cfr doc 3 e 4), o que agrava ainda mais a sua situação, razão pela qual os novos factos vertidos na recente nota de culpa, são aptos também a legitimar a aplicação da sanção de despedimento com justa causa.

j) Assim sendo, percebe-se de forma clara e inequívoca que a arguida Dra ..., infelizmente, litiga com má fé de forma reiterada ao longo dos diversos processos judiciais, o que se lamenta, e começando a fazer perfeito sentido o que a própria autora escreveu no email de 07/01/2021 às 17:51 horas e 13:08 horas, que se transcreve: “Não trato mais nada de jurídico. Nem vou testemunhar e se for é para dizer a verdade” e “Nunca Mais vou como testemunha mentir para safar multas. Vou passar a dizer a verdade como ela é” (doc 8 que se junta e anexo ao processo 6231/22.5T8VNG), ou seja, dá a entender que faltar à verdade em Tribunal é algo normal para a autora, o que é gravíssimo e não colhe o seu argumento de que não devia ter dito dessa forma ao Gerente conforme referiu em Tribunal, pois a autora pensou e depois escreveu os emails por duas vezes, vejamos agora, de forma pormenorizada,

k) No Processo nº 4677/23.OT8VNG, de reconhecimento de justa causa de despedimento de trabalhadora arguida grávida, à data, a empresa ..., no seguimento da junção de um documento por parte da arguida ao Tribunal via citius no dia 30/10/2023 completamente fora de prazo e sem justificação e tendo-se até percebido que nunca tinha enviado à empresa uma declaração médica sobre o seu estado enquanto trabalhadora lactante durante mais de 1 ano, pois a filha da arguida nasceu a 17/10/2022 e a arguida é Advogada com conhecimento jurídicos pelo que se impunha enviar à empresa o atestado médico para comprovar o seu estado enquanto trabalhadora lactante e observando-se o cumprimento do artigo 362 nº 1 c) do CT, a verdade é que,

1) no dia 13/11/2023 a empresa exerce o contraditório e junta o requerimento apresentado pela própria arguida a 30/10/2023 (cfr doc 16) no processo nº 6231/22.5T8VNG e a resposta da empresa nesse processo a 09/11/2023 (cfr doc 17), porém a verdade é que a no dia 24/11/2023 arguida volta a efetuar novo requerimento ao Processo nº 4677/23.OT8VNG e mencionado no art. 102 “configurando os documentos em causa meras reproduções mecânicas, cuja autoria se desconhece e cuja autenticidade é difícil de ser certificada, também a veracidade do seu conteúdo é impossível de ser atestada”, ou seja, incredivelmente a arguida impugna o documento da sua própria autoria enviado ao Tribunal no âmbito do processo nº 6231/22.5T8VNG (cfr doc 16 enviado pelo citius a 30/10/2023 a que corresponde o doc 20 e 21), o que não se compreende de todo e sendo outra atitude manifestamente lamentável.

m) Assim sendo, percebe-se de forma clara e inequívoca que a Dra ..., infelizmente, litiga com má fé de forma reiterada ao longo dos presentes processos judiciais, o que se lamenta e é por demais evidente que a arguida, Dra ..., com os requerimentos de 04/10/2023 e 30/10/2023 apresentados ao Tribunal no processo nº 4313/21.8TAVNG e nº 6231/22.5T8VNG, 24/11/2023 no processo nº 4677/23.OT8VNG e depoimento prestado pelas diversas testemunhas nos diversos processos judiciais praticou ainda os crimes, “gravações e fotografias ilícitas”, p.e.p. no art. 199 do Código Penal e “falsidade de depoimento ou declaração”, p.e.p. no art. 359º do Código Penal, factos estes gravíssimos que colocam em causa e de forma irremediável a confiança e subsistência da relação laboral, fundamental na execução de um contrato e sendo certo que a Ora ... é Advogada, sócia de 30% da empresa, com conhecimentos de RGD e com a categoria profissional recente por força do acordo judicial de Diretora de Serviços de 29/06/2021, o que agrava ainda mais a sua situação concreta, razão pela qual os novos factos vertidos na recente nota de culpa, são aptos também a legitimar a aplicação da sanção de despedimento com justa causa.

60º

Temos, pois, diversas atuações da trabalhadora reiteradas no tempo e agora no próprio Tribunal ao longo dos processos, 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.

61º

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.º, 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 envio de mais uma nova nota de culpa por factos gravíssimos praticados pela arguida no Tribunal.

62º

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 nº 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”.

63º

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 29/06/2021, sócia de 30% da empresa e é Advogada com conhecimento dos deveres laborais, éticos e deontológicos e dos crimes em causa, o que agrava ainda mais a análise da situação.

64º

A arguida, com cerca de 19 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 Diretora de Serviços desde 29/06/2021, já teve 4 processos disciplinares, num curto espaço de tempo e sabe as regras

e procedimentos existentes desde sempre, para além de ser responsável pelo RGPD, ter formação específica e ser Advogada.

65º

Assim sendo, a arguida com todas as diversas condutas e comportamentos culposos descritos na presente nota de culpa, a arguida ao criar diversos conflitos, quer com o Gerente, quer com trabalhadores, ex-trabalhadores e pessoas externas à empresa, violou de forma clara, flagrante, reiterada e muito grave os deveres laborais, nomeadamente:

- o dever de boa fé;
- o dever de respeito;
- o dever de urbanidade;
- o dever de probidade;
- dever de obediência;
- o dever de lealdade;
- dever de zelo e diligência, previstos no art.º 128.º, n.º 1, alíneas a); c); e); f) e g) e n92 do Código do trabalho;
- cometeu o crime de o crime de violação de correspondência ou de telecomunicações previsto e punido no artigo 194 Código Penal) e
- cometeu o crime de acesso indevido e desvio de dados previstos no artigo 472 e 482 da Lei 58/2019, 08/08 ao violar de forma flagrante dados pessoais dos trabalhadores constantes no art. 49 nº 12 do RGPD (Regulamento UE 2016/679, 27/04), pois não tinha consentimento de qualquer pessoa para aceder aos seus emails e nem o acesso pela arguida estaria justificado legalmente e cedeu a informação sigilosa constante nos dados pessoais (emails) ao Tribunal sobre emails da .../Gerente e Gerente/Dra ...), apesar de ter formação de RGPD para o efeito, ser responsável de RGPD na empresa, ser advogada e sócia da empresa, e cometendo ainda os crimes;
- crime de gravações ilícitas (art. 1992 do CP) ao juntar gravações ilícitas ao Tribunal não tendo qualquer aprovação dos trabalhadores e Gerente e
- crime de falsidade de depoimento e declaração p.e.p. no artigo 3599 do CP com os factos graves descritos nos requerimentos recentes de 04/10/2023 e 30/10/2023, quebrando de forma imediata a confiança indispensável à manutenção da relação laboral e consubstanciando justa causa de despedimento, tomando objectivamente inexigível à ... a continuidade este contrato de trabalho e determinando a perda imediata de confiança no futuro comportamento da trabalhadora nos termos do art. 351º nº1 e nº2 a), b), c) d) e i) do CT.

66º

Acresce também assinalar que as testemunhas ao longo do processo judicial nº 6231/22.5T8VNG actuais trabalhadores ..., ..., ... e os ex trabalhadores ..., ..., ... e ..., referiram de forma clara e expressa que a arguida é uma pessoa extremamente conflituosa, provocadora, arrogante e prepotente e que os controlava pelas câmaras e emails mesmo não sendo a sua superior hierárquica ou estando em cópia dos emails anteriores, pois tinha acesso a todas as passwords dos emails da empresa, sem o conhecimento do Gerente (cfr doc 3 e 4), facto gravíssimo e tendo até as testemunhas ..., ... e ... referido ainda que tinham de tomar medicação em face do comportamento reiterado supra descrito da arguida.

67º

A impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral, verifica-se quando perante um comportamento ilícito e culposo 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 descritos supra, e por outro, pois a arguida desde 29/06/2021 é Diretora de Serviços, para além de sócia de 30% da empresa, com formação em RGPD (questões sensíveis de sigilo em apreciação neste processo) e Advogada, ou seja, sabe os diversos deveres laborais que violou e sabe os ilícitos criminais em causa, o que agrava ainda mais a sua situação.

68º

Enquanto empregadora a ... tem o direito de exigir que a arguida na execução do seu contrato pautar 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 para reconhecimento de justa causa no Tribunal (Proc. 4677/23.0T8VNG), com a presente nota de culpa por factos ocorridos já no Tribunal, 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 vincúlística, 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, pois falta à verdade de forma reiterada ao Tribunal, o que é gravíssimo, conforme demonstraram as testemunhas e

A diversa prova documental existente.

69º

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.

70º

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 e cometimento de crimes por parte da arguida e com consequências graves para a empresa, relatadas agora também nesta nota de culpa e estando ainda o anterior processo em apreciação, pois os novos factos graves obrigam à instauração de novo processo disciplinar.

71º

Com as suas GRAVES e recentes condutas a arguida, que ainda é trabalhadora, sabia que estava a cometer diversos ilícitos laborais, violou normas de RGPD e cometeu vários crimes descritos supra, sendo crimes públicos 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 e ter conhecimentos jurídicos, não o fez e praticou diversos ilícitos de forma continuada.

72º

Face a todo o supra exposto, para além dos factos graves descritos nos anteriores processos disciplinares em apreciação, com os novos factos agora descobertos, dúvidas inexistem que 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 em face das diversas atuações graves da arguida reiteradas no tempo e aguardando-se o desenvolvimento do respectivo processo crime (...)"

1.9. À Nota de Culpa, que consta de 67 páginas, foram juntos 22 documentos, na sua maioria reproduções de documentos juntos aos diversos autos pendentes nos vários Juízos do Trabalho, e um registo de áudio.

1.10. A trabalhadora respondeu à nota de culpa, por carta registada com aviso de recepção, no dia 15 de dezembro de 2023, nos termos do artigo 355º do Código do Trabalho, e com os seguintes fundamentos:

“(…)

Para melhor intelecção da presente RESPOSTA À NOTA DE CULPA, enuncia-se desde já a sua sistematização:

1. INTRÓITO

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

III. DA DEFESA

A. DOS VÍCIOS DO PROCESSO DISCIPLINAR

B. DOS FACTOS

a. Dos FACTOS ALEGADAMENTE OCORRIDOS

b. DA PRETENZA VIOLAÇÃO DOS DEVERES LABORAIS

C. DA GRAVIDADE DA SANÇÃO

D. OUTRAS CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES

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, mesmo não lhe assistindo quaisquer fundamentos.

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, designadamente no âmbito do processo judicial que se encontra, actualmente, a correr termos.

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 — e que originaram o processo judicial já mencionado.

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, novamente, a sanção mais gravosa de todas (rectius Despedimento).

12. Este comportamento da Arguente choca e entristece a Trabalhadora-Arguida uma vez que nos últimos 19 (dezanove) 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, 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 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 19 (dezanove) 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 à Ordem dos Advogados, 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 Logística.

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 Vila Nova de Gaia (J2), sob o n.º de processo n.º 4313/21.0T8VNG;
- Em 01/06/2021: acção de Tutela de Personalidade dos Direitos de Trabalhador, que correu termos no Juízo de Trabalho de Vila Nova de Gaia (J2), sob o n.º de processo 4412/21 .8T8VNG;
- Em 09/10/2021: acção de Tutela de Personalidade dos Direitos de Trabalhador, que correu termos no Juízo de Trabalho de Vila Nova de Gaia (J2), sob o n.º de processo 751 7/21 .1T8VNG.

62. Ocorre que, no âmbito do Proc. n.º 4412/21.8T8VNG 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 1.0 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 7517/21.1T8VNG,

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.

De todo o modo,

80. e para que não se consolidem inverdades, importa repor a verdade no que diz respeito à situação económico-financeira da empresa na altura em que a Trabalhadora-Arguida renunciou à Gerência.

81. Assim, e em abono da verdade, diga-se que, ao final de vários anos de maus resultados, a empresa estava numa fase de melhorias:

(...)

83. Não corresponde, por isso mesmo, à verdade (ao contrário do propugnado pela Arguente) que a Trabalhadora-Arguida tenha renunciado à Gerência para, de alguma forma, fugir às suas responsabilidades.

Isto posto,

84. e tendo em conta que no Ponto Prévio” a Arguente não faz qualquer imputação séria e verdadeiramente nova à Trabalhadora-Arguida, remete-se para tudo quanto já foi dito nas Respostas à Nota de Culpa anteriormente apresentadas, impugnando-se, no mais, as considerações ora tecidas.

85. Saliente-se, apenas, que o facto de a Arguente escrever que o exercício legítimo dos direitos da sua trabalhadora consubstancia um ilícito disciplinar deixa a descoberto a respectiva agenda persecutória, o que se assinala.

III. DA DEFESA PROPRIAMENTE DITA

A. Dos vícios do processo disciplinar

a. DA PRESCRIÇÃO

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

87. Ocorre que parte dos comportamentos assacados à Trabalhadora-Arguida que contêm alusão às circunstâncias de tempo em que ocorreram, apesar de não terem acontecido como descrito, se referem a circunstâncias decorridas há muito mais de um ano.

88. 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.

89. 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.

90. A crescer, e apesar de Arguente procurar configurar os comportamentos que imputa à Trabalhadora-Arguida como ilícitos criminais, o certo é que também por essa via ocorreu a prescrição.

Senão vejamos:

91. a Arguente assaca à Trabalhadora-Arguida o facto de esta alegadamente ter cometido o crime de gravações ilícitas, p. e p. pelo artigo 199.º do Código Penal.

92. O normativo aqui em causa estabelece, como cominação para a prática do ilícito, “até 1 ano de pena de prisão ou 240 de pena de multa”.

93. Sucede que nos termos do disposto no artigo 118.º do Código Penal, o prazo de prescrição para este tipo de ilícitos é de 2 anos.

94. Termos em que se encontra já prescrito, tendo em conta que os factos imputados à Trabalhadora-Arguida ocorreram no dia 18 de Novembro de 2021.

95. O que, sem prejuízo do que infra se dirá a este propósito, faz cair as acusações constantes da Nota de Culpa no que a esta matéria se reporta.

Neste sentido,

96. 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,

97. 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.

98. 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.

Caso assim não se entenda, e sempre sem prescindir:

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

99. Em abono da verdade esclareça-se que os factos mencionados na Nota de Culpa, sem prejuízo da prescrição a que já se aludiu, ora não foram praticados pela Trabalhadora-Arguida — pelo menos nos termos em que lhe são imputados, 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!

100. 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 dos seus mais elementares direitos e deveres.

101. 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,

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

103. 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

104. Do que é possível inferir da Nota de Culpa apresentada, crê-se que os ilícitos imputados à Trabalhadora-Arguida se resumem ao seguinte:

i. A Trabalhadora-Arguida alegou em Tribunal, aquando do seu Depoimento de Parte no âmbito do Proc. 4313/21.0T8VNG (a correr termos junto do Tribunal Judicial da Comarca do Porto — Juízo do Trabalho de Vila Nova de Gaia — J2), que nunca assinou

ajudas de custos e que não analisava recibos;

ii. A Trabalhadora-Arguida procedeu à junção aos autos supra referidos de um requerimento, nos termos do qual pediu que fossem juntos aos autos documentos, entre os quais uma conversa entre si e o Legal Representante da Arguente, no passado dia 18 de Novembro de 2021;

iii. A Trabalhadora-Arguida, ainda no âmbito do já mencionado processo judicial, impugnou a assinatura aposta a um mapa de ajudas de custo juntos aos autos pela Arguente;

iv. A Trabalhadora-Arguida procedeu à junção aos autos de prova documental que contraria cabalmente o depoimento da testemunha ... e quanto ao alegado pela testemunha ...

105. Assim, impugna-se expressamente que a Trabalhadora-Arguida tenha alguma vez levado a cabo as condutas que, a este propósito, lhe são assacadas, pelo menos do modo como Arguente as descreveu (e com a conotação que lhes deu),

106. não tendo sido cometido nenhum ilícito disciplinar.

107. Uma breve nota, apenas, para relembrar a Arguente que (i) não lhe cabe decidir se a Trabalhadora-Arguida litiga ou não com má-fé no âmbito dos processos judiciais que se encontram a correr termos; (ii) mas mesmo que assim fosse (o que não se pode conceder por honestidade intelectual), não seria esta a sede disciplinar própria para assacar à Trabalhadora-Arguida quaisquer circunstâncias no que a essa matéria tange.

108. Já no que diz respeito à imputação decorrente do artigo 11.º da Nota de Culpa, esclareça-se desde já que não corresponde à verdade que a Arguente não soubesse da condição (lactante) da Trabalhadora-Arguida.

109. Em todo o caso, mesmo que correspondesse à verdade o alegado em sentido inverso, que ilícito disciplinar estaria aqui em causa?

110. Saliente-se que o envio da declaração aqui em causa se destina, naturalmente, ao gozo de um estatuto, estatuto esse cujas injunções se encontram previstas no artigo 62.º do Código do Trabalho.

111. Sucede, contudo, que a Trabalhadora-Arguida, pelo facto de não estar a prestar trabalho na empresa (por causa que não lhe é imputável) não pode, naturalmente, gozar plenamente de tal estatuto nem tão-pouco de proceder à entrega em mão das sucessivas declarações médicas que são emitidas a propósito da sua condição de lactante.

112. Sem que nada haja, obviamente, de ilícito nessa sua actuação.

113. O que não impede, em todo o caso, que a Arguente tivesse cabal conhecimento da condição da Trabalhadora-Arguida, o que expressamente se invoca.

114. Finalmente, e reportando-nos ao teor do artigo 12.º da Nota de Culpa a que ora se responde, urge questionar: mesmo que os factos ali alegados pela Arguente correspondessem à razão (o que não se concede e por mero dever de patrocínio se equaciona) que ilícito disciplinar estaria aqui em causa? **NENHUM**, como a Arguente bem sabe!

Vejamos concretamente, sem prescindir de quanto se alegou supra:

1. Quanto ao facto de a Trabalhadora-Arguida ter alegado em Tribunal, aquando do seu Depoimento de Parte no âmbito do Proc. 4313/21.OT8VNG (a correr termos junto do Tribunal Judicial da Comarca do Porto - Juízo do Trabalho de Vila Nova de Gaia — J2), que nunca assinou mapas de ajudas de custo e que não analisava recibos;

115. A este propósito, alega a Arguente que a Trabalhadora-Arguida evidenciou em Tribunal, no âmbito do Proc. 4313/21.OT8VNG que não analisava “as rúbricas salariais” (sic) constantes dos recibos, apesar de tal não corresponder, no seu entendimento, “à verdade pois existem diversos emails enviados pela Dra ... ao Gerente e à Contabilidade ao longo de vários anos, demonstrando de forma clara que a mesma era a única responsável pela análise dos recibos e solicitando a correcção das referidas rúbricas salariais (sic) nos recibos (...) e aliás era a única com conhecimentos jurídicos laborais, de recursos humanos e RCPD para essa função (...)”.

116. Infere-se, portanto, do que ora se transcreveu, que o que a Arguente imputa à Trabalhadora-Arguida, no que a esta matéria diz respeito, é o facto de supostamente esta ter mentido no âmbito do depoimento prestado.

Acontece, contudo, que

117. tal não corresponde à verdade: a Trabalhadora-Arguida não mentiu em Tribunal, reiterando hic et nunc que os recibos emitidos no seio da Arguente não eram por si conferidos.

Senão vejamos:

118. a Trabalhadora-Arguida nunca conferiu recibos dos trabalhadores da Arguente, sendo certo que tal função sempre foi da incumbência do Gerente, a par da definição dos vencimentos dos trabalhadores.

119. À Trabalhadora-Arguida incumbia, isso sim, proceder ao pagamento do vencimento dos Trabalhadores da Arguente, razão pela qual lhe eram mensalmente enviados os respectivos recibos, para que pudesse processar os vencimentos em conformidade.

120. De resto, que sentido faz que a Arguente alegue sistematicamente nos vários processos judiciais que se encontram pendentes que sempre foi o seu Legal Representante que esteve à frente de todos os assuntos da empresa

121. mas nesta matéria em específico, espera que seja credível que aquele delegava na sua irmã, aqui Arguida, a tarefa de conferir recibos?

122. Veja-se, de resto, que na Contestação apresentada no âmbito do Proc. 431 3/21.OT8VNG, a Arguente invocou o seguinte:

“5.º O serviço respeitante à gestão da tesouraria, controle diário das entradas e saídas de dinheiros dos bancos, bem como a caixa, sua verificação, existência de fundos e tudo mais atinente a estas matérias, era partilhado com o seu irmão, sócio gerente e licenciado em gestão de empresas e conhece bem melhor que a Autora como gerir a empresa neste âmbito, bem como noutros.

6.º

A Autora é licenciada em Direito e esta licenciatura não prepara suficientemente as pessoas para domínio da atividade contabilística e que se saiba, a mesma resulta do documento n.º 1 que ora se junta e se dá, brevitatis causae, por integralmente reproduzido.”

123. Portanto, a Arguente profere afirmações consoante lhe convém: ora a Trabalhadora-Arguida era responsável por conferir os recibos dos Trabalhadores da empresa, ora apenas “coadjuvava o sócio gerente”

Esclarecedor...

124. De resto, por vezes, a Trabalhadora-Arguida, a mando do Legal Representante da Arguente, pediu às TOC que efectuasse algumas correcções nos processamentos dos recibos,

125. sendo certo que a única informação que se limitava a fornecer de mote próprio era a que estava relacionada com as penhoras de vencimento que eventualmente incidissem sobre algum funcionário e os elementos necessários para processar os créditos finais sempre que ocorria alguma cessação contratual.

126. Mas mesmo que assim não fosse (o que não se concede e por mero dever de patrocínio se equaciona) questiona-se — independentemente da relevância criminal dessa questão — que ilícito disciplinar está aqui em causa? Uma vez mais: NENHUM!!

127. Pelo que nada há assacar à Trabalhadora-Arguida nesta matéria, mesmo que se considere que a acusação feita pela Arguente a este propósito corresponde à verdade (o que não se concede e por mera hipótese académica ora se coloca).

ii. Quanto ao facto de a Trabalhadora-Arguida ter procedido à junção aos autos supra referidos de um requerimento, nos termos do qual pediu que fossem juntos aos autos documentos, entre os quais uma gravação de uma conversa ocorrida entre si e o Legal Representante da Arguente, no passado dia 18 de Novembro de 2021;

128. Alega a Arguente, nesta sede, que face ao depoimento prestado pela Trabalhadora-Arguida em Tribunal, se viu “forçada a efetuar (sic) um requerimento aos autos (...) e a juntar 2 documentos (...)” e que, mais tarde, face aos requerimentos apresentados pela Autora a 04/10/2023, “(...) foi obrigada a apresentar novo requerimento (...)”

129. Nesse seguimento, a Arguente sustenta que ‘a grande questão a apurar-se (sic) no presente processo disciplinar é o cometido pela arguida no Tribunal e no decurso do processo 4313/21.OT8VNG-A (...) do crime de gravações ilícitas”.

130. No que esta questão concerne, remete-se para a matéria da PRESCRIÇÃO supra alegada. Sem prescindir, e por mero dever de patrocínio, sempre se dirá o seguinte:
131. como se infere do tom de voz agressivo empregue pelo Legal Representante da Arguente na gravação aqui em causa, a Trabalhadora-Arguida estava, à data dos factos, sujeita a um ambiente intimidatório, hostil e horrífico.
132. Nessa altura, não foram raras as vezes em que o Legal Representante da Arguente adoptou uma postura até mesmo fisicamente intimidatória da Trabalhadora- Arguida, como certamente se infere da visualização das imagens do CCTV da empresa.
133. Relembre-se que, por esta altura, já a Trabalhadora-Arguida havia instaurado duas acções de Tutela da Personalidade (já identificadas pela Arguente na Nota de Culpa a que se responde), recebia vários e-mails insultuosos e tinha acabado de regressar à empresa após um período de férias unilateralmente marcado e cujo gozo lhe foi imposto.
134. Por esse motivo, a Trabalhadora-Arguida temia naturalmente pela sua integridade física, razão pela qual passou a munir-se de um gravador para nas situações mais dramáticas, se salvaguardar — foi precisamente o que sucedeu a propósito da gravação que acabou por juntar aos autos.
135. No dia aqui em causa, a Trabalhadora-Arguida, já a trabalhar no primeiro piso, isolada dos seus colegas, por imposição da Arguente, dirigiu-se ao open space para procurar umas pastas com contratos de que necessitava no âmbito das respectivas funções.
136. Nesse ensejo, aproveitou para solicitar à Trabalhadora ..., que ali se encontrava, que lhe disponibilizasse informações sobre os PAV,
137. as quais já lhe haviam sido anteriormente pedidas.
138. Contudo, essa ajuda foi-lhe negada, e, tendo a Trabalhadora-Arguida insistido, foi frontalmente ignorada pelas Trabalhadoras ... e ..., que se encontravam no open space.
139. Toda esta interacção foi, de modo não consentido, gravada pelas Trabalhadoras já referidas.
140. Face a este enquadramento, a Trabalhadora-Arguida, temendo pela sua integridade física e psíquica, protegeu-se.
141. Perante uma agressão aos seus interesses, actual, a Trabalhadora-Arguida serviu-se dos meios necessários para se salvaguardar e defender.
142. Nesta matéria, importa também trazer à colação o entendimento do Tribunal da Relação de Lisboa, no seu Acórdão de 23 de Maio de 2023:
- “I - As gravações e fotografias obtidas por particulares, sem qualquer tipo de incumbência legal ao nível da investigação, podem assumir-se como provas especialmente relevantes em processo penal, podendo, no entanto, conflitar com os direitos fundamentais à privacidade, à palavra ou à imagem dos visados.
- II - De forma a defender a licitude de gravações e fotografias efectuadas por particulares e admitir a sua valoração no processo penal, a doutrina e a jurisprudência dos tribunais superiores têm vindo a invocar construções baseadas, essencialmente, em causas de justificação legalmente previstas para afastar a falta de consentimento do visado, argumentando-se, também, em determinadas situações, com base em critérios de redução teleológica do tipo, de sentido vítima dogmático, conducentes à atipicidade da conduta.
- III - No contexto de um crime de violência doméstica marcado, além do mais, por agressões, ameaças, injúrias, humilhações, gritos, críticas e comentários destrutivos, achincalhantes ou vexatórios, tudo realizado fora do alcance da observação de terceiros, a gravação da “Palavra falada” do arguido, ainda que por este não consentida, constituiu o único meio que a ofendida teve ao seu dispor para se proteger e demonstrar, em termos probatórios, a violência a que era sujeita.”
143. Termos em que apenas se pode concluir que não foi praticado qualquer ilícito disciplinar também a este propósito, o que desde já se invoca.
- iii. Quanto ao facto de a Trabalhadora-Arguida, ainda no âmbito do já mencionado processo judicial, ter impugnado a assinatura aposta a um mapa de ajudas de custo juntos aos autos pela Arguente;
144. A este propósito, e sem embargo de a Trabalhadora-Arguida já ter impugnado a assinatura aposta ao documento (milagrosamente aparecido e) junto aos autos pela Arguente, esta continua a insistir (sem qualquer fundamento e sem que possa qualquer aptidão técnica que o permita) que tal assinatura lhe pertence.
145. Num claro exercício de “sim porque sim”.
146. Toda a motivação acusatória a este propósito se afigura como manifestamente conclusiva (o que expressamente se invoca para os devidos efeitos) e dificulta assaz a defesa da Trabalhadora-Arguida.
147. Em suma, a Arguente acusa a Trabalhadora-Arguida de impugnar (em sede judicial) uma assinatura que não lhe pertence porquanto, no seu entender, tal não corresponde à verdade.
148. Para sustentar a sua (peregrina) tese, a Arguente invoca um rol de documentos assinados pela Trabalhadora-Arguida que, supostamente, apresentam uma assinatura idêntica à impugnada.
149. Saliente-se, uma vez mais, que a Arguente não dispõe dos conhecimentos técnicos necessários para levar a cabo uma análise desta índole e que expender um raciocínio como o que expendeu nesta sede denota os seus intentos persecutórios diante da Trabalhadora-Arguida.
150. Contudo, a Trabalhadora-Arguida reitera que a assinatura aqui em causa não lhe pertence, termos em que corresponde, naturalmente, à verdade a afirmação por si feita no seguimento do depoimento que prestou judicialmente,

151. não lhe podendo ser, naturalmente, assacado qualquer ilícito disciplinar a este propósito, o que hic et nunc se invoca.

152. Numa nota final, cumpre esclarecer o seguinte: efectivamente, o montante de € 633,92 (seiscentos e trinta e três euros e noventa e dois cêntimos) corresponde ao que foi liquidado à Trabalhadora-Arguida no mês de Abril de 2018,

153. contudo essa circunstância nada tem que ver com o mapa alegadamente descoberto pela Arguente e cuja assinatura não pertence à Trabalhadora-Arguida.

154. Veja-se, a título meramente exemplificativo, que também no mês de Junho de 2018 foi pago o mesmíssimo montante à Trabalhadora-Arguida a esse título sem que exista nenhum alegado mapa que o possa confirmar.

155. Fosse verdade o ora invocado pela Arguente e dar-se-ia a estranhíssima coincidência de a Trabalhadora-Arguida ter feito os mesmíssimos quilómetros naqueles meses, o que não se concede e não faz qualquer sentido.

156. De resto, era o Legal Representante da Arguente que controlava mensalmente (de modo relativamente arbitrário) os montantes pagos aos trabalhadores da empresa nesta sede (e noutras), servindo-se da conferência dos recibos e da contabilidade analítica para o efeito.

Ademais,

157. e reportando-nos agora ao invocado no artigo 18.º/c) da Nota de Culpa a que se responde: a Trabalhadora-Arguida não era a responsável pelos recibos nem tinha tão-pouco autoridade para decidir o valor do vencimento dos seus colegas (ou o seu!!!)

158. Não obstante, no e-mail transcrito pela Arguente naquele concreto artigo, a Trabalhadora-Arguida colocou uma série de questões por ter tido essa necessidade.

159. Veja-se que tal e-mail foi enviado num contexto em que a Senhora ... (TOC da empresa, na época) estava de saída e a Arguente ia deixar de ter um TOC interno para passar a ter um serviço contratado em outsourcing pela primeira vez — em concreto, a empresa ...

160. Assim, foi agendada, no dia 18/01/2019 uma reunião entre o Legal Representante da Arguente, a Trabalhadora-Arguida e a empresa ...

161. Na referida reunião, foram colocadas várias dúvidas (pela empresa ...) a que a Trabalhadora-Arguida não sabia responder, razão pela qual o aludido e-mail foi enviado.

162. Aliás, foram tantas as dúvidas que ficaram por esclarecer que foi agendada nova reunião entre as partes!

163. Do exposto infere-se que, também no que a esta matéria tange, não foi cometido qualquer ilícito disciplinar pela Trabalhadora-Arguida.

Conforme resulta do documento n.º 3 que ora se junta e se dá, brevitatis causae, por integralmente reproduzido.

iv. Quanto ao facto de a Trabalhadora-Arguida ter procedido à junção aos autos de prova documental que contraria cabalmente o depoimento da testemunha ... e quanto ao que foi alegado em Tribunal pela testemunha ...

164. No que se refere a esta matéria, invoca a Arguente que 'sendo a troca de mensagens que a arguida juntou ao Tribunal com um suposto email não tem nada que ver com o email em causa (...) e que a arguida apenas acedeu de forma manifestamente ilícita pois tinha acesso a todas as passwords da empresa, controlando tudo e todos, sem o conhecimento do Gerente (...)’.

165. Acrescentando, mais, que as testemunhas ... e ... “atestaram de forma clara e expressa que nunca deram acesso aos documentos (...)”

166. Cumpre, face a estas considerações, repor a verdade.

167. Primeiramente, e desde logo, no que se refere aos documentos juntos aos autos pela Trabalhadora-Arguida a propósito da testemunha ..., só uma leitura muito desatenta do teor dos documentos juntos aos autos pela Trabalhadora-Arguida permite inferir uma conclusão como a que a Arguente aqui tira.

168. Senão vejamos: o que a Trabalhadora-Arguida afirmou, no respectivo depoimento, foi que teve acesso ao e-mail que juntou aos autos porque o pediu à trabalhadora ...

169. A trabalhadora ..., quando confrontada, em sede de Julgamento, com tal facto, negou-o — tendo, essa sim, incorrido na prática de um ilícito criminal que será devidamente apreciado em sede própria.

170. Nesse seguimento, a Trabalhadora-Arguida procedeu à junção aos autos da troca de comunicações (mensagens escritas, no caso) em que solicitou cabalmente à Trabalhadora ... que esta lhe enviasse o e-mail aqui em causa — ao que esta assentiu.

171. É, portanto, falso (i) que a Trabalhadora-Arguida tenha mentido no depoimento que prestou e (ii) que tenha acedido de modo ilícito à comunicação aqui em causa.

172. Reponha-se toda a verdade: a Trabalhadora-Arguida, a par do que sucede com os demais trabalhadores da Arguente, tratou do agendamento das suas férias tempestivamente, junto da Trabalhadora ...

173. Sucede que, quando o Legal Representante da Arguente a questionou nos seguintes termos “Combinaste com alguém estares de férias? É que eu não tenho conhecimento”, a Trabalhadora-Arguida solicitou à Trabalhadora ... que lhe remetesse o e-mail em que procedeu à marcação das férias naquela concreta data, tendo enviado um print do e-mail que recebera do Gerente.

174. A Trabalhadora ..., nesse seguimento, apercebeu-se que, por lapso seu, não havia indicado ao Legal Representante da Arguente que a Trabalhadora-Arguida estaria de férias.

175. Por isso mesmo, transmitiu à Trabalhadora-Arguida que já havia enviado um e-mail nesse sentido ao Legal Representante da Arguente (transcrevendo precisamente o teor do documento n.º 3, ao qual a Trabalhadora-Arguida é acusada de ter acedido ilicitamente).

176. E prossegue, dizendo à Trabalhadora-Arguida “email enviado”.

177. Onde resulta evidente que foi a Trabalhadora ... que facultou o referido e-mail (documento n.º 3 junto com a Petição Inicial no âmbito do Proc. 4610/22.7T8VNG) à Trabalhadora-Arguida, não tendo sido esta última a aceder ilicitamente a qualquer troca de comunicações, o que expressamente se invoca.

178. De resto, abra-se aqui um parêntesis para salientar que a Trabalhadora- Arguida, como responsável pelo correio, assegurava essa função, mesmo que estivesse em teletrabalho.

179. Fosse porque se deslocava propositadamente à empresa para esse efeito, fosse porque os Trabalhadores ... e ... se deslocavam a casa da Trabalhadora-Arguida propositadamente para lhe deixar toda a correspondência.

Já quanto à Senhora ..., dir-se-á o seguinte:

180. quem se desloca presencialmente à empresa para seleccionar os documentos contabilísticos e para os lançar no programa da contabilidade é o Senhor ..., colaborador do escritório da Senhora ...

181. Assim, e uma vez que era este a executar tais tarefas, não se alcança a que título ou propósito aquela teceu considerações, em sede do depoimento prestado, acerca dos documentos que eram ou não deixados no tabuleiro da contabilidade, tendo em conta que raras são as ocasiões a que acede àquele.

182. Assinala-se, contudo, para todos os efeitos que, mesmo que assim não fosse, estão em causa factos que se reportam a Abril de 2021 (como a própria Arguente confessa), termos em que se encontra caduco, em todo o caso, o poder disciplinar daquela a este propósito, o que expressamente se invoca.

183. 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.

Prosseguindo,

184. salienta-se, também, desde já, que os factos vertidos na parte final do artigo 24.º e nos artigos 26.º, 27.º e 28.º da Nota de Culpa a que se responde estão já em apreciação num outro processo movido à Trabalhadora-Arguida, termos em que, ao abrigo do princípio ne bis in idem (cuja aplicação em sede disciplinar é absolutamente inegável), nada lhe pode ser assacado nesta sede, o que expressamente se invoca para os devidos efeitos.

185. Ressalva-se, contudo, a postura da Arguente: serve-se do alegado pelas testemunhas em Tribunal, num processo em que ainda nem sequer foi proferida a competente sentença, para atacar a Trabalhadora-Arguida e lhe fazer imputações,

186. tudo, claro está fazendo tábua rasa da prova documental que a Trabalhadora-Arguida cuidou de juntar aos autos, para descredibilizar o que ali foi dito pelas testemunhas.

187. No que se refere ao alegado pela testemunha ..., remete-se para as considerações supra tecidas, por economia.

188. 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

189. 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

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

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) Guardar lealdade ao empregador - artigo 128.º n.º1 al. j).

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

191. Desde logo, a conduta da Trabalhadora-Arguida sempre se pautou pela boa-fé, tanto mais que sempre mereceu, até determinado momento, que o Legal Representante da Arguente lhe entregasse a sua inteira confiança.

192. 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.

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

194. 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.

195. Simultaneamente, no que concerne ao dever guardar lealdade ao empregador, não se depreende da Nota de Culpa que em que medida é que tal dever foi incumprido pela Trabalhadora-Arguida,

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

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

Como se não bastasse,

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

199. Por outro lado, a Trabalhadora-Arguida não casou quaisquer prejuízos à Arguente nem originou mau ambiente no local de trabalho,

200. tanto mais que a Arguente não refere um único prejuízo que a suposta conduta da Trabalhadora-Arguida lhe tenha causado.

Ora,

201. 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,

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

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

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

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

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

207. aliás, do pleno conhecimento da Arguente,

208. não tendo conseqüentemente praticado nenhuma infracção disciplinar,

209. como, aliás, a Arguente bem sabe!

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

C. DA GRAVIDADE DA SANCÃO

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

Efectivamente,

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

i) o subjectivo, que corresponde a um comportamento culposos do trabalhador;

ii) o objectivo, conduta essa que terá que ser grave e acarretar conseqüências graves; e, finalmente,

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

212. 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, suscetível 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.”

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

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

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

216. Ou seja, e seguindo de perto os ensinamentos de MONTEIRO FERNANDES: “quando o comportamento culposos do trabalhador for de tal forma grave em si e pelas suas conseqüências que se revele inadequada para o caso a adopção de uma sanção correctiva mas conservatória da relação laboral.”

217. 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. (...)

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

219. 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.

220. 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,

221. a justa causa não ocorre automaticamente, antes tem de ser devidamente ponderada, com base nos pressupostos expressamente consignados no

n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

222. 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 a 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,

223. 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.”

224. 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,

225. 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 interacção 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,

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

227. Mas 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,

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

229. 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.

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

231. nem gerou qualquer outro desenvolvimento.

Aliás,

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

233. nem sequer invocando quaisquer prejuízos” daí advenientes...

234. 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.

235. 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.

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

237. 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.

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

239. 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,

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

Assim sendo,

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

D. OUTRAS CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES

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

243. 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.

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

245. 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.

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

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

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

249. Assim, questionam-se as verdadeiras motivações subjacentes à instauração do presente procedimento disciplinar, instaurado a uma Trabalhadora que, como a Arguente bem sabe, é lactante.

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

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

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

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

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

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

256. 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.

257. 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,

258. pelo que apenas se fará justiça com o arquivamento do presente Procedimento Disciplinar (...)"

1.11. A trabalhadora refere juntar 6 (seis) documentos à resposta à nota de culpa e uma procuração forense.

1.12. No dia 19 de dezembro de 2023, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação elaborada nos seguintes termos:

“No seguimento do recente processo disciplinar contra si instaurado e da defesa por si apresentada, nomeadamente a impugnação da autoria da assinatura constante no boletim de itinerário de Fevereiro de 2018 (mapa de ajudas de custo), conforme documento enviado ao Tribunal no Processo nº 4313/21.0T8VNG, J2 Tribunal de Trabalho V.N.Gaia, constante no presente processo disciplinar (cfr. doc. 9 da nota de culpa), a verdade é que torna-se agora absolutamente fundamental averiguar-se se a mencionada assinatura constante do mencionado documento é da sua autoria.

Face ao exposto e tendo em conta nomeadamente:

- a) Que é fundamental para o apuramento da verdade e boa decisão da causa;
- b) Existe diversa prova constante nos autos, designadamente diversos documentos por si apresentados com assinatura idêntica à do mapa de ajudas de custo;
- c) Trata-se de um processo de despedimento com justa causa, ou seja, a sanção mais grave a aplicar no âmbito do Direito laboral privado, necessitando de uma decisão ponderada e que
- d) Foi referido por V. Exa no artigo 149 da resposta à nota de culpa o que se transcreve “Saliente-se, uma vez mais, que a arguente não dispõe dos conhecimentos técnicos, necessários para levar a cabo uma análise desta índole e que expender um raciocínio como o que expendeu nesta sede denota os seus intentos persecutórios diante da trabalhadora arguida”.
- e) V. Exa encontra-se por ora suspensa sem perda de retribuição a aguardar decisão dos processos judiciais em curso;

Determina-se a realização de exame pericial à sua assinatura para apurar se a assinatura constante no doc. n.º da nota de culpa (mapa de ajudas de custo) foi feita pelo próprio punho de V.Exa. indicando-se desde já três datas para a realização do exame onde deverá comparecer pessoalmente, fazendo-se acompanhar de cartão de cidadão:

- dia 08/01/2024 às 10:00 horas;
- dia 15/01/2024 às 10:30 horas ou
- dia 23/01/2024 às 10:00 horas.

Mais se informa que o simples exame pericial à sua assinatura não terá qual custo para V. Exa e será efetuado nas instalações do Centro Médico- Legal, Lda, (...)

Os quesitos para o referido exame pericial são:

1º Saber se a assinatura constante no doc 9 da nota de culpa - boletim de itinerário de Fevereiro de 2018 (mapa de ajudas de custo) é da autoria da trabalhadora arguida Sra. Dra. ...

2º Saber qual o grau de probabilidade da assinatura constante no doc. 9 da nota de culpa, boletim de itinerário de Fevereiro de 2018 (mapa de ajudas de custo) ser da autoria da trabalhadora arguida Sra. Dra. ...

Agradecemos resposta de confirmação de V. Exa. no prazo máximo de 5 dias úteis da Vossa disponibilidade para uma das três datas indicadas supra para a realização do exame pericial ora determinado. (...)



- 1.13.** No dia 5 de Janeiro de 2024, a entidade empregadora juntou ao processo disciplinar “ dois emails explicativos da Dra ... e da Dra ... que, em suma, confirmam o já referido em Tribunal por ambas, nomeadamente, desmentem a Dra ..., pois a mesma conferia os diversos recibos de vencimento dos trabalhadores da ... conforme prática existente e diversa prova constante nos autos a atestar tal facto, apesar de reiteradamente a Dra ... dizer o contrário. A Dra ... volta também a confirmar o que referiu em Tribunal, ou seja, nunca a ... imprimiu o email de 07/04/2021 às 11:38 horas trocado apenas entre a ... e o Dr ... e o colocou na pasta da contabilidade, percebendo-se uma vez mais que a Dra ... apenas acedeu também a este email de forma manifestamente ilícita o que é grave.
- 1.14.** À comunicação referida em 1.12, a trabalhadora respondeu por comunicação eletrónica remetida pelo seu mandatário ao instrutor do processo disciplinar por via da qual, no essencial, requer que seja dada sem efeito a diligência probatória determinada por entender que a mesma não oferece garantias de isenção e independência quanto aos resultados que venha a revelar.
- 1.15.** A fls. 539 dos autos de processo disciplinar encontra-se junto um relatório de um exame pericial para identificação da letra manuscrita pela trabalhadora realizado no Centro Médico Legal – ... do qual resulta em suma que “a análise comparativa entre si dos caracteres questionados apostos no documento questionado e os manuscritos pelo punho ... constantes dos documentos fidedignos pelas suas características mostram semelhanças entre si o que permite afirmar, a assinatura manuscrita no Documento Questionado - Itinerário — ano de 2018 — Original - é Praticamente Provado que tenha sido manuscrita pelo punho de ... - a que segundo a Tabela de Significância usada neste Centro para orientar este tipo de perícias, corresponde uma probabilidade, isto é >95%. Assim, e de acordo com a aplicação da Tabela de Significância usada e aplicada neste centro médico-legal a conclusão corresponde um grau de significância.
- 1.16.** Mostra-se igualmente junto ao processo disciplinar uma declaração médica que comprova que a trabalhadora aqui visada se encontra a amamentar a filha nascida no dia 17 de outubro de 2023.

- 1.17. 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 caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.9.** O n.º 2 do sobredito artigo 351º 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 nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

- 2.12.** Em 9 de maio de 2023, a CITE deliberou no processo CITE-D/1811/2023 opor-se ao despedimento com justa causa da então trabalhadora puérpera ..., por entender que no caso concreto não se mostravam afastados os indícios de discriminação em função da maternidade (cf. PARECER 461/CITE/2023).
- 2.13.** Menos de um ano volvido sobre a apreciação daqueles factos, vem novamente a entidade empregadora manifestar a intenção de proceder ao despedimento desta mesma trabalhadora por entender existirem alegadamente factos novos que, motivando um novo processo disciplinar, impõem a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa de despedimento com justa causa.
- 2.14.** Como ali concluímos, e aqui mantemos, perpassa dos articulados e documentos juntos aos autos, um evidente clima de hostilidade que extravasa, em tudo, o âmbito da relação laboral, denotando 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.
- 2.15.** De resto, os “novos factos” que se apresentam como fundamento da justa causa de despedimento traduzem na sua generalidade conclusões da própria entidade empregadora quanto à factualidade alegada, ou subjacente à variadíssima prova produzida em processos judiciais nos quais são intervenientes a aqui entidade empregadora e esta mesma trabalhadora.

- 2.16.** Conclusões às quais está subjacente a apreciação e convicção da entidade da empregadora quanto à veracidade ou falsidade da prova produzida, sem que dos elementos disponíveis se possa concluir com segurança que tal determinação corresponde, de facto, à realidade.
- 2.17.** No fundo, tal tarefa incumbe aos Tribunais nas diversas pendências que se encontram distribuídas, a saber, e conforme dá conta a entidade empregadora:
- Processo nº 6231/22.ST8VNG, J2, Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia (apreciação da existência de assédio por parte da empresa),
 - Processo nº 4313/21.OT8VNG, J2 Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia (reclamação de créditos) em apreciação no Tribunal na presente data;
 - Processo nº 4610/22.7T8VNG apenso posteriormente ao Processo 4313/21.OT8VNG e ficando com o nº 4313/21.OT8VNG-A, J2, Tribunal de Trabalho de V.N.Gaia (apreciação da regularidade e licitude do processo disciplinar)
 - Processo nº 6612/22.4T8VNG do juízo de comércio de Gaia (inquérito judicial à empresa).
 - Processo nº 4677/23.0T8VNG, J1 Trabalho VNGaia (ação para reconhecimento de justa causa de resolução do contrato de trabalho)
 - Processo nº 2542/23.0T9VNG, 3ª Secção DIAP de V.N.Gaia;
- 2.18.** Decorre aliás desta listagem que, na sequência do anterior Parecer da CITE (que, como referimos, se opôs ao despedimento da trabalhadora), a entidade empregadora fez distribuir em juízo uma ação especial para reconhecimento da justa causa de resolução que não conhece ainda decisão final.
- 2.19.** Pelo que nos parece manifestamente insidioso que, nesta fase, se possa sustentar a existência de uma justa causa de resolução com base, só e apenas, em matéria trazida aqueles autos pelas partes e em conformidade, só e apenas, com a apreciação que dela faz a entidade empregadora, no confronto com a prova produzida, e subsunção às normas jurídicas, tarefa que a seu tempo será levada a cabo pelos Senhores Magistrados Judiciais.
- 2.20.** Com efeito, esta nova nota de culpa, assente que está em meros juízos conclusivos e valorações de prova, não se apresenta sustentada por factos circunstanciados em modo, tempo e lugar, que nos permitam individualizar os

comportamentos imputados à trabalhadora, e aferir da sua especial culpabilidade.

- 2.21.** Reiteramos que, para a extensão dos acontecimentos que relata, é pouco clara, ambígua, e por isso, entendemos, não cumpre os requisitos do artigo 353º do Código do Trabalho. Extensão não é o mesmo que fundamentação, complexidade não significa circunstanciar.
- 2.22.** Por seu turno, e da conjugação de todos os elementos que dispomos, extraímos a conclusão de que entre a arguente, ou aliás, o atual sócio gerente e a 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.
- 2.23.** Por isso, e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa, salientamos 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.
- 2.24.** 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.
- 2.25.** É esta aliás a pedra angular da presunção que o legislador estabelece no artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho.
- 2.26.** Por isso, e considerando os factos constantes da nota de culpa entendemos que, uma vez mais, e para além de juízos meramente conclusivos, 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, nem se mostra contrariada a presunção do sobredito artigo 63º, n.º 2 do mesmo diploma.

- 2.27.** Concluindo, e para além de se encontrar já pendente uma ação judicial para reconhecimento da justa causa de despedimento desta mesma trabalhadora, consideramos que, quanto a estes novos factos, a entidade empregadora não ilide 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 ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.