

**Supremo Tribunal de Justiça**  
**Processo nº 2670/18.4T8CSC.L1.S1**

**Relator:** CHAMBEL MOURISCO  
**Sessão:** 28 Outubro 2020  
**Votação:** UNANIMIDADE  
**Meio Processual:** REVISTA  
**Decisão:** CONCEDIDA A REVISTA

**TRABALHADOR BANCÁRIO**

**DESPEDIMENTO**

**JUSTA CAUSA**

## Sumário

A conduta de um trabalhador bancário ao não observar as regras e procedimentos internos do empregador, respeitantes à carteirização de clientes, no que respeita à idade destes, bem como ao permitir a subscrição de um produto PPR por um cliente que não tinha idade para o efeito, com o intuito de alcançar os objetivos comerciais, embora não se tendo provado que tenha havido prejuízo para os clientes, é suscetível de abalar a confiança que subjaz à relação laboral, sendo patente a violação dos deveres de obediência e lealdade, previstos no art.º 128.º, n.º 1, alíneas e) e f) do Código do Trabalho, pelo que a sanção disciplinar aplicada de despedimento com justa causa é adequada e proporcional à conduta a culposa do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Chambel Mourisco (relator)

## Texto Integral

**Processo n.º 2670/18.4T8CSC.L1.S1 (Revista) - 4ª Secção**

**CM/PF/JF**

**Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:**

## I

### **Relatório:**

**1AA (A.)** propôs contra **Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária (R.)** a presente ação com forma de processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento e que teve início com a entrega pela trabalhadora do formulário a que se referem os artigos 98.º-C, n.º1, e 98.º-D do Código de Processo do Trabalho, opondo-se ao despedimento promovido pela respetiva entidade empregadora.

**2.** A entidade empregadora (R.) apresentou articulado para motivar o despedimento no qual concluiu pela verificação da justa causa de despedimento, tendo junto o procedimento disciplinar.

**3.** A trabalhadora (A.) contestou a licitude do presente despedimento, por exceção, invocando as exceções da prescrição das imputadas infrações disciplinares, da caducidade do direito de ação disciplinar e da nulidade do procedimento disciplinar, e, por impugnação, sustentando em síntese que os factos que lhe são imputados - cuja prática, objetivamente, admite no essencial - não causaram quaisquer danos ao empregador ou aos clientes, para além de que foram praticados em circunstâncias pessoais muito especiais, razão pela qual inexistente justa causa para o seu despedimento.

Deduziu pedido reconvenicional pedindo que a R. seja condenada a:

- a) Reconhecer a ilicitude do despedimento;
- b) Reintegrá-la ao seu serviço no posto, categoria profissional, remuneração mensal efetiva reconhecida à data do despedimento e local de trabalho onde o exercia, salvo se optar pela indemnização em vez da reintegração (direito que se reserva exercer, ou não), com contagem de toda a antiguidade ao serviço de entidades bancárias;
- c) Pagar-lhe as retribuições a que tem direito, desde a data em que produziu efeitos o seu despedimento e até à data do trânsito em julgado da decisão que ponha termo à lide e efetive a sua reintegração ao serviço, atualmente, à razão da retribuição mensal efetiva de € 2.150,27.
- d) A manter o Crédito à Habitação que lhe foi concedido ao abrigo das normas do ACT, e o Crédito Pessoal (Auto), concedido ao abrigo de protocolo com os colaboradores, com as condições e taxas que vigoravam antes do

despedimento, devolvendo-lhe tudo o que a mais lhe venha a cobrar, no âmbito do referido Contrato do Crédito à Habitação por causa do despedimento (diferença entre os valores que pagava antes de ser despedido e os valores superiores que venha a pagar, por causa do despedimento), a liquidar em execução de sentença;

e) A pagar-lhe uma indemnização por danos não patrimoniais não inferior a € 25 000;

f) A suportar uma sanção pecuniária compulsória no montante de € 1 000 por cada dia decorrido após a exequibilidade da sentença, sem que a R. a reintegre efetivamente;

g) Tudo acrescido das importâncias resultantes dos juros legais das dívidas em apreço, desde a citação até pagamento integral, a liquidar, se necessário, em execução de sentença, em conformidade com o estabelecido na lei e, em consonância, atualmente, com a Portaria n.º 291/2003, de 8 de abril, à razão de 4% ao ano e em custas e tudo o mais que legal for;

**4.** A R. apresentou resposta na qual pugnou pela improcedência das exceções invocadas pela A. e contestou a reconvenção, concluindo pela improcedência da impugnação do despedimento, com o reconhecimento da licitude do mesmo.

**5.** Foi proferido despacho saneador, no qual foram julgadas improcedentes as exceções da prescrição e da nulidade do procedimento disciplinar e relegado para final o conhecimento da exceção da caducidade invocada pela trabalhadora.

Foi delimitado o objeto do processo e foram enunciados os temas de prova, tendo sido indeferida a realização de diligências probatórias requeridas pela Ré.

**6.** Inconformada, a A. interpôs recurso do despacho saneador na parte em que julgou improcedentes as exceções da prescrição e da nulidade do processo disciplinar.

**7.** A R. interpôs também recurso do despacho saneador na parte em que não admitiu a realização de diligência por esta requerida.

Posteriormente foi ordenada a realização dessas diligências, pelo que foi julgado extinto este recurso da R. por inutilidade superveniente do mesmo.

**8.** Por despacho de fls. 323 foi julgado inadmissível o recurso interposto pela Autora por carecer de recorribilidade autónoma.

**9.** Realizada a audiência de julgamento foi proferida sentença que declarou lícito o despedimento da A. promovido pela R. e, em consequência, absolveu esta de todos os pedidos contra si deduzidos pela A. (respeitantes à reintegração e/ou indemnização em substituição da reintegração e indemnização por danos não patrimoniais e à manutenção dos créditos)

**10.** Inconformada, a A. interpôs recurso de apelação para o Tribunal da Relação que proferiu acórdão com o seguinte dispositivo:

«Pelo exposto, acorda-se em revogar a sentença recorrida e, em sua substituição, julgando-se parcialmente procedente a ação:

a) declara-se ilícito o despedimento da Autora;

b) condena-se a Ré a:

1. reintegrar a Autora no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria profissional e antiguidade;

2. pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até à do trânsito em julgado da decisão pelo tribunal, a que há que deduzir o subsídio de desemprego que lhe tenha sido atribuído, devendo a Ré entregar essa quantia à Segurança Social, a liquidar em incidente de liquidação prévio a execução de sentença,

3. manter o crédito à habitação da Autora, ao abrigo das normas do ACT e o crédito pessoal ao abrigo do protocolo com os colaboradores, restituindo à Autora tudo o que lhe tenha sido cobrado a mais, em consequência do despedimento, a liquidar em incidente de liquidação prévio à execução de sentença;

4. a suportar uma sanção pecuniária compulsória no montante de €100,00, por cada dia de atraso no cumprimento da obrigação de reintegrar a Autora, após trânsito.

c) no mais, julga-se improcedente a ação.»

**11.** Inconformada com esta decisão, a R. interpôs recurso de revista, tendo formulado as seguintes conclusões:

«1.Vem o presente recurso de revista interposto do douto Acórdão que revogou a sentença proferida pelo tribunal de primeira instância, julgando parcialmente procedente a ação, declarou ilícito o despedimento e condenou a Ré a reintegrar a Autora, bem como a pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até à do trânsito em julgado da decisão, manter o crédito à habitação da Autora, ao abrigo das normas do ACT e a suportar uma sanção pecuniária compulsória.

2. Nos presentes autos o que está em causa é a apreciação da licitude do despedimento de uma trabalhadora de uma Instituição Bancária, que alterou dados informáticos reportados à idade de clientes, de forma a que em 5 casos reunissem condições para os carteirizar (e assim dar cumprimento a objetivos comerciais - Cfr. Pontos 12 a 17, 18 a 22, 23 a 28, 29 a 34, 35 a 40 e 47 dos factos provados) e num outro caso, de forma a permitir que o cliente subscrevesse um produto, que face à idade real não poderia subscrever (cfr. Pontos 41 a 46 e 48 dos factos provados).

3. Tinha decidido a dita sentença de primeira instância - e bem - que os factos praticados pela trabalhadora consubstanciavam justa causa de despedimento, sendo crime de falsificação de documento. Isto é, que o comportamento da trabalhadora ao inserir informaticamente as referidas alterações reportadas à idade dos clientes é justa causa de despedimento, julgando lícito o despedimento e absolvendo totalmente a ora Recorrente de todos os pedidos.

4. O douto Acórdão recorrido, apesar de decidir - e bem - que não se verifica a prescrição das infrações disciplinares, nem a caducidade do procedimento disciplinar, nem a nulidade do processo disciplinar que é válido, veio todavia - mas salvo o devido respeito, mal - revogar a dita sentença de primeira instância, e apesar de decidir que os factos que a trabalhadora praticou, são infração disciplinar e que são suscetíveis de consubstanciar crime de falsidade informática, não são - no entendimento do Tribunal *a quo*, que é incompreensível desde logo no âmbito do exercício da atividade bancária- justa causa de despedimento, preconizando antes a aplicação de sanção disciplinar conservatória do contrato de trabalho e julgando por isso ilícito o despedimento.

5. O Tribunal *a quo*, não só, ignorou em absoluto a profunda gravidade dos factos praticados pela trabalhadora (a alteração e viciação propositada e consciente no sistema informático de uma Instituição Bancária da idade de vários clientes, que produziu efeitos, permitindo a execução de atos com o

pressuposto daquele requisito que a autora alterou, mas que era falso, e que se traduz na prática em crime de falsidade informática e documental, consubstanciando um comportamento não sério) como também, ignorou a circunstância de que tais factos foram praticados por um trabalhador bancário, no exercício das suas funções, sendo que o exercício de atividade bancária pressupõe um grau de confiança particularmente exigente e não é compatível com os comportamentos fraudulentos que ficaram provados nos autos.

6. Ficou provado que (cfr. Pontos 14 e 15 dos factos provados):

14. No dia 09-05-2017, às 13:36h, a trabalhadora processou em Sistema Transacional uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de BB, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual constava como 1997-01-03 (portanto 20 anos de idade à data dos factos), alterando-a para 1992-01-03 (como se tivesse 25 anos).

15. Ainda em 09-05-2017, às 13:57h, a mesma Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira n...., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente, que tinha idade inferior a 25 anos.

7. Ficou provado que (cfr. Pontos 19 e 20 dos factos provados):

19. Em 24-04-2014, às 15:40, a trabalhadora processou em Sistema Transacional uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de DD, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual constava como 1993-09-18 (portanto 20 anos à data dos factos), alterando-a para 1988-09-18 (25 anos).

20. Na mesma data de 24-04-2014, também às 15:40, a Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira n.º ..., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente, que tinha idade inferior a 25 anos.

8. Ficou provado que (cfr. Pontos 25 e 26 dos factos provados):

25. Em 24-04-2014, às 17:42, a trabalhadora processou em Sistema Transacional uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de EE, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual

constava como 1994-08-06 (portanto 19 anos à data dos factos), alterando-a para 1987-08-06 (26 anos)

26. Na mesma data de 24-04-2014, às 17:45, a mesma Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira n.º ..., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente, que tinha idade inferior a 25 anos.

9. Ficou provado que (cfr. Pontos 31 e 32 dos factos provados):

31. Ainda em 12-08-2016, às 17:07, a trabalhadora processou em Sistema Transaccional uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de FF, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual constava como 1947-11-28 (portanto 68 anos à data dos factos), alterando-a para 1957-11-28.

32. De seguida, às 17:13, a mesma Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira n.º ..., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente, que tinha idade superior a 64 anos.

10. Ficou provado que (cfr. Pontos 38 e 39 dos factos provados):

38. Em 29-09-2016, às 13:21, a trabalhadora processou em Sistema Transaccional uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de GG, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual constava como 1943-05-03 (portanto 73 anos à data dos factos), alterando-a para 1953-05-03 (63 anos).

39. Na mesma data de 29-09-2016, às 13:22, a mesma Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira ..., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente que tinha idade superior a 64 anos.

11. Ficou provado que (cfr. Pontos 44 e 45 dos factos provados):

44. Em 18-11-2016, às 16:57, a trabalhadora processou uma alteração em Sistema Transaccional à Base de Dados de Cliente do HH, nomeadamente à Data da Nascimento do mesmo, tendo sido alterada a previamente existente de 1982-07-04 (34 anos), para 1981-07-04 (35 anos).

45. Na mesma data de 18-11-2016, a trabalhadora processou em Sistema Transacional a subscrição de um plano mutualista, “Montepio Poupança Reforma Mais, Série 2016-2041”, em nome do Cliente HH, pelo valor de € 1.000,00, e por débito da conta à ordem n.º ... No documento de emissão resultante, consta no campo Data de Nascimento, relativo aos dados do Associado, a data de 1981-07-04.

12. Ficou provado que (cfr. Pontos 47 e 48 dos factos provados):

47. A trabalhadora, enquanto Gestora de Cliente, alterou dados do Sistema Transacional da CEMG, concretamente as Data de Nascimento de clientes acima referidas em 14, 19, 25, 31 e 38, com o intuito de, dessa forma, carteirizar Clientes e assim dar cumprimento a objetivos comerciais.

48. No caso do cliente HH, a alteração efetuada pela trabalhadora permitiu ao cliente subscrever uma modalidade Mutualista, que, face à real idade do mesmo, não seria possível

13. A douta decisão recorrida não pode deixar de causar perplexidade.

14. A adulteração e viciação de dados informáticos consubstancia falta de seriedade por parte de quem a faz.

15. A falta de seriedade por parte de um trabalhador não tem graus.

16. A falta de seriedade por parte de um trabalhador bancário não é compatível no âmbito desta atividade, cujo núcleo é a gestão ou utilização de dinheiro de terceiros, os clientes.

17. Sendo aliás destituído de fundamento, dar ênfase (como o parece fazer o douto Acórdão a fls. 30, 4º parágrafo) ao facto de a trabalhadora depois de ter alterado os dados dos clientes no sistema informático, os ter “corrigido”, uma vez que, não só a alteração e viciação da idade dos clientes foram feitas propositadamente pela Autora - para que aos clientes fosse pelo sistema informático atribuída a idade que permitia que fossem carteirizados ou que pudessem subscrever um determinado produto - como ainda tal “correção”, a que o Tribunal *a quo* parece dar relevo - mas mal - para minorizar a culpa da trabalhadora, foi executada após a fraude feita, isto é, a correção posterior foi feita após a carteirização realizada ou a subscrição de um produto operada. (cfr. Pontos 12 a 17, 18 a 22, 23 a 28, 29 a 34, 35 a 40, 41 a 46, 47 e 48 dos factos provados)

18. Dos factos que foram dados como provados (cfr. fls. 10 a 18 do Ac. recorrido) e acima transcritos - designadamente cfr. factos 14/15, 19/20, 25/26, 31/32, 38/39, 44/45, 47 e 48 -, resulta que o comportamento da trabalhadora não pode ser admissível, implicando uma rutura na confiança que tem que existir, de forma especial, na atividade bancária.

19. Não é tolerável que um trabalhador bancário altere dados reportados a clientes inserindo no sistema informático de uma Instituição Bancária dados falsos, reportados a esses clientes.

20. Alterando as datas de nascimento, de forma a que os clientes - cuja idade real não permitira carteirizar ou subscrever determinado produto - passem a reunir (com essa alteração, pela qual a trabalhadora inseriu informação falsa) os requisitos de idade, para serem carteirizados (visando o cumprimento de objetivos comerciais) e possam subscrever determinado produto, contornando-se dessa forma - enganadora e viciada - as condições de carteirização e de subscrição.

21. Utilizando assim esses dados falsos - que ele próprio introduziu falsamente e de forma fraudulenta no sistema - para conseguir executar as operações descritas nos factos 14/15, 19/20, 25/26, 31/32, 38/39, 44/45, 47 e 48.

22. Aliás, esse foi o entendimento seguido na douta sentença proferida pelo Tribunal de primeira instância que decidiu - e bem - o seguinte, que aqui também se invoca e abaixo em parte se transcreve:

23. “ .... A conduta da trabalhadora é inequivocamente suscetível de causar uma violação dos interesses da entidade empregadora, nomeadamente ao ter criado um risco potencial de sujeição a sanções por parte do supervisor bancário (BdP) face à inexatidão dos dados dos clientes e à subscrição de produtos PPR por quem não reunia as respetivas condições.” (cfr. sentença de primeira instância)

24. “ ... Temos, pois, diversas atuações da trabalhadora reiteradas no tempo, que apreciadas globalmente são manifestamente suscetíveis de configurar uma infração disciplinar (sendo certo que cada uma dessas condutas, por si só, seria igualmente suscetível de poder configurar uma infração disciplinar), sendo por isso inquestionável o fundamento para o exercício do poder disciplinar por parte da entidade empregadora e para a consequente aplicação de uma sanção disciplinar.” (cfr. sentença de primeira instância)

25. “ ... De resto, e como se referiu no despacho saneador, os factos praticados pela trabalhadora são suscetíveis de configurar - pelo menos em abstrato - a prática do crime de falsificação p. e p. artigo 256.º, n.º 1, do Código Penal.” (cfr. sentença de primeira instância)

26. “ ...É certo que não se provou que a trabalhadora tenha causado qualquer prejuízo aos clientes do Banco, da mesma forma que não causou um efetivo prejuízo ao próprio Banco (os riscos que este correu foram mais potenciais do que efetivos), o que significa que os benefícios que a trabalhadora obteve para si (a inclusão, na sua carteira de clientes, de diversos clientes que não preenchiam os critérios para a carteirização, alcançando mais facilmente dessa forma os seus objetivos comerciais) não se traduziram em prejuízos efetivos para os clientes e/ou para o Banco. ” (cfr. sentença de primeira instância)

27. “ ...Todavia, a sua atuação é de molde a causar uma quebra de confiança irremediável por parte da entidade empregadora, sendo certo que a doutrina e a jurisprudência têm vindo a considerar que a quebra dessa relação de confiança constitui justa causa de despedimento independentemente dos montantes em questão ou mesmo independentemente sequer da existência de prejuízos. A quebra da relação de confiança não tem graus; uma vez quebrada, é irrelevante a intensidade dessa quebra.” (cfr. sentença de primeira instância, sublinhado e bold nossos)

28. “ ...Como se refere no acórdão de 13-03-2017 do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO (processo n.º 1668/16.1T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), “... conforme doutrina e jurisprudência uniforme, 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 contratual (arts. 126.º, n.º 1, do CT/2009 e 762º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. ” (cfr. sentença de primeira instância)

29. “ ... 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. Como se diz no Acórdão do STJ de 03.06.09 ([www.dgsi.pt](http://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 futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.’ “. (cfr. sentença de primeira instância)

30. “ ... 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 de crédito (podendo a desconfiança minar uma instituição de crédito, por mais sólida que a mesma possa ser). Os factos assumem uma particular gravidade no contexto específico em que se inseria a trabalhadora - os trabalhadores de uma instituição financeira estão adstritos ao cumprimento de deveres legais e deontológicos (com fontes diversas) atendendo à especificidade das suas funções e ao facto de lidarem com valores patrimoniais alheios -, obstando por si só a que *in casu* o juízo de prognose sobre a viabilidade futura da relação de trabalho possa ser feito em prol da trabalhadora. “ (cfr. sentença de primeira instância)

31. “ Também a antiguidade da trabalhadora - cerca de 16 anos - joga neste caso em desfavor da mesma; a trabalhadora estava há tempo suficiente ao serviço da empregadora para ter interiorizado todas as regras e procedimentos em vigor na mesma, bem como para tomar consciência da relevância de tais normas. “ (cfr. sentença de primeira instância)

32. “ ... Todas as circunstâncias supra referidas obstam a que, *in casu*, o juízo de prognose sobre a viabilidade futura da relação de trabalho possa ser feito em prol da trabalhadora. Perante todas as circunstâncias do caso em apreço à entidade empregadora não era exigida a aplicação de alguma das sanções conservatórias disponíveis no “catálogo” de sanções previsto no artigo 328.º, n.º 1, do Código do Trabalho, uma vez que não é exigível ao empregador que mantenha ao seu serviço um trabalhador em quem deixou de ter confiança. “ (cfr. sentença de primeira instância)

33. À entidade empregadora não era exigível assim a subsistência da relação laboral e, como tal, a sanção aplicada foi proporcional, sendo por isso lícito o despedimento.

34. Atente-se também no douto Ac. STJ, de 6.11.2019, Proc. nº 19844/17.8T8LSB.L1.S1, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que decidiu o seguinte:

“ ... II - Na atividade bancária, a exigência geral de boa-fé na execução dos contratos assume um especial significado e reveste-se por isso de particular

acuidade pois a relação jus laboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada.”

35. A conduta da trabalhadora - que é uma trabalhadora bancária, cujas funções implicam um grau de confiança e seriedade que tem que existir por parte da entidade patronal e dos clientes naquele - ao alterar indevidamente informação inserida informaticamente na Base de Dados da Recorrente, de seis clientes, inserindo no sistema informático uma data de nascimento falsa distinta da que constava nos respetivos documentos de identificação dos clientes, permitindo assim - indevidamente e de forma abusiva - a sua carteirização, ou o acesso a produtos (a que não podiam aceder, por falta de requisitos), enquanto Gestora de Clientes Premium, na finalidade última de cumprimento de objetivos comerciais, fazendo crer - inserindo informação falsa - à sua entidade patronal que os clientes em causa, reuniam os requisitos devidos - quando tal não era verdade - iludiu desse forma a empregadora, fez incorrer esta em eventuais contraordenações, podendo causar-lhe assim potenciais danos de imagem.

36. Tal conduta não é compatível com a imagem de confiança e idoneidade, que uma Instituição Bancária, bem como os seus trabalhadores têm de ter.

37. A atividade bancária tem obrigatoriamente que assentar numa elevada transparência e no cumprimento rigoroso das regras definidas, de forma a existir uma total confiança entre o universo de clientes e a entidade bancária, o que se verifica não ter sucedido no presente caso, sendo que situações como as descritas na nota de culpa (e descritas nos factos provados), são incompatíveis no quadro desta atividade.

38. A Autora praticou atos contrários às boas práticas bancárias, à total revelia das normas em vigor na Instituição Bancária sua Entidade Patronal (cfr. Pontos 4, 5, 6, 43, 49 e 50 dos factos provados), e das tarefas que lhe estão adstritas, adotando uma conduta inadmissível no âmbito de qualquer empresa, nomeadamente numa instituição bancária.

39. A trabalhadora violou também o disposto no art.º 74.º do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, segundo o qual "... os empregados das instituições de crédito devem proceder, tanto nas relações com os clientes como com outras instituições, com diligência, neutralidade lealdade e discrição e respeito consciencioso dos interesses que lhes estão confiados.”

40. Bem como violou gravemente os seus deveres profissionais como trabalhadora ao serviço da sua Entidade Patronal, tendo violado, além dos normativos descritos nos factos provados, o disposto nas alíneas c), e), f), g) e h) do n.º 1, e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consubstanciando o seu comportamento justa causa de despedimento de harmonia com o disposto nos n.ºs 1 e 2, alíneas a), d) e e), e n.º 3, do art.º 351.º do mesmo código.

41. Deve o douto Acórdão recorrido ser revogado e substituído por douda decisão que decida no sentido em que os factos praticados pela trabalhadora são graves e consubstanciam justa causa de despedimento, julgando-se válido o despedimento e absolvendo-se a Recorrente de todos os pedidos formulados nos presentes autos.

42. Ao decidir como decidiu, violou o douto Acórdão de fls...., ora recorrido, designadamente, o disposto nas alíneas c), e), f), g) e h) do n.º 1, e n.º 2 do artigo 128.º, e nos n.ºs 1 e 2, alíneas a), d) e e), e n.º 3, do art.º 351.º, no art.º 389.º e 390.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como nos art.ºs 256.º (crime de falsificação de documento) do Código Penal e 3.º (crime de falsidade informática) da Lei 109/2009, de 15 de Setembro.»

**12.** A recorrida contra-alegou tendo concluído:

a) A Recorrida não praticou qualquer facto suscetível de colocar em causa a relação laboral com o recorrente, pelo que a sanção de despedimento com que foi castigada e punida é ilegal, devendo assim ser reconhecida;

b) Tanto assim é que o recorrente manteve a trabalhar, em funções idênticas às da Autora, trabalhadores que praticaram os mesmíssimos factos;

c) Factos esses que, salientamos, não geraram qualquer dano ao Banco, nem a terceiros;

d) Bem pelo contrário, o Banco manteve os Clientes carteirizados, nas mesmas condições em que a trabalhadora os angariara;

e) Auferindo, naturalmente, daí rendimentos;

f) Também aqui, assumo-se, se prova que a conduta da trabalhadora foi direcionada no interesse do Banco: angariar Clientes e criar condições para que o Banco lucre;

- g) Por outro lado, pode uma trabalhadora de 44 anos, bancária de sucesso, altamente respeitada por colegas e chefias, mãe de duas filhas gémeas, menores e com problemas de saúde, mulher de um homem doente, que sustenta toda a sua família, que praticou meia dúzia de factos que não geraram qualquer dano ao Banco, ser despedida mais de um ano depois de a entidade patronal conhecer, através dos órgãos próprios de inspeção e auditoria e da hierarquia comercial do Balcão, os factos, tendo continuado, ao longo desse ano, a trabalhar com todos os clientes, desempenhando as mesmas funções? Entendemos, na esteira da Relação de Lisboa, que não!
- h) Assim, os factos provados elencados na douta sentença e dados como provados, na verdade, não são suscetíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento, atento o princípio da proporcionalidade da sanção em relação à gravidade da infração - ver todos os factos provados.
- i) No caso dos autos, não houve lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa - não houve, aliás, qualquer prejuízo - e não existe a justa causa para o despedimento, nos termos previstos no art.º 396.º do Código do Trabalho.
- j) Não houve Justiça na decisão da primeira Instância, tendo sido reposta pela Relação de Lisboa, considerando a situação subjetiva da trabalhadora: ao longo de toda a sua carreira revelou ser uma ótima bancária, sem absentismo mesmo quando o seu marido sucumbiu, felizmente sem falecer, a uma tuberculose.
- k) Mas ainda que se aceite como suficiente para a sanção aplicada tudo o que aqui foi dito, há um factos absolutamente determinante que deve ser sopesado por Vossas Excelências, Venerandos Conselheiros, e que foi olvidado, na totalidade, pelo Tribunal de Primeira Instância: o Banco Réu perdoou a trabalhadora e a nova administração, provavelmente para despedir sem custos, revogou esse perdão, punindo-a!
- l) Porque ao longo de um ano, um longo ano, e já conhecendo a prática dos factos, não avançou com o processo, não investigou o processo e manteve a trabalhadora a desempenhar as mesmas funções que até aí desempenhara, atendendo os mesmos clientes. Um ano!
- m) Esse foi um ano em que a AA esteve convencida que, após as suas declarações, o processo encerrara. Foi um ano em que o próprio autor do processo, convencido que Administração sabia, nada fez. Foi um ano que, enfim, decorreu sob o "signo do perdão!

n) A sanção de despedimento foi desproporcionada em relação ao comportamento dado por verificado, sem mais! E o Tribunal da Relação ao revogar esse despedimento cruel, expurgando-o expurgar, aplicou o Direito, nos termos que se impõem!

o) o comportamento da A. não integra, só por si, o conceito de justa causa de despedimento, por não virem invocadas na nota de culpa consequências decorrentes do comportamento da A. que, pela sua gravidade, pudessem determinar a necessidade imediata de pôr termo ao contrato de trabalho - art. 396.º do Código do Trabalho, e acórdãos do STJ de 15/05/87, BMJ, 3767, 411 do STJ de 26/5/88, BMJ, 377, 411 do STJ de 13/01/92, BMJ, 383, 462 da Relação de Coimbra de 14/03/89, CJ, 1989, 2, 98, da Relação de Coimbra de 6/6/91, CJ; 1991, 3, 120, do STJ de 9/2/93, CJ, 1993, 1, 249, e da Relação de Coimbra 7/7/94, CJ, 1994, IV, pág. 163.

p) Pelo que o Acórdão recorrido, ao considerar que os factos praticados pela A. não consubstanciam justa causa de despedimento, fez correto entendimento do Direito aplicável!

q) No presente há um facto que permite dizer, com toda a clareza, que o Réu não perdeu a confiança na Autora: conhecedor dos seus comportamentos, deixou-a a trabalhar com os seus, do banco, clientes durante um ano. Clientes que são, na verdade, o único e maior ativo do Réu. Se isto não é ter confiança na trabalhadora, o que será ter confiança?

**6.** Neste Supremo Tribunal de Justiça, o Excelentíssimo Senhor Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer no sentido de que deve ser negada a revista, confirmando-se o acórdão recorrido.

**13.** Nas suas conclusões, a recorrente suscita a questão de saber se existe ou não justa causa para o despedimento, pugnando pela revogação do acórdão recorrido e pela repriminção da sentença proferida pelo Tribunal da 1.ª instância.

## II

### **A) Fundamentação de facto:**

O Tribunal da Relação fixou a seguinte factualidade:

1. A trabalhadora (A.) foi admitida na R., em 18-02-2002, com o n.º de funcionário 52950, detendo a categoria profissional de Gestor Cliente desde

22-06-2010, data em que foi colocada no Balcão de Lisboa - ..., tendo em 08-10-2013 sido colocada no Balcão de Lisboa - ..., e em 08-01-2018 colocada no Balcão do ..., no qual desempenhou também funções

2. A Direção de Auditoria e Inspeção - Departamento de Inspeção e Fraudes da CEMG elaborou em 11-04-2018 o “Relatório de Averiguações n.º 049/18 - Processo n.º 304/17”, cuja cópia [e respetivos anexos] faz fls. 9 a 467 dos autos apensos de procedimento disciplinar e cujo teor aqui se dá por reproduzido.

3. Por deliberação do Conselho de Administração da CEMG de 18-04-2018 foi aprovada a proposta da Direção de Recursos Humanos “PROP - DRH - 804 / 2018”, cuja cópia faz fls. 6 e 7 dos autos apensos de procedimento disciplinar e cujo teor aqui se dá por reproduzido, tendo nessa data sido deliberado instaurar processo disciplinar à trabalhadora A., com intenção de despedimento, bem como a sua suspensão preventiva no decurso do procedimento disciplinar, sem perda de antiguidade e retribuição.

4. Em dezembro de 2011, a então denominada Direção de Planeamento, Estudos e Contabilidade, emitiu o “Modelo de Gestão de Carteiras - Clientes Particulares”, cuja cópia faz fls. 26 a 33 dos autos apensos de procedimento disciplinar e cujo teor aqui se dá por reproduzido, que definiu as regras para a Gestão e Acompanhamento de Carteiras de Clientes Particulares nos Balcões da CEMG.

5. Entre outras instruções, foram definidas as seguintes “Regras de Aplicação Generalizada”:

Inserção de Clientes Novos ou Reativados (Clientes sem relação ou com relação central desde que a 1.ª DO como titular tenha data de abertura < 30 dias), podem ser inseridos em qualquer altura, em todos os tipos de carteiras, desde que o Cliente reúna as condições de encarteiramento;

Inserção de Clientes Não Novos, ocorrerá apenas no processo de reavaliação de carteiras;

Inserção de Clientes relação central - podem ser encarteirados clientes com relação central mas inativos há mais de 2 anos, e/ou com última conta DO liquidada há mais de dois anos;

Qualquer encarteiramento, apenas poderá ocorrer sobre o cliente sem Gestor atribuído e não esteja pendente de encarteiramento;

Qualquer encarteamento, apenas poderá ocorrer sobre o cliente sem intervenção (relação ativa), enquanto titular, em contas (qualquer produto) de Empregados (relação ativa).

Todos os utilizadores com perfil/função de Gestores de Cliente Premium e Responsáveis pelas Direções, podem inserir Clientes Novos ou

Reativados nas carteiras, desde que o Cliente não tenha Balcão titular atribuído, ou tenha como BTC o balcão/centro da carteira.

6. Do supra referido documento constam ainda, sob o título “Modelo de Gestão de Carteiras -Premium”, as seguintes “Condições obrigatórias sobre o Encarteamento de Clientes/Carteiras -Premium (P)”:

«Só podem ser inseridos:

⊖ Clientes Particulares (tipo P)\*, com Recursos < 350 Mil Euros e Recursos >= 25 (1) Mil Euros ou Recursos Totais + Crédito >= 100 Mil Euros;

⊖ Clientes com Idade >= 25 e <= a 64 (anos);

⊖ Profissões qualificadas (2);

⊖ Prioridade estratégica diferente de “E” (Excluído) e diferente de “Y” (Dados 0 Sem vínculos (\*\*)) familiares (relação ativa) com outros Clientes com Gestor atribuído (relação ativa).

Notas:

\* Condição obrigatória não ultrapassável

(\*\*) Vínculos permitidos - ver tabelas de vínculos

(1) Não aplicável a Novos Clientes

(2) Ver lista de profissões em anexo

7. Em 11-05-2017, II, do Departamento de Auditoria, enviou o e-mail cuja cópia faz fls. 64 e 65 dos autos apensos de procedimento disciplinar, dirigido à trabalhadora, com o seguinte teor: «Venho por este meio solicitar o contexto e fundamentação para a alteração no ST [Sistema Transacional] da data de nascimento da cliente ... processada em 09mai2017»

8. Em 12-05-2017 a trabalhadora respondeu através do email cuja cópia faz fls. 64 dos autos apensos de procedimento disciplinar, nos seguintes termos: «A alteração da data de nascimento foi uma situação pontual e prontamente retificada a fim de carteirização, já que a Cliente abordou o balcão para formalização de pedido de financiamento a HPP - Imóvel MG, tendo manifestado interesse no acompanhamento personalizado.

Apesar da cliente reunir todas as condições do segmento estratégico para carteirização não possui idade suficiente para o efeito.

De referir que pese embora tenha havido a alteração supra mencionada nunca houve intenção de lesar a Cliente, bem como criar qualquer prejuízo patrimonial»

9. Nesse mesmo dia 12-05-2017 II elaborou o email cuja cópia faz fls. 63 dos autos apensos de procedimento disciplinar, reportando a situação a JJ, que por sua vez reportou a situação a LL no dia 15-05-2017, tendo esta nesse mesmo dia reportado a situação a MM, diretora da Direção de Auditoria e Inspeção “para eventual afetação ao DIF”\ nesse mesmo dia esta última enviou o email cuja cópia faz fls. 62 dos autos apensos de procedimento disciplinar, dirigido à Subdiretora da DAI, NN

10. Nesse mesmo dia 15-05-2017 NN determinou a abertura do Processo de Averiguações no âmbito do DEPARTAMENTO DE INVESTIGAÇÃO E FRAUDES da DAI, na sequência das quais foi solicitado à DSI a emissão de listagem com todas as manutenções de Data de Nascimento efetuadas pela trabalhadora.

11. No âmbito dessas averiguações do DIF, e para além da situação acima referida detetada pelo Departamento de Auditoria, foram detetadas outras cinco situações, todas elas enumeradas no “Relatório de Averiguações n.º 049/18 - Processo n.º 304/17” acima referido, a seguir descritas

12. Em 19-04-2017 AA iniciou relacionamento comercial com a CEMG, no Balcão Lisboa - ..., tendo-lhe sido atribuído o n.º de Cliente ....

No respetivo Questionário de Dados Pessoais, emitido pela trabalhadora consta a Data da Nascimento da Cliente, 1997-01-03, a qual confere com os dados existentes no Cartão de Cidadão n.º ..., rececionado na mesma data.

13. Ainda em 19-04-2017 foi constituída a conta à ordem n.º ..., domiciliada no mesmo Balcão, solidariamente titulada por AA e por PP

14. No dia 09-05-2017, às 13:36h, a trabalhadora processou em Sistema Transacionai uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de BB, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual constava como 1997-01-03 (portanto 20 anos de idade à data dos factos), alterando-a para 1992-01-03 (como se tivesse 25 anos).
15. Ainda em 09-05-2017, às 13:57h, a mesma Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira ..., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente, que tinha idade inferior a 25 anos.
16. Em 11-05-2017, QQ, no desempenho de funções de Subgerente na DSO - Núcleo de Abertura e Manutenção de Clientes e Contas, procedeu à correção da Data de Nascimento da referida cliente BB, em Sistema Transacionai, repondo a data (correta) de 1997-01-03, conforme consta no Cartão de Cidadão da Cliente.
17. Em 23-04-2014 DD iniciou relacionamento comercial com a CEMG, tendo-lhe sido atribuído o n.º de Cliente .... No Cartão de Cidadão n.º ..., rececionado nessa data, consta a Data de Nascimento da Cliente, 1993-09-18.
18. Na mesma data de 23-04-2014 UU, que desempenha as funções de Gestor de Negócios no Balcão Lisboa ..., processou a constituição da conta à ordem n.º ..., domiciliada nesse Balcão, e individualmente titulada por DD.
19. Em 24-04-2014, às 15:40, a trabalhadora processou em Sistema Transacional uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de DD, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual constava como 1993-09-18 (portanto 20 anos à data dos factos), alterando-a para 1988-09-18 (25 anos).
20. Na mesma data de 24-04-2014, também às 15:40, a Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira ..., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente, que tinha idade inferior a 25 anos.
21. Ainda em 24-04-2014, UU processou em Sistema Transacional a admissão da Cliente DD à Associação Mutualista Montepio (MGAM), tornando-a Associada desta, e processando uma entrega no montante de € 7 000, na

modalidade mutualista “Montepio Capital Certo - 2014-2019, 4a Série”, por débito da conta à ordem n.º ....

22. Em 04-07-2017, a trabalhadora procedeu à correção da Data de Nascimento de DD em Sistema Transacionai repondo a data de 1993-09-18, conforme consta no Cartão de Cidadão da Cliente.

23. Em 23-04-2014, EE iniciou relacionamento comercial com a CEMG, tendo-lhe sido atribuído o n.º de Cliente .... No Cartão de Cidadão n.º ..., rececionado nessa data, consta a Data de Nascimento da Cliente, 1994-08-06.

24. Na mesma data de 23-04-2014, UU processou a constituição da conta à ordem n.º ..., domiciliada no Balcão Lisboa - ..., e individualmente titulada por EE.

25. Em 24-04-2014, às 17:42, a trabalhadora processou em Sistema Transacional uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de EE, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual constava como 1994-08-06 (portanto 19 anos à data dos factos), alterando-a para 1987-08-06 (26 anos).

26. Na mesma data de 24-04-2014, às 17:45, a mesma Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira ..., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente, que tinha idade inferior a 25 anos.

27. Ainda em 24-04-2014 UU processou em Sistema Transacionai a admissão da Cliente EE à Associação Mutualista Montepio (MGAM), tornando-a Associada desta, e processando uma entrega no montante de € 7 000, na modalidade mutualista “Montepio Capital Certo - 2014-2019, 4,ª Série”, por débito da conta à ordem n.º ....

28. Em 30-03-2015 UU procedeu à correção da Data de Nascimento de EE, em Sistema Transacional, repondo a data de 1994-08-06, conforme consta no Cartão de Cidadão da Cliente.

29. Em 12-08-2016 FF iniciou relacionamento comercial com a CEMG, tendo-lhe sido atribuído o n.º de Cliente .... No Cartão de Cidadão n.º ....., rececionado nessa data, consta a Data de Nascimento da Cliente, 1947-11-28.

30. Na mesma data de 12-06-2016 a trabalhadora processou a constituição da conta à ordem n.º ..., domiciliada no Balcão Lisboa - ..., e solidariamente titulada por FF e por YY (Cl. n.º ...), filha da primeira.
31. Ainda em 12-08-2016, às 17:07, a trabalhadora processou em Sistema Transacional uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de FF, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual constava como 1947-11-28 (portanto 68 anos à data dos factos), alterando-a para 1957-11-28.
32. De seguida, às 17:13, a mesma Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira ..., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente, que tinha idade superior a 64 anos.
33. Ainda em 12-08-2016, às 17:14, a trabalhadora procedeu à correção da Data de Nascimento de FF em Sistema Transacional, repondo a data de 1947-11-28, conforme consta no Cartão de Cidadão da Cliente.
34. Na mesma data de 12-08-2016, a trabalhadora processou em Sistema Transacional a admissão da Cliente FF à Associação Mutualista Montepio (MGAM), tornando-a Associada desta, e processando uma entrega no montante de € 150, na modalidade mutualista “Montepio Poupança Complementar”, por débito da conta à ordem n.º ....
35. Em 20-09-2016, GG iniciou relacionamento comercial com a CEMG, tendo-lhe sido atribuído o n.º de Cliente .... No Cartão de Cidadão n.º ..., rececionado nessa data, consta a Data de Nascimento da Cliente, 1943-05-03.
36. Na mesma data de 20-09-2016, UU processou a constituição da conta à ordem n.º ..., domiciliada no Balcão Lisboa - ..., e individualmente titulada por GG.
37. Em 21-09-2016, UU processou em Sistema Transacional a admissão da Cliente GG, à Associação Mutualista Montepio (MGAM), tornando-a Associada desta e processando uma entrega no montante de € 100, na modalidade mutualista “Montepio Poupança Complementar”, por débito da conta à ordem n.º ....
38. Em 29-09-2016, às 13:21, a trabalhadora processou em Sistema Transacional uma Manutenção aos Dados de Cliente, relativos aos dados de GG, nomeadamente no que concerne à Data de Nascimento desta, a qual

constava como 1943-05-03 (portanto 73 anos à data dos factos), alterando-a para 1953-05-03 (63 anos).

39. Na mesma data de 29-09-2016, às 13:22, a mesma Cliente foi associada à Carteira de Clientes Premium do Balcão Lisboa - ..., Carteira ..., à data atribuída à Gestora AA ora trabalhadora. Tal carteirização foi possível atendendo à alteração da Data de Nascimento da Cliente que tinha idade superior a 64 anos.

40. A Data de Nascimento existente em Sistema Transacional relativa a GG, à data da elaboração do “Relatório de Averiguações n.º 049/18 - Processo n.º 304/17”, permanecia divergente da Data de Nascimento constante no Cartão de Cidadão.

41. Em 31-07-2008 ZZ iniciou relacionamento comercial com a CEMG, tendo-lhe sido atribuído o n.º de Cliente ..... No Cartão de Cidadão n.º ....., digitalizado em SGD - Sistema de Gestão Documental, consta a Data de Nascimento do Cliente, 1982-07-04.

42. Nessa mesma data de 31-07-2008 foi constituída a conta à ordem n.º ..., atualmente domiciliada no Balcão Lisboa - ..., e titulada individualmente por HH.

43. Em 2016-11-15 entrou em vigor a “Comunicação de Negócio” com a referência CN DMKR - 123/2016, subordinada ao assunto “Modalidade Mutualista - Emissão «Montepio Poupança Reforma Mais», Série 2016-2041”, cuja cópia faz fls. 221 e 222 dos autos apensos de procedimento disciplinar e cujo teor aqui se dá por reproduzido, a qual informa do início de comercialização do produto Montepio Poupança Reforma Mais, Série 2016-2041 e enuncia algumas das características do produto, entre as quais: «Tem restrições etárias de subscrição decorrentes do enquadramento no regime fiscal dos PPR, dirigindo-se a subscritores com idades entre os 35 e os 55 anos à data da Subscrição;»

44. Em 18-11-2016, às 16:57, a trabalhadora processou uma alteração em Sistema Transacional à Base de Dados de Cliente do HH, nomeadamente à Data da Nascimento do mesmo, tendo sido alterada a previamente existente de 1982-07-04 (34 anos), para 1981-07-04 (35 anos).

45. Na mesma data de 18-11-2016, a trabalhadora processou em Sistema Transacional a subscrição de um plano mutualista, “Montepio Poupança

Reforma Mais, Série 2016-2041”, em nome do Cliente HH, pelo valor de € 1.000, e por débito da conta à ordem n.º .....

No documento de emissão resultante, consta no campo Data de Nascimento, relativo aos dados do Associado, a data de 1981-07-04.

46. Ainda em 18-11-2016, pelas 17:18, a trabalhadora procedeu à correção da Data de Nascimento de HH em Sistema Transacional, repondo a data de 1982-07-07, conforme consta no Cartão de Cidadão do Cliente.

47. A trabalhadora, enquanto Gestora de Cliente, alterou dados do Sistema Transacional da CEMG, concretamente as Data de Nascimento de clientes acima referidas em 14, 19, 25, 31 e 38, com o intuito de, dessa forma, carteirizar Clientes e assim dar cumprimento a objetivos comerciais.

48. No caso do cliente HH, a alteração efetuada pela trabalhadora permitiu ao cliente subscrever uma modalidade Mutualista, que, face à real idade do mesmo, não seria possível.

49. A entidade empregadora aprovou e divulgou internamente o denominado “Código de Conduta da Caixa Económica Montepio Geral”, cuja cópia faz fls. 239 a 251 dos autos apensos de procedimento disciplinar, entrado em vigor em 01-03- 2017.

50. A entidade empregadora aprovou e divulgou internamente as normas de procedimentos n.ºs 20/2014, 61/2015 e 53/2016, relativas a “Clientes e Contas de Depósito à Ordem”, cujas cópias fazem fls. 253 a 309, 311 a 373 e 375 a 435 dos autos apensos de procedimento disciplinar, entradas em vigor, respetivamente, em 31-03-2014, 14-12-2015 e 19-09-2016.

51. A Direção de Auditoria e Inspeção (que não tem poder disciplinar, que compete apenas ao Conselho de Administração, sem prejuízo da possibilidade de delegação na comissão executiva, que à data não existia) teve conhecimento dos factos que despoletaram a subsequente investigação em maio de 2017.

52. Os factos em apreço nos autos não geraram qualquer dano aos clientes do Banco, que mantêm essa qualidade, alguns dos quais não terão chegado a tomar conhecimento das alterações em questão.

53. Em outubro de 2015 foi diagnosticada tuberculose ao marido da trabalhadora.

54. Por essa razão, o seu marido esteve doente cerca de um ano, com internamentos e cuidados diários permanentes [resposta ao artigo 57.º da CONTESTAÇÃO DO TRABALHADOR.
55. A uma das filhas gémeas da trabalhadora foi diagnosticada, em maio de 2015, perturbação de hiperatividade e défice de atenção, de tipo desatento, com repercussões na aprendizagem escolar.
56. Não obstante as referidas circunstâncias, a trabalhadora não faltou nem esteve de baixa, mas sofreu uma depressão reativa à sua situação familiar.
57. A trabalhadora não tem averbada no cadastro disciplinar a prática de qualquer infração disciplinar.
58. O despedimento deixou a trabalhadora num estado de ansiedade e angústia, que agravou os seus problemas alimentares.
59. A trabalhadora receia não encontrar emprego que permita o sustento da sua família de forma cabal.
60. É mãe de duas filhas.
61. O seu sogro sofre de uma doença degenerativa em estado avançado.
62. Após o despedimento, a trabalhadora passou a ser ajudada financeiramente pela mãe
63. Em 18.4.2018, o Conselho de Administração da Ré deliberou aprovar a proposta 2018-804 da Direção de Recursos Humanos, “dando início ao procedimento disciplinar com intenção de despedimento (...)” da Autora.
64. No âmbito desse processo a Ré deduziu contra a Autora a nota de culpa que faz fls. 480-503 do procedimento disciplinar apenso, cujo teor se dá por reproduzido.
65. A Autora foi notificada da nota de culpa em 3.5.2018.
66. À nota de culpa a Autora respondeu nos termos que constam de fls 515-523, dando-se aqui por reproduzido o seu teor.
67. Em 24.7.2018 a Instrutora do processo disciplinar elaborou o “relatório final” que faz fls 635-637 do processo disciplinar, dando igualmente por reproduzido o respetivo conteúdo.

68. Em 23.8.2018 a Comissão Executiva do C.E.M.Geral proferiu a decisão disciplinar de fls 694-695 do processo disciplinar, deliberando aplicar à trabalhadora a sanção de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação, nos termos que fazem fls. 694-695, dando-se também por reproduzido o seu conteúdo.

69. Essa decisão foi notificada à Autora, que a recebeu, em 28.8.2018.

## **B) Fundamentação de Direito:**

Como já se referiu, a recorrente suscita a questão de saber se existe ou não justa causa para o despedimento, pugnando pela revogação do acórdão recorrido e pela reprimenda da sentença proferida pelo Tribunal da 1.<sup>a</sup> instância.

O Tribunal da 1.<sup>a</sup> Instância considerou que a factualidade dada como provada integrava justa causa para o despedimento da Autora, pelo que o considerou lícito.

Assim, após ter feito referência aos factos fundamentou a sua posição da forma seguinte:

«Subsumindo tal factualidade aos deveres do trabalhador plasmados no artigo 128.º do Código do Trabalho, afigura-se-nos que a mesma configura, desde logo, uma violação do dever de obediência previsto na alínea e), do n.º 1, do citado preceito [«Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus interesses ou garantias»], dever esse que representa o corolário mais significativo da subordinação jurídica, sendo uma das expressões da sujeição laboral (cfr. PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, in Código do Trabalho Anotado e Comentado, Almedina, 2.<sup>a</sup> edição, 2010, p. 338).

A trabalhadora não observou as regras e os procedimentos internos do empregador relativos:

- à carteirização de “clientes premium”, no que respeita à idade dos clientes a cartearizar, que conforme previsto no “Modelo de Gestão de Carteiras - Clientes Particulares” (quer na versão cuja cópia faz fls. 26 a 33 dos autos apensos de procedimento disciplinar, quer na versão vigente à data dos factos, cuja cópia faz fls. 205 a 221), esta sujeita à condição obrigatória de “idade > 25 <= 64”;

- às normas de procedimentos n.ºs 20/2014, 61/2015 e 53/2016, relativas “Clientes e Contas de Depósito à Ordem”, cujas cópias fazem fls. 253 a 309, 311 a 373 e 375 a 435 dos autos apensos de procedimento disciplinar, respeitantes aos dados e comprovativos dos clientes com poderes de movimentação sobre contas de depósito;
- às “Regras de Estabilidade e Manutenção de Carteiras”, cuja cópia faz fls. 46 a 52 dos autos apensos de procedimento disciplinar;
- às regras de comercialização do produto Montepio Poupança Reforma Mais, Série 2016-2041, mormente quanto à idade dos subscritores, definidas na “Comunicação de Negócio” CN DMKR - 123/2016, cuja cópia faz fls. 221 e 222, sujeita a restrições etárias de subscrição decorrentes do enquadramento no regime fiscal dos PPR, dirigindo-se a subscritores com idades entre os 35 e os 55 anos à data da subscrição.

Por outro lado, a descrita conduta da trabalhadora consubstancia igualmente uma violação do dever de lealdade previsto na alínea f) do n.º 1 do citado preceito [«Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios»], não na vertente estrita dos dois deveres especificamente enumerados no preceito, a título meramente exemplificativo [de sigilo e não concorrência], mas numa vertente mais ampla [que não se esgota nos referidos deveres específicos] de proibição de realizar quaisquer ações que violem os interesses do empregador e da empresa entendida como organização de meios (cfr. PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, op. Cit, p. 347). Nesta perspetiva mais abrangente, haverá violação do dever de lealdade «...quando o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, afeta a relação de confiança estabelecida com o empregador, causando, ainda que potencialmente, uma violação dos interesses da empresa» (cfr. PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, op. Cit, p. 348). A conduta da trabalhadora é inequivocamente suscetível de causar uma violação dos interesses da entidade empregadora, nomeadamente ao ter criado um risco potencial de sujeição a sanções por parte do supervisor bancário (BdP) face à inexatidão dos dados dos clientes e à subscrição de produtos PPR por quem não reunia as respetivas condições.

Temos, pois, diversas atuações da trabalhadora reiteradas no tempo, que apreciadas globalmente são manifestamente suscetíveis de configurar uma

infração disciplinar (sendo certo que cada uma dessas condutas, por si só, seria igualmente suscetível de poder configurar uma infração disciplinar), sendo por isso inquestionável o fundamento para o exercício do poder disciplinar por parte da entidade empregadora e para a consequente aplicação de uma sanção disciplinar.

De resto, e como se referiu no despacho saneador, os factos praticados pela trabalhadora são suscetíveis de configurar - pelo menos em abstrato - a prática do crime de falsificação p. e p. artigo 256.º, n.º 1, do Código Penal.

A questão essencial que se coloca é se a sanção concretamente imposta [o despedimento sem indemnização ou compensação], que constitui a sanção mais grave, é adequada e proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator (artigo 330.º, n.º 1, do Código do Trabalho), ou seja, se a mencionada infração disciplinar determinou uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória.

Com efeito, nem todo o comportamento ilícito e imputável ao trabalhador a título de culpa implica a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; o vínculo laboral apenas se torna inviável quando nenhuma outra sanção é capaz de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento do trabalhador.

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.

É certo que não se provou que a trabalhadora tenha causado qualquer prejuízo aos clientes do Banco, da mesma forma que não causou um efetivo prejuízo ao próprio Banco (os riscos que este correu foram mais potenciais do que efetivos), o que significa que os benefícios que a trabalhadora obteve para si (a inclusão, na sua carteira de clientes, de diversos clientes que não preenchiam os critérios para a carteirização, alcançando mais facilmente dessa forma os seus objetivos comerciais) não se traduziram em prejuízos efetivos para os clientes e/ou para o Banco.

Todavia, a sua atuação é de molde a causar uma quebra de confiança irremediável por parte da entidade empregadora, sendo certo que a doutrina e a jurisprudência têm vindo a considerar que a quebra dessa relação de

confiança constitui justa causa de despedimento independentemente dos montantes em questão ou mesmo independentemente sequer da existência de prejuízos. A quebra da relação de confiança não tem graus; uma vez quebrada, é irrelevante a intensidade dessa quebra.

Como se refere no acórdão de 13-03-2017 do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO (processo n.º 1668/16.1T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), «... conforme doutrina e jurisprudência uniforme, 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 contratual (arts. 126.º, n.º 1, do CT/2009 e 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. Como se diz no Acórdão do STJ de 03.06.09 ([www.dgsi.pt](http://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 futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.’ ”.

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 de crédito (podendo a desconfiança minar uma instituição de crédito, por mais sólida que a mesma possa ser). Os factos assumem uma particular gravidade no contexto específico em que se inseria a trabalhadora – os trabalhadores de uma instituição financeira estão adstritos ao cumprimento de deveres legais e deontológicos (com fontes diversas) atendendo à especificidade das suas funções e ao facto de lidarem com valores patrimoniais alheios –, obstando por si só a que *in casu* o juízo de prognose sobre a viabilidade futura da relação de trabalho possa ser feito em prol da trabalhadora.

Tal conclusão não se mostra prejudicada, em nosso entender, pelo facto de ter resultado demonstrado que era possível a carteirização de clientes com idade inferior a 25 anos e superior a 64 anos desde que fosse obtida autorização superior, ou seja, que a condição “idade > 25 <= 64” [o obstáculo que a

trabalhadora removeu em cinco das suas atuações em apreço] era uma condição obrigatória mas ultrapassável.

Desde logo, como supra se referiu, tal dependia da obtenção de autorização superior, que a trabalhadora não solicitou; ora, se efetivamente - como pretendeu sustentar a trabalhadora em sede de audiência - a circunstância de tal condição ser ultrapassável mediante autorização superior relativizava a existência de tal requisito, a questão que se coloca é por que razão a trabalhadora não solicitou tal autorização, optando ao invés por atalhar caminho através da alteração de dados pessoais dos clientes no sistema transacional. É, pois, legítimo que a empregadora tenha fundadas reservas acerca da atuação futura da trabalhadora, que dispendo de uma via alternativa lícita enveredou por uma atuação ao arrepio das normas a que estava vinculada.

Acresce que uma tal autorização não bastaria no que respeita ao cliente ZZ, que não tinha idade para subscrever o produto PPR e apenas o subscreveu graças ao procedimento anómalo da trabalhadora.

Também a antiguidade da trabalhadora - cerca de 16 anos - joga neste caso em desfavor da mesma; a trabalhadora estava há tempo suficiente ao serviço da empregadora para ter interiorizado todas as regras e procedimentos em vigor na mesma, bem como para tomar consciência da relevância de tais normas.

Todas as circunstâncias supra referidas obstam a que, *in casu*, o juízo de prognose sobre a viabilidade futura da relação de trabalho possa ser feito em prol da trabalhadora. Perante todas as circunstâncias do caso em apreço à entidade empregadora não era exigida a aplicação de alguma das sanções conservatórias disponíveis no “catálogo” de sanções previsto no artigo 328.º, n.º 1, do Código do Trabalho, uma vez que não é exigível ao empregador que mantenha ao seu serviço um trabalhador em quem deixou de ter confiança.

Conclui-se, por tudo o exposto, que à entidade empregadora não era exigível a subsistência da relação laboral e, como tal, a sanção aplicada foi proporcional, sendo por isso lícito o despedimento que entendeu levar a cabo. *(fim da transcrição parcial da fundamentação da sentença proferida pela 1.ª instância)*

\*

Por seu turno, o Tribunal da Relação veio a considerar o despedimento ilícito sustentando a sua posição na seguinte argumentação:

«Revertendo ao caso concreto, decorre da factualidade assente que a Autora não observou as regras e procedimentos internos do Banco no que concerne a:

- carteirização de “clientes premium”, no que respeita à idade dos clientes a carteirizar, alterando-as, conforme resulta dos pontos 14,19,25,31,38 e 44, com o intuito de, dessa forma, carteirizar clientes e assim dar cumprimento a objetivos comerciais.

- no caso do cliente HH, relativamente ao qual foi também alterada a data de nascimento, essa alteração permitiu a este cliente subscrever um plano mutualista “Montepio Poupança Reforma Mais, série 2016-2041” que, face à idade real do mesmo (34 anos), não seria possível (a idade mínima exigida é de 35 anos). Com esta atuação, a trabalhadora não observou as regras e procedimentos internos do empregador relativos a :

- à carteirização de “clientes premium” no que respeita à idade de clientes a carteirizar, que conforme previsto no “Manual Operativo - Gestão de Carteiras de Clientes”, junto a fls 205-221, estava sujeita à condição obrigatória de “idade>25<=64”.

A idade representava, porém, uma condição obrigatória ultrapassável, desde que fosse obtida autorização superior.

- às normas de procedimentos n.º 20/2014, 61/2015 e 53/2016, relativas a “Clientes e Contas de Depósitos à Ordem”, que figuram a fls. 253 a 309, 311 a 373 e 375 a 435 do processo disciplinar apenso, respeitantes aos dados e comprovativos dos clientes com poderes de movimentação sobre contas de depósito;

- às “Regras de Estabilidade e Manutenção de Carteiras”, junto a fls 46 a 52 do processo disciplinar.

- às regras de comercialização do produto Montepio Poupança Reforma Mais, série 2016-2041, designadamente quanto à idade dos subscritores, definidos na “Comunicação de Negócio” CN DMKR- 123/2016, cuja cópia figura a fls 221-222, que impõe restrições etárias decorrentes do enquadramento no regime fiscal dos PPR, dirigindo-se a subscritores com idades entre os 35 e os 55 anos à data da subscrição.

Prescreve o art. 128.º do CT, que recai sobre o trabalhador os deveres de:

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

f) Guardar lealdade ao empregador.

O dever de obediência representa, na esfera do trabalhador, o correlativo do poder de direção - na vertente do poder conformativo da prestação - a cargo do empregador.

Assim, o trabalhador deve obediência às ordens da entidade patronal no que respeita à execução e disciplina no trabalho, salvo na medida em que essas ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Em sentido amplo, “o dever de lealdade é o dever orientador geral da conduta do trabalhador no cumprimento do contrato”, entroncando, por um lado, no dever geral de cumprimento pontual dos contratos e, nesta perspetiva, “não é mais do que a concretização laboral do princípio da boa fé, na sua aplicação ao cumprimento dos negócios jurídicos, tal como está vertido no art. 762, n.º 2 do AA.” ( Maria do Rosário Palma Ramalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, 6a ed. 2016, pág.288). Como refere Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12.ª ed., pág. 233) “O que pode dar-se por seguro é que o dever geral de lealdade tem uma faceta subjetiva que decorre da sua estreita relação com a permanência de confiança entre as partes (nos casos em que este elemento pode considerar-se um suporte essencial da celebração do contrato e da continuidade das relações que nele se fundam”, sendo necessário que “a conduta do trabalhador não seja em si mesma, suscetível de destruir ou abalar tal confiança, isto é, capaz de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele”, sendo certo que “este traço do dever de lealdade é tanto mais acentuado quanto mais extensa for a (eventual) delegação de poderes no trabalhador e quanto mais for a atinência das funções exercidas à realização final do interesse do empregador. ”

*In casu*, dúvidas não há que a Autora, com a sua atuação, violou o dever de obediência, na medida em que, para o efeito, adulterou os dados insertos no Sistema Transacional referentes à idade de cinco clientes, alterando a idade dos mesmos. Fê-lo com a intenção de carteirizar clientes e assim dar cumprimentos s objetivos comerciais.

E, em relação ao cliente HH essa alteração foi feita de forma a permitir-lhe subscrever uma modalidade Mutualista (Montepio Poupança Reforma Mais).

No domínio da atividade bancária a relação de confiança entre o empregador e os seus trabalhadores é particularmente exigente, decorrente da especificidade dos interesses em jogo, onde a imagem das entidades nele envolvidas junto dos seus clientes e uma gestão prudencial têm papel de relevo.

E este mesmo entendimento tem vindo a ser seguido jurisprudencialmente.

Mas constituirão os factos imputados à trabalhadora justa causa de despedimento? Importa ter presente que a justa causa pressupõe um comportamento grave, tanto do ponto de vista subjetivo, como objetivo.

E, objetivamente, há que admitir que a alteração dos dados de clientes no sistema informático do banco, embora corrigido posteriormente, constitui um comportamento que reveste alguma gravidade, sendo mesmo suscetível de integrar, como acima referido, a prática de um crime de falsidade informática, p.e p. pelo art. 3.º da Lei n.º 109/2009, de 5.9.

No entanto, importa atentar que não se provou que dessa conduta tenha decorrido prejuízo para os clientes do banco, nem um prejuízo efetivo para o próprio banco, sendo que alguns dos clientes não chegaram sequer a tomar conhecimento das alterações em questão.

Já quanto à gravidade subjetiva, é sabido que a justa causa pressupõe um comportamento culposos e grave.

Ora, no caso concreto, a culpa da trabalhadora não se mostra acentuada: a trabalhadora não visou com a sua conduta obter um benefício patrimonial para si ou para terceiros, mas apenas carteirizar clientes, procurando alcançar objetivos comerciais.

A conduta é ilícita, sem dúvida! Reveste alguma gravidade, é inquestionável! Todavia, há que ter presente que o despedimento é a sanção mais grave de entre as elencadas no art.º 328.º, n.º 1 do CT e só deve ser aplicada quando não seja exigível ao empregador aplicar outras, de cariz conservatório.

No caso dos autos, a Autora tinha quase 16 anos de antiguidade, sem qualquer cadastro disciplinar. Nestas circunstâncias, devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator (art.º 330.º,

n.º1 do CT), entendemos que a aplicação da sanção expulsória se mostra desproporcional e excessiva.

No quadro fáctico apurado, integrando o comportamento da trabalhadora a prática de infrações disciplinares, a aplicação de uma sanção conservatória seria mais ajustada, pelo que concluímos pela inexistência de justa causa para o despedimento, com a sua conseqüente ilicitude. *(fim da transcrição parcial da fundamentação do Acórdão do Tribunal da Relação)*

\*

Vejamos então se assiste razão à recorrente quando pugna pela revogação do Acórdão da Relação e pela reprimenda da sentença proferida pelo Tribunal da 1.ª instância.

A Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 53.º, garante aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

O art.º 351.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/2, sob a epígrafe «Noção de justa causa de despedimento» estatui que «Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho».

O art.º 126.º, do mesmo diploma legal, estatui que as partes numa relação laboral devem pautar a sua conduta com observância pelo princípio da boa-fé, referindo:

1 - O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 - Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Por seu turno, o art.º 128.º, do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Deveres do Trabalhador” dispõe:

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

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

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

**António Monteiro Fernandes** (Direito do Trabalho, 19.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 341) refere: «A subordinação implica um dever de obediência para o trabalhador. O art.º 128.º/1-e) CT, que expressamente o consagra, completa, pois, a definição do contrato de trabalho, contida no art.º 11.º.

A primeira nota que o enunciado legal sugere é a de que o trabalhador não fica, pelo contrato, simplesmente obrigado a respeitar e cumprir as ordens e instruções do empregador quanto ao modo de executar o trabalho. As ideias de “autoridade” e de “organização” que a definição do art.º 11.º acolhe indicam que o dever de obediência não é meramente instrumental para a execução do trabalho— refere-se a uma variedade de comportamentos

requeridos pelo empregador, tendo em vista a coesão e a funcionalidade da própria organização em que o trabalho se insere».

O mesmo Autor na obra citada a pp. 347-349, a propósito de dever de lealdade, menciona: «em geral, o dever de fidelidade, de lealdade ou de “execução leal” tem o sentido de garantir que a atividade pela qual o trabalhador cumpre a sua obrigação representa de facto a utilidade visada, vedando-lhe comportamentos que apontem para a neutralização dessa utilidade ou que, autonomamente, determinem situações de “perigo”(-) para o interesse do empregador ou para a organização técnico-laboral da empresa(-)», sendo que «o dever geral de lealdade tem uma faceta subjetiva que decorre da sua estreita relação com a permanência de confiança entre as partes (nos casos em que este elemento pode considerar-se suporte essencial de celebração do contrato e da continuidade das relações que nele se fundam)» e que, encarado de um outro ângulo, «apresenta também uma faceta objetiva, que se reconduz à necessidade do ajustamento da conduta do trabalhador ao princípio da boa fé no cumprimento das obrigações», sendo o que resulta do art.º 126.º/1 CT, «donde promana, no que especialmente respeita ao trabalhador, o imperativo de uma certa adequação funcional ou correção da sua conduta em vista à realização do interesse do empregador, na medida em que esse interesse esteja “no contrato”, isto é, tenha a sua satisfação dependente do cumprimento (e do modo do cumprimento) da obrigação assumida pela contraparte».

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 culposos 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.

Apesar de a lei não fazer referência expressa ao conceito de ilicitude o mesmo está subjacente à noção legal, pois só é possível falar de culpa após um juízo prévio de ilicitude.

Nesta linha, **António Menezes Cordeiro** (Manual de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, pág. 821), citando fonte jurisprudencial, que subscreve, refere que a justa causa postula sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou por omissão, de deveres legais ou contratuais.

Assim, decompondo a noção legal de justa causa, temos sempre um comportamento ilícito, censurável em termos de culpa e com consequências gravosas na relação laboral de forma a inviabilizar a mesma.

O art.º 351.º, n.º 3, do Código do Trabalho estabelece que «Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes».

Por seu turno, o artigo 330.º, n.º 1, do Código do Trabalho, com a epígrafe «Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar» introduz o conceito de proporcionalidade ao estatuir que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

A ponderação da proporcionalidade permite-nos ainda determinar a razoabilidade da decisão perante os interesses em litígio.

No caso concreto dos autos, ficou provado que a trabalhadora não observou as regras e procedimentos internos do Banco respeitantes à carteirização de clientes *premium*, no que respeita à idade dos clientes a carteirizar, alterando-as, conforme resulta dos pontos 14,19,25,31,38 e 44 da matéria de facto, com o intuito de, dessa forma, carteirizar mais clientes e assim dar cumprimento a objetivos comerciais.

No que se refere ao cliente HH, relativamente ao qual foi também alterada a data de nascimento, essa alteração permitiu a este cliente subscrever um plano mutualista *Montepio Poupança Reforma Mais, série 2016-2041* que, atendendo à idade real do mesmo (34 anos), não seria possível (a idade mínima exigida era de 35 anos).

A trabalhadora não observou assim as regras e procedimentos internos do empregador relativos à carteirização de clientes *premium* no que respeita à

idade de clientes a carteirizar, que conforme previsto no “Manual Operativo - Gestão de Carteiras de Clientes”, junto a fls 205-221, estava sujeita à condição obrigatória de “idade>25 <=64”.

A trabalhadora não observou as normas de procedimentos n.º 20/2014, 61/2015 e 53/2016, relativas a “Clientes e Contas de Depósitos à Ordem”, que figuram a fls. 253 a 309, 311 a 373 e 375 a 435 do processo disciplinar apenso, respeitantes aos dados e comprovativos dos clientes com poderes de movimentação sobre contas de depósito, as Regras de Estabilidade e Manutenção de Carteiras, junto a fls 46 a 52 do processo disciplinar e as regras de comercialização do produto Montepio Poupança Reforma Mais, série 2016-2041, designadamente quanto à idade dos subscritores, definidos na “Comunicação de Negócio” CN DMKR- 123/2016, cuja cópia figura a fls 221-222, que impõe restrições etárias decorrentes do enquadramento no regime fiscal dos PPR, dirigindo-se a subscritores com idades entre os 35 e os 55 anos à data da subscrição.

Já quanto ao produto *Montepio Poupança Reforma Mais, série 2016-2041*, note-se que no ponto 43 dos factos provados consta que «Em 2016-11-15 entrou em vigor a “Comunicação de Negócio” com a referência CN DMKR - 123/2016, subordinada ao assunto “Modalidade Mutualista - Emissão «Montepio Poupança Reforma Mais», Série 2016-2041”, cuja cópia faz fls. 221 e 222 dos autos apensos de procedimento disciplinar e cujo teor aqui se dá por reproduzido, a qual informa do início de comercialização do produto Montepio Poupança Reforma Mais, Série 2016-2041 e enuncia algumas das características do produto, entre as quais: “Tem restrições etárias de subscrição decorrentes do enquadramento no regime fiscal dos PPR, dirigindo-se a subscritores com idades entre os 35 e os 55 anos à data da Subscrição”».

No que respeita à carteirização de clientes, resulta dos autos, tal como é referido na sentença da 1.ª instância como no acórdão recorrido, que a mesma era possível relativamente a clientes com idade inferior a 25 anos e superior a 64 anos desde que fosse obtida autorização superior, o que não aconteceu no caso concreto.

Já a subscrição do produto PPR pelo cliente ZZ não era passível de autorização superior, uma vez que o cliente não tinha idade para o efeito, pelo que apenas foi subscrito, devido ao procedimento da A., violando as regras estabelecidas.

Não se provou que a conduta da trabalhadora tenha causado prejuízo para os clientes do banco, no entanto, a alteração dos dados de clientes no sistema informático do banco, embora corrigido posteriormente, constitui um

comportamento que reveste grande gravidade, pois põe em causa a efetivação com segurança de determinadas operações bancárias dependentes da fidedignidade desses dados.

A A., com cerca de 16 anos de antiguidade, tinha a experiência profissional suficiente para ter interiorizado as regras e procedimentos em vigor na instituição bancária onde prestava serviço, de forma a ter perfeita consciência da relevância das mesmas e das consequências da sua violação na segurança do sistema bancário.

A conduta da A., acabou por abalar a confiança que subjaz à relação laboral, sendo patente a violação muito grave dos deveres de obediência e lealdade, previstos no art.º 128.º, n.º 1, alíneas e) e f) do Código do trabalho.

A sanção disciplinar aplicada pelo empregador à trabalhadora de despedimento com justa causa é adequada e proporcional à conduta assumida por esta última, pois o seu comportamento culposos, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

### III

#### **Decisão:**

**Face ao exposto, acorda-se em conceder a revista, revogando-se o acórdão recorrido, reprimando-se a sentença da 1.ª instância, que declarou a licitude do despedimento da Autora.**

Custas na 2.ª instância e no STJ a cargo da Autora.

Anexa-se sumário do acórdão.

Lisboa, 28 de outubro de 2020.

Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 15.º-A do DL n.º 20/2020, de 1 de maio, declaro que os Exmos. Juízes Conselheiros adjuntos Maria Paula Moreira Sá Fernandes e José António Santos Feteira votaram em conformidade.

*Chambel Mourisco (relator)*