

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 322/20.4T8BJA.E1

Relator: MÁRIO BRANCO COELHO

Sessão: 09 Junho 2022

Votação: MAIORIA COM * VOT VENC

INFRACÇÃO DISCIPLINAR **ILÍCITO CRIMINAL**

ALARGAMENTO DO PRAZO DE PRESCRIÇÃO

MEDIDA CONSERVATÓRIA **PROTECÇÃO DE DADOS**

SANÇÃO ABUSIVA

Sumário

1. O alargamento do prazo de prescrição da infracção disciplinar, por os factos também integrarem ilícito criminal, não depende do efectivo exercício da acção penal, nem do exercício do direito de queixa-crime, quando o exercício daquela esteja dependente desta. Basta que os factos também consubstanciem, em abstracto, a prática de um crime, sendo esse o único requisito para o alargamento do prazo de prescrição da infracção disciplinar.
2. Existem duas espécies de procedimentos disciplinares, o que visa o despedimento, mais garantístico, e o que visa a aplicação de sanções conservatórias do vínculo, mais simples e menos garantístico.
3. Este procedimento disciplinar está sujeito ao dever de iniciativa do empregador, pode não seguir a forma escrita, mas obedece aos princípios da audiência prévia, do direito de defesa do trabalhador e da proporcionalidade da aplicação da sanção, e deve respeitar os prazos para o exercício do poder disciplinar (art. 329.º n.º 2), punibilidade da infracção (art. 329.º n.º 1) e aplicabilidade da sanção (art. 329.º n.º 3).
4. Comete uma infracção disciplinar a trabalhadora - enfermeira do SNS - que acede aos dados clínicos de duas utentes - num total de nove acessos em 23 dias - motivada por razões de ordem pessoal.
5. O conceito de sanção abusiva é composto por dois elementos: um elemento objectivo - uma das situações descritas no art. 331.º n.º 1 do Código do

Trabalho - e um elemento subjectivo - a intenção persecutória ou de retaliação.

6. Daí que, da mera circunstância da sanção disciplinar ser excessiva ou desproporcionada, não se possa concluir, automaticamente, pelo seu carácter abusivo, sendo necessária a demonstração dos aludidos elementos objectivo e subjectivo.

(Sumário elaborado pelo Relator)

Texto Integral

Acordam os Juizes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

No Juízo do Trabalho de Beja, **A.** demandou a **Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.**, pedindo:

- a) a nulidade do procedimento disciplinar, da nota de culpa, por desrespeito ainda do direito de defesa da autora, do exercício errado pela ré do direito da audição da autora e da sua presunção de inocência e o não ter conferido à autora o direito ao contraditório;
- b) a caducidade do direito de proferir a decisão final;
- c) a condenação da Ré a remover do histórico da autora a sanção aplicada e o pagamento da quantia de € 239,00, acrescida dos juros de mora vencidos até efectivo e integral pagamento;
- d) A condenação da Ré por aplicação de sanção abusiva, no valor de € 239,00;
- e) A condenação da Ré a pagar à autora uma indemnização por danos não patrimoniais de € 27.368,99.

Sustenta que exerce as funções de enfermeira sob as suas ordens, direcção e fiscalização da Ré, e que esta lhe moveu processo disciplinar e sancionou-a com cinco dias de suspensão com perda de retribuição. Argumenta que a nota de culpa é nula por não conter a descrição circunstanciada dos factos e consequente impossibilidade da defesa se efectivar plenamente, que havia ocorrido a prescrição da infracção disciplinar, que não foi respeitado o princípio da audição nem do contraditório, não ter sido valorado o facto de os ilícitos terem ocorrido há muito tempo após a data da queixa, e não ter sido valorado que a queixosa tinha dado o seu consentimento para o tratamento e acesso dos dados aos profissionais de saúde, inexistindo ilicitude criminal ou disciplinar.

Contestando, a Ré manteve os factos que levaram à aplicação da sanção disciplinar e requereu a improcedência do pedido.

Realizou-se o julgamento, após o que foi proferida sentença julgando a causa

totalmente improcedente.

É desta sentença que a A. recorre, concluindo:

A. Estão verificados os pressupostos do artigo 77.º do CPT e 615., n.º 1, al. c) do CPC, se existem factos provados que estão em contradição entre si, e ainda em contradição com a fundamentação da sentença. Fere ainda a referida sentença de obscuridade tal confusão fáctica. A sentença que conhece factos concretos não constantes da nota de culpa, extravasa o que lhe é permitido por lei conhecer, comete excesso de pronúncia e é também inválida por essa via.

B. No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir infracção disciplinar, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento ou de aplicação de sanção disciplinar não expulsiva, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados. A acusação tem de ser formulada com factos concretos e não com meros juízos de valor ou conceitos de Direito ou remissão e transcrição para a peça processual de artigos da Lei e do que se acha ser a sua correcta interpretação. A nota de culpa serve, por um lado, para dar a conhecer ao trabalhador os factos que integram as alegadas infracções, permitindo-lhe assim, que exerça cabalmente o seu direito de defesa e, por outro, para balizar os termos da própria decisão final, uma vez que nesta só podem ser invocados factos que constem da nota de culpa ou da defesa escrita do trabalhador, salvo tratando-se de factos que atenuem ou dirimam a responsabilidade daquele.

C. Nos termos do artigo 329.º, n.º 1 do CT o prazo de prescrição da infracção disciplinar é de um ano. Se as alegadas condutas disciplinarmente relevantes se compreendem entre 30-10-2018 e 21-11-2018 e só vieram a ser estranhamente disciplinarmente perseguidas após 29-11-2019, ou seja muito depois do prazo legal de 60 dias para o efeito – caducou assim o direito da acção disciplinar quanto a estes factos, dado que, a Sentença é totalmente omissa quanto à data na qual a entidade empregadora aqui ou o superior hierárquico com poder disciplinar sobre a trabalhadora terá tomado conhecimento de tais factos. O direito de exercer o poder disciplinar quanto estes factos está, pois, caduco e prescrito, o, que, desde já, e para todos os devidos e legais efeitos se alega. De resto, se a Nota de Culpa apenas tem data de 10-12-2019, logo só nessa data e não antes se deu por interrompida a prescrição que, entretanto, já operara, nos termos do artigo 353.º, n.º 3 do CT, bem como o artigo 329.º, n.º 2 do CT.

O procedimento disciplinar não se iniciou nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico teve conhecimento. Se a conduta da trabalhadora

não constitui ilícito criminal, o Tribunal devia igualmente ter declarado tal realidade sobretudo se tal já foi determinado no âmbito do processo-crime, cf. despacho de arquivamento de fls. 410 a 412, sendo que a fundamentação ali vertida tem de colher aqui, logo o prazo de prescrição é de 1 ano e não o do procedimento criminal. Sendo igualmente relevante que o diploma legal invocado pela entidade empregadora na sua Nota de Culpa e Decisão Final para alegar a existência de ilícito criminal e a punição disciplinar não estava sequer à data dos factos em vigor.

Quanto à Decisão Final esta foi proferida fora do prazo do artigo 357.º, n.º 1 do CT e é por esta via extemporânea e nula, pois a se a entidade empregadora excedeu o prazo de 30 dias para proferir a Decisão Final, nos termos do artigo 357.º n. 1 do CT, sendo 16-01-2020 a data da alegada última diligência instrutória e 18-02-2020 data em que foi proferida a decisão final, só comunicada à trabalhadora a 19-02-2020, está, pois, igualmente verificada a caducidade de proferir a decisão final.

D. Ter passado mais de um ano sobre a alegada prática dos ilícitos disciplinares releva disciplinarmente em termos de menor gravidade do ilícito, dada uma reacção tão tardia. Por outro lado, tal dificulta o exercício da defesa de uma trabalhadora profissional da saúde que faz centenas de acessos por mês, ter de dizer a razão pela qual fez um determinado acesso mais de um ano depois e qual a razão para ter acedido ao referido processo do utente.

E. Se uma determinada trabalhadora é profissional de saúde habilitada e autorizada a consultar os dados de qualquer utente por força das suas funções pode por força do exercício das suas funções de enfermeira ter necessidade de consultar os processos de utentes da sua Unidade de Saúde, ou de outra e da sua lista de utentes ou da lista de utentes de outra colega, sem que tal constitua ilícito disciplinar. Por sua vez, se a entidade empregadora queria que assim não fosse, bastava para tanto só permitir o acesso à trabalhadora dos dados dos utentes da sua lista, ou da sua UCSP, ou daquele dia - ora, não era assim a prática concreta no seio daquela empregadora, e a entidade empregadora nada fez para evitar a consulta de outros utentes, nem deu ordens à trabalhadora nesse sentido, porque tal era lícito, normal corrente usual e decorria do seu normal exercício de funções de enfermeira, e se nem sequer a utente participante restringiu o acesso aos seus dados pelos profissionais de saúde, não pode agora a entidade empregadora querer punir disciplinarmente a trabalhadora por essa conduta que permitiu.

F. Mais importante do que citar a Lei da protecção de dados, que é geral e abstracta, para apurar se existiu um acesso indevido a dados de saúde por uma profissional de saúde, o que importa determinar, era o que em concreto, se praticava nesta matéria no seio da entidade empregadora Hospital, ou seja,

se esta fazia cumprir a Lei e como o fazia, ou se também violava a Lei que agora quer fazer cumprir com rigor. Se o que ficou provado, no caso concreto, é que, no seio da entidade empregadora Hospital, ou pelo menos, da Unidade de Saúde onde a trabalhadora laborava, nunca foi prática exigir o consentimento/autorização/ordem médica prévia para os enfermeiros poderem aceder aos processos clínicos dos doentes não pode esta ser punida disciplinarmente por agir como era a prática normal no seio da sua entidade empregadora. Tal ónus era da empregadora - nos termos do artigo 342.º do CC -, ora, esta não o preenche se não junta um único pedido de autorização de consulta de dados por enfermeiro formulado a um médico, ou de deferimento deste, nem relativamente à trabalhadora neste caso concreto, ou em outros casos, ou a qualquer outra senhora enfermeira que ali para si trabalhe. Não existindo aqui ilícito disciplinar - pois repete-se a trabalhadora limitou-se a fazer o que sempre fazia, tal como as suas colegas. De igual modo, foi explicado e resulta claro que a enfermeira pode ter de consultar os dados de qualquer utente, por razões diversas, sem necessidade de autorização, justificação, ou sem processo clínico em curso, a saber: - É um utente estrangeiro ou que vem de outra Unidade de Saúde; -É um utente deslocado, por exemplo um estudante que vem de outra Unidade de Saúde; - É uma pesquisa para efeitos de estudo da população; - É um utente sem médico de família - e isto releva porque sendo inscrições esporádicas - qualquer enfermeiro poderia aceder aos dados clínicos, sem estes utentes serem da lista do seu médico, pois se não tinham médico, e isto não iria alertar em especial o profissional de saúde.- É uma pesquisa e ou acesso para efeitos de uma campanha, por exemplo, vacinação, grávidas, idosos ou outros - Mais uma vez não existe aqui ilícito disciplinar. Ou seja, nestes casos que vimos de citar, nunca seria necessária a tal autorização médica e o processo terapêutico em curso para aceder aos dados dos utentes pela enfermeira, não existindo assim, na sua falta ilícito disciplinar.

Quando os acessos são feitos ao RSE indica qual é o âmbito dos acessos, pode ser um acesso autorizado, pode ser um acesso no âmbito da Saúde pública ou pode ser um acesso no âmbito do SClínico.

Se for um acesso autorizado, pronto, está autorizado pelo proprietário dos dados, se for um acesso no âmbito da saúde pública, como aquilo é do interesse público, também não tem que... não carece de autorização do proprietário dos dados, se é um acesso a partir do SClínico e se o utilizador tiver dúvidas sobre esse acesso, está ali um contacto, que pode enviar o pedido de esclarecimentos para esse contacto, e esse contacto é da SPMS, acho que é a SNS24, diz aí qualquer coisa, ora, no caso concreto era decisivo a entidade empregadora lograr provar que não se tratou nem de uma acesso

autorizado, nem de um acesso no âmbito da saúde pública – por exemplo vacinação, o que não logrou fazer, pois a entidade empregadora ignora por completo qual o âmbito do acesso, não o podendo assim sem mais punir disciplinarmente.

G. Se o processo individual de uma utente em causa foi igualmente consultado por outros profissionais de saúde, sem que esta faça queixa daqueles outros profissionais, nem do encarregado de protecção de dados, ou do Hospital, pelo acesso indevido, mas apenas o faça contra uma concreta trabalhadora; e a entidade empregadora apesar de haver diversos profissionais de saúde que acederam aos dados daquela utente só persegue disciplinarmente aquela concreta trabalhadora, revelando perseguição e violação clara do princípio da igualdade no que respeita ao tratamento da referida trabalhadora. Isto não pode ser porque estamos em face de claro tratamento discricionário, violador da Lei, da CRP e da CEDH – ninguém pode ser disciplinarmente perseguido por ser ex-mulher de ninguém, ou pela actual companheira deste, etc. e violação do princípio da igualdade e ainda da coerência disciplinar que a apelada tinha de manter, cf. artigo 23.º e ss. do CT e 13.º da CRP.

Sendo ainda de considerar para o apuramento deste concreto ponto, que contra a referida trabalhadora a qual faz centenas ou milhares de acessos ano não exista mais nenhuma queixa contra esta por acesso indevido a dados, ainda que involuntário, das suas centenas senão milhares de utentes. Mas mais, este facto demonstra que os acessos fortuitos e não intencionais a dados de saúde acontecem, ou, podem acontecer, ainda que por mero erro ou lapso. Ou seja, sendo os meios de produção/instrumentos de trabalho – sistema informático onde estavam guardados os dados de saúde – que a entidade empregadora entregou à trabalhadora eram totalmente lacunosos e sujeitos, por isso, a sucessivas correcções, e, é com base neles, que se pune disciplinarmente a trabalhadora, o que não pode ser. Nem a entidade empregadora Hospital – que era a entidade por Lei responsável por guardar tais dados – criou mecanismo de salvaguarda ou defesa que evite os falsos acessos ou acessos errados, por exemplo, com confirmação por sms, confirmação ou autorização de consulta caso a caso, por superior hierárquico – a entidade empregadora e o seu DPO nada fez, nem nada tinha implementado, permitia uma consulta e acesso livre e universal aos profissionais de saúde – como confessa – como era o caso da enfermeira visada e vem agora punir com base nestes factos o que roça a manifesta má-fé, artigo 126.º n.º 1 do CT e subsidiariamente do Código Civil. Ou seja, a entidade empregadora foi totalmente negligente na questão de limitar os acessos, por um lado, e de evitar e/ou minimizar os acessos fortuitos por outro e, quer agora e apesar disto, punir disciplinarmente a trabalhadora o que não se deve

admitir por violador da Lei, da CRP e da boa-fé.

H. Se existem determinados factos concretos nocivos à trabalhadora e obtidos já após a Resposta à Nota de Culpa e sem exercício de contraditório são nulos ou não podem ser considerados por violação do artigo 329.º, n.º 6 e 356.º, n.º 1 do CT. Se o teor de um ponto das diligências probatórias com relevância para decisão final disciplinar jamais foi notificado ou oferecido para contraditório à trabalhadora arguida, sendo facto posterior à NC e à RNC - viola assim o artigo do artigo 329.º, n.º 6 CT e artigo 32.º da CRP. As funções da trabalhadora profissional de saúde envolviam o acesso ao servidor/computador da entidade empregadora, bem como aos processos clínicos dos doentes para o seu normal desempenho. Para tanto esta enfermeira tinha de fazer dezenas senão centenas de acessos por dia - era naturalmente relevante apurar qual o número de acessos - diligência de prova que era relevante que foi requerida e que não foi cabalmente cumprida, violando assim a entidade empregadora, mais uma vez o artigo 329.º, n.º 6 e 356.º, n.º 1 do CT e 32.º da CRP. Serão talvez muitas centenas ou mesmo milhares de acessos a dados de saúde ao longo de um ano.

Num universo destes terem existido 20 ou 30 acessos errados, não é significativo, quanto mais 8!!! Ora, tendo sido requerido em tempo próprio pela trabalhadora arguida à Sr.ª Instrutora da entidade empregadora que viesse dizer afinal quantos acessos fez a trabalhadora nos dias em análise no processo disciplinar, no total, e esta não produziu esta diligência de prova que era relevante, a qual lhe foi requerida quer na RNC, quer reiterada em requerimento posterior, violou assim, mais uma vez, a entidade empregadora Hospital o direito de audição da ali Arguida, nos termos do artigo do 329.º, n.º 6 e 356.º, n.º 1 CT. Como era ainda relevante, quiçá decisivo, saber se:

- a trabalhadora enfermeira nos alegados acessos viu alguma coisa,
- na afirmativa o quê,
- se copiou alguma coisa
- e na afirmativa o quê,
- se o que viu ou copiou eram páginas em branco, identificação, contactos ou dados clínicos, o que foi requerido, no tempo próprio, pela trabalhadora e a Sr.ª Instrutora da entidade empregadora Hospital não produziu esta relevante diligência em tempo, isto é, antes da elaboração da NC, e, depois, quando teve o resultado, não só não deu o contraditório, como não o traduziu nos factos provados - violando assim de novo, de forma grosseira, o direito de audiência da ali Arguida, nos termos do já citado artigo do 329.º, n.º 6 e 356.º do CT e 32.º da CRP. Finalmente, foi ainda requerido que ficasse a constar dos autos se a utente tinha dado o seu consentimento/autorização para esta consulta de dados pelos profissionais de saúde, o que seria naturalmente causa de

exclusão da ilicitude da conduta da trabalhadora e também não foi feito, nova violação do artigo do 356.º do CT e 32.º da CRP e no total não consideração de que o consentimento para o acesso e tratamento de dados é causa de exclusão da ilicitude criminal e disciplinar e ainda artigo 61.º da Lei n.º 58/2019, de 08/08 – a qual à data da prática dos factos repete-se nem em vigor estava. É ainda relevante para desmontar a tese das testemunhas da entidade empregadora, ou seja, o Hospital da Luz, onde uma testemunha da entidade empregadora terá alegadamente sabido da boa nova – a sua gravidez – é como é público e notório um Hospital privado, logo nunca a trabalhadora Arguida poderia no seu acesso ter visualizado tais dados, por uma simples razão, o acesso a tais dados estava para esta inacessível, dado que trabalhando num Unidade Local do SNS não consegue visualizar o que consta do processo no Hospital da Luz que é provado e não partilha essa informação.

I. Se a entidade empregadora jamais deu formação ou instruções escritas de como os dados podiam ou não ser acedidos pelos profissionais de saúde, ou seja, a entidade empregadora não só apenas se limitou a dar uma formação sobre a matéria, como não deu à trabalhadora arguida a possibilidade de a frequentar porque esta estava a trabalhar, falhou no seu dever de formação aos trabalhadores e falhou ao não organizar o tempo de trabalho da trabalhadora de forma a esta poder frequentar a formação, e agora quer punir disciplinarmente a trabalhadora com base numa formação que não deu e devia ter dado, não tinha nenhum manual para o efeito de boas práticas, violando assim os artigos 126.º e 127.º do CT.

De uma matéria que precisa de encarregado de protecção de dados, e que foi considerada em Julgamento pelo próprio DPO da entidade empregadora como complexa.

J. Se as vezes que a trabalhadora arguida enfermeira alegadamente acedeu aos dados dos utentes foi por lapso e não passou da primeira página dos contactos e identificação completa – nunca chegou, portanto, aos dados clínicos – o que se demonstra documentalmente por os nomes destas pessoas nem aparecerem nas suas listas de consultas que juntou aos autos. Não há também por esta via ilícito disciplinar.

K. O que sistema informático podia ter demonstrado com facilidade e que foi em tempo requerido, como diligência probatória relevante, ao não ser cumprido viola o artigo 329.º, n.º 6 e 356º n.º 1 do CT e 32.º da CRP. Não chegou pois a enfermeira arguida sequer a ver os dados clínicos destas pessoas, pois, assim que se apercebia que não era a utente que procurava imediatamente mudava de utente.

L. Se o ilícito disciplinar em análise é o alegado acesso indevido por um profissional de saúde a dados de um utente é relevante considerar se o

sistema informático da entidade empregadora no qual se faz tal consulta era:

- lacunoso;

- cheio de falhas;

- que permitia muitas vezes os acessos fortuitos bem como os falsos acessos, isto é situação de acesso quando na realidade não se passa de uma página em branco, por total incapacidade do sistema, sem que nada se visualizasse;

- factos que sendo apurados era forçoso dar como provados e que não podiam deixar de conduzir à absolvição da trabalhadora - não podendo a Sentença, apesar da prova esmagadora decidiu ignorar tal realidade, limitando-se a citar artigos da Lei, do que deveria ser, mas que jamais foi, quer pelas limitações dos meios de produção da própria entidade empregadora, quer pelas práticas internas que esta entidade empregadora tinha concretamente em vigor no seu seio.

M. De igual modo relevante apurar se a trabalhadora copiou ou descarregou tais dados ou os imprimiu, o que foi requerido - e devia ter sido cumprido ao abrigo do artigo 356.º do CT - e mais uma vez a resposta da Instrutora da entidade empregadora foi nenhuma.

Finalmente, a determinação do número de acessos, era obviamente relevante porque 8 erros ou lapsos de acesso em 10 ou 16 é muito, mas, se for 8 em 80 já é mais razoável e se for 8 em 800 é perfeitamente normal e natural.

Condenou assim a trabalhadora a entidade empregadora sem respeitar cabalmente o Direito de audição da trabalhadora, previsto no artigo 329.º, n.º 6 do CT, de ver apurada a verdade, quanto a factos que eram relevantes apurar.

N. Não relevou ainda na medida da determinação da sanção que os factos participados têm mais de um ano. Ou seja, era tão grave que só vem a provocar uma reacção dos ofendidos e disciplinar mais de 12 meses depois. A Jurisprudência é unânime em considerar tal reacção disciplinar tardia e relapsa como relevante disciplinarmente, para determinação da sanção - artigo 330.º, n.º 1 do CT.

O. Condenação disciplinar alicerçada em declarações de duas pessoas que têm processos em juízo contra a trabalhadora, o que não foi igualmente devidamente explorado e valorado. A Sr.ª Instrutora da entidade empregadora praticou inúmeras diligências após a Resposta à Nota de Culpa, cf. n.º 16 e ss. das diligências de Instrução referidas na Decisão Final, sem tal lhe ter sido requerido pela trabalhadora ao abrigo do artigo 356.º, n.º 1 do CT e sem ter dado contraditório destas à trabalhadora, nos termos do artigo 329.º, n.º 6 do CT - violou assim os referidos normativos de forma grosseira, sem ter feito aditamento à Nota de Culpa, nem ter aberto novo contraditório sobre esta matéria - afectou assim de forma grave e consciente o direito de defesa da

trabalhadora, o que conduz à nulidade de todo o processado subsequente. Ora, a Senhora Instrutora da entidade empregadora não só fez tábua rasa deste direito, como não carreou um facto positivo para a defesa desta para a Decisão Final, com ainda em caso de dúvida, decidiu manifestamente e sempre contra a trabalhadora, - o sistema informático da entidade empregadora tinha erros ignorou, - existiam falsos acessos, não quis saber, - a entidade empregadora não deu formação à trabalhadora, nesta concreta matéria do acesso aos dados clínicos e da protecção de dados, não relevou, - a utente queixosa deu o seu consentimento/autorização para consulta de dados pelos profissionais de saúde, daí não tirou consequências, enfim toda uma conduta violadora dos mais elementares direitos de defesa e audição da trabalhadora.

P. Deve ser alterada a matéria de facto, sendo alterada a redacção dos FP 18.º e 25.º, serem dados como provados os FNP A) a E) e ainda aditados os factos supra referidos no corpo da presente alegação, com a exacta motivação e prova ali referida e melhor identificada e transcrita nos pontos que se consideram relevantes, que nos abstemos de repisar, tudo para os efeitos do artigo 640.º do CPC.

Q. O Tribunal violou ou interpretou erradamente os seguintes artigos: 23.º, 126.º, 127.º, 128.º a 133.º, 329.º, 330.º, 353.º, 356.º, 357.º e 382.º do CT, 77.º do CPT, 615.º do CPC e 13.º e 32.º da CRP - o que se invoca para os efeitos do artigo 639.º do CPC.

Nestes termos e nos demais de direito deve o recurso ter provimento, e, em consequência, revogada a D. Sentença e deve a apelada ser condenada a reconhecer que a apelante não ter violou nenhum dos seus deveres enquanto trabalhadora e enfermeira, deve ser decretada,

- a) A nulidade do procedimento disciplinar, da Nota de Culpa, por desrespeito ainda do direito de defesa da apelante, do exercício errado pela apelada do direito da audição da apelante e da sua presunção de inocência e o não ter conferido à apelante o direito ao contraditório;
- b) A caducidade do direito de acção disciplinar e de proferir a decisão final;
- c) A condenação da apelada a remover do histórico disciplinar da apelante a sanção aplicada e o pagamento da quantia de € 239, acrescida dos juros de mora vencidos até efectivo e integral pagamento, liquidando-se até ao presente a quantia de € 2,02, tudo com as legais consequências;
- d) A condenação da apelada por aplicação de sanção abusiva, no valor de € 239;
- e) A condenação da apelada a pagar à apelante uma indemnização por danos não patrimoniais de € 27 368,99, seguindo o processo a sua ulterior tramitação até final, com as legais consequências.

A Ré respondeu, sustentando a manutenção do julgado.
Dispensados os vistos, cumpre-nos decidir.

Da arguição de nulidade da sentença

A Recorrente arguiu a nulidade da sentença por oposição dos fundamentos com a decisão, o que corresponde à nulidade prevista no art. 615.º n.º 1 al. c) do Código de Processo Civil, argumentando existirem factos provados em contradição com a fundamentação de Direito.

Lebre de Freitas^[1] ensina que «se na fundamentação da sentença o julgador segue determinada linha de raciocínio, apontando para determinada conclusão e, em vez de a tirar, decide noutro sentido, oposto ou divergente, a oposição é causa de nulidade da sentença. Esta oposição não se confunde com o erro na subsunção dos factos à norma jurídica, ou, muito menos, com o erro na interpretação desta: quando, embora mal, o juiz entende que dos factos apurados resulta determinada consequência jurídica e este seu entendimento é expresso na fundamentação, ou dela decorre, encontramos-nos perante o erro de julgamento e não perante oposição geradora de nulidade.»

Ora, a arguição da Recorrente assenta numa interpretação do Direito divergente daquela que foi adoptada na sentença recorrida, entendendo que dos factos 18, 21, 22 e 24 não se poderia retirar a conclusão jurídica ali obtida.

Mas, como vimos, a nulidade aqui em discussão é um vício de natureza meramente processual, não equivalente ao erro de Direito. A norma aqui em discussão refere-se «à contradição real entre os fundamentos e a decisão e não às hipóteses de contradição aparente, resultantes de simples erro material, seja na fundamentação, seja na decisão. (...) Nestes casos (...), há um vício real de raciocínio do julgador (e não um simples *lapsus calami* do autor da sentença): a fundamentação aponta num sentido; a decisão segue caminho oposto ou, pelo menos, direcção diferente.»^[2]

Ponderando que a decisão obtida na sentença recorrida é absolutamente coerente com o raciocínio jurídico adoptado na fundamentação, inexistente qualquer contradição real que justifique a procedência da apontada nulidade, pelo que improcede esta parte da arguição.

Argumenta a Recorrente, ainda, que a sentença incorreu em excesso de pronúncia, ao considerar “*a fs. 15, de linhas 4 a 8, factos que não constavam na NC e lhe estavam vedados conhecer.*”

Está em causa a referência, na motivação da decisão de facto, à ocorrência de acessos aos dados do ex-marido da Recorrente, nos dias 13.09.2018, 16.10.2018 e 14.11.2018.

Mas o que se alcança dessa referência é que tal matéria foi referida no depoimento do ex-marido da Recorrente, mas certo é que não foram incluídos entre os factos provados nem alvo de qualquer análise jurídica, pelo que a sentença recorrida não excedeu a sua pronúncia.

Em resumo, a arguição de nulidade da sentença improcede *in totum*.

Da impugnação da matéria de facto

Observando, preliminarmente, que a Recorrente deu cumprimento aos requisitos mínimos previstos no art. 640.º n.º 1 do Código de Processo Civil para a impugnação da decisão relativa à matéria de facto, passemos à sua análise, ponto por ponto.

- ponto 18 do elenco fáctico:

Alega a A. que deve ser suprimida a expressão “*sem justificação clínica*”.

Porém, haverá a notar que, desde 22.10.2018, a participante C. não estava inscrita no Centro de Saúde de Beja onde a Recorrente desempenhava funções - naquela data, a participante transferiu a sua inscrição para o Centro de Saúde do Samouco, concelho de Alcochete. Por outro lado, os repetidos acessos da A. aos dados da participante C. - oito acessos em apenas 23 dias, de 30.10.2018 a 21.11.2018, nesta data acrescentando um acesso aos dados da filha da participante - aliados à existência de uma relação íntima desta com o ex-marido da A. - a participante ficou grávida dele ainda em 2018 e teve a primeira consulta de acompanhamento da gravidez em Outubro de 2018 - demonstram que os acessos não foram efectuados de forma fortuita, mas motivados por um objectivo pessoal, decorrente da relação do seu ex-marido com a participante.

De resto, como revelou o legal representante da Recorrida, a participante C. não fazia sequer parte da lista de pacientes da Recorrente, nem integrava qualquer programa de estudo de população devidamente autorizado, nem a Recorrente, no seu depoimento, esclareceu qual o concreto programa de estudo que estaria a desenvolver para justificar os referidos acessos naquele período temporal. Ademais, como consta do procedimento disciplinar e não está impugnado, nas referidas datas não existe sequer qualquer registo de acesso aos dados clínicos da utente E., pelo que a hipótese de acesso fortuito por troca de um algarismo - altamente improvável face aos repetidos acessos num curto espaço temporal - fica afastada.

Note-se que o tribunal aprecia a prova de acordo com as regras da experiência e pode utilizar presunções judiciais para obter, a partir de factos conhecidos, a prova de um facto desconhecido - arts. 349.º e 351.º do Código Civil. E os factos apurados - os repetidos acessos num curto período temporal e a relação entre o seu ex-marido e a participante, com a gravidez desta a ser

acompanhada clinicamente a partir de Outubro de 2018 - permitem formular o juízo que a primeira instância efectuou, dos acessos terem sido efectuados sem justificação clínica, a única que os poderia motivar face às funções profissionais exercidas pela Recorrente.

Consequentemente, nesta parte a impugnação improcede.

- ponto 25 do elenco fáctico:

Propõe a Recorrente uma redacção diversa da adoptada pela primeira instância, no sentido da participante C. não ter apresentado participação disciplinar ou queixa-crime contra outras pessoas, nomeadamente a enfermeira F., o encarregado de protecção de dados ou qualquer outro profissional de saúde que tenha acedido aos seus dados clínicos.

Porém, a redacção contida na decisão recorrida - "*O processo individual da utente em causa foi igualmente consultado por outros profissionais de saúde, designadamente uma enfermeira F., sem que contra os mesmos tivesse sido apresentada queixa-crime por C.*" - contém já o essencial da matéria relevante para a decisão, e dos autos não resulta que o encarregado de protecção de dados tenha acedido aos dados clínicos da participante C..

Ponderando, ainda, que nos autos o que se aprecia é o procedimento disciplinar movido à A., e não a outros profissionais, resta julgar também improcedente esta parte da impugnação.

- alíneas A), B) e C) do elenco de factos não provados:

Julgou a primeira instância não provado que:

A) *A autora acedeu aos referidos registos por lapso;*

B) *A autora não acedeu aos dados clínicos das utentes C., nem aos dados clínicos da filha desta, menor de idade, D.; e,*

C) *Não chegou sequer a ver os dados clínicos destas pessoas, pois, assim que se apercebia que não era a utente que procurava imediatamente mudava de utente.*

A hipótese de acesso por mero lapso aos dados clínicos da participante C. já foi analisada a propósito da impugnação do ponto 18 dos factos provados, e já ali se considerou que tal aconteceu por motivos pessoais, decorrentes da relação do seu ex-marido com a participante.

Quanto à alegação da A. não ter acedido aos dados clínicos da participante e da sua filha, ou não os ter visto, diremos, mais uma vez, que a repetição de acessos ao longo de 23 dias, motivada por razões de ordem pessoal, é incompatível com tal versão. De resto, não existe qualquer prova da A. ter fechado imediatamente os acessos e não ter visto os referidos dados clínicos - apenas as suas declarações de parte, não confirmadas por qualquer outro

meio de prova, pelo que não bastam para se considerar provada aquela materialidade.

Improcede, assim, também esta parte da impugnação.

- alíneas D) e E) do elenco de factos não provados:

Julgou a primeira instância não provado que:

D) *A Autora naquela data desconhecia por completo quem era a referida utente participante ou que esta tinha um relacionamento, fosse de que natureza fosse, com o seu ex-marido.*

E) *C. fez queixa contra a ora autora movida por vingança.*

Quanto ao desconhecimento pela A. de quem era a participante, nas datas dos acessos, e que esta tinha uma relação íntima com o seu ex-marido, a prova recolhida aponta exactamente para o contrário. Como revelaram as testemunhas B. e C., poucos dias após a primeira consulta de acompanhamento clínico da gravidez, em Outubro de 2018, a Recorrente telefonou aos pais do primeiro a dar os parabéns. Este facto, aliado às mensagens que a Recorrente enviava à C. por causa do seu relacionamento com o B., indicam que a Recorrente conhecia a participante e sabia da relação com o seu ex-marido, pelo que a matéria da al. D) apenas podia ser declarada como não provada.

Quanto à queixa apenas por motivo de vingança, para além de não estar provado qual o motivo que levaria a C. a pretender tirar desforço da Recorrente, também não vislumbramos, a partir da análise da participação efectuada, que esse tenha sido o motivo. O que ali se revela, apenas, é a procura de protecção da intimidade pessoal da participante e da sua filha, invocando-se as pertinentes normas de protecção de dados pessoais, e nada mais se pode concluir.

Assim, também nesta parte a impugnação é desatendida.

- outros factos não ponderados na sentença:

A Recorrente pretende ainda a consideração de matéria não apreciada na sentença recorrida, nomeadamente:

1.º *O sistema informático da Apelada era lacunoso, cheio de falhas, permitia muitas vezes os acessos fortuitos bem como os falsos acessos, isto é, situação registada e contabilizada como de acesso a dados quando, na realidade, não se passa de uma página em branco, por total incapacidade do sistema;*

2.º *A Apelante que faz centenas ou milhares de acessos ano não tinha mais nenhuma queixa contra esta por acesso indevido a dados, ainda que involuntários, das suas centenas senão milhares de utentes;*

3.º *A matéria da protecção de dados é complexa;*

- 4.º A Apelante e a participante C. têm diversos processos a correr entre si;
- 5.º Se uma utente fosse transferida para outra unidade de saúde tinha de estar sinalizada no sistema com uma barra vermelha o que não sucedeu nunca com a participante;
- 6.º O sistema informático da Apelada não tinha qualquer sistema de segurança, salvaguarda ou autenticação forte para minimizar os erros de acesso;
- 7.º A Apelada não tinha em vigor nenhuma ordem de serviço ou regulamento interno sobre a protecção de dados ou como aceder aos dados;
- 8.º A Apelada nunca tomou qualquer medida em relação à Apelante ou demais profissionais, para só lhe permitir o acesso aos utentes da sua lista, ou da sua USSP, ou daquele dia;
- 9.º Uma enfermeira no SNS num acesso não consegue aceder a informação clínica num hospital privado como o Hospital da Luz; e,
- 10.º Um extracto das declarações do legal representante da Ré.

Apreciando, parte da matéria supra referida - nos pontos 3.º e 9.º - não vem alegada no articulado inicial da A., pelo que, a esse respeito, diremos que o poder de atender a factos não articulados, nos termos do art. 72.º do Código de Processo do Trabalho, é um poder inquisitório que incumbe ao juiz da causa e que ele apenas pode exercitar no decurso da audiência de julgamento, por sugestão da parte interessada ou por iniciativa própria, em função dos elementos que resultem da instrução e discussão da causa e da sua pertinência para a decisão jurídica e com vista ao apuramento da verdade material e da justa composição do litígio. Por isso, a Relação não pode utilizar tais poderes, ampliando o elenco dos factos provados, como não pode ordenar à 1.ª instância que utilize tal faculdade.^[3]

Na verdade, os poderes da Relação estão delimitados pelo art. 662.º n.º 1 do Código de Processo Civil, podendo alterar a decisão sobre a matéria de facto se os factos tidos como assentes, a prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diversa, o que significa que a decisão a alterar há-de respeitar a factos adquiridos - no sentido de provados/não provados ou alegados - e não a outros que sejam percebidos no decurso da audição dos registos da prova.

Deste modo, os referidos factos que a Recorrente pretende introduzir, não tendo sido articulados nem objecto de consideração pela primeira instância, no uso dos poderes conferidos pelo art. 72.º do Código de Processo do Trabalho, igualmente não podem ser conhecidos por esta Relação.

Quanto à matéria do ponto 10.º, o depoimento de parte é um meio de prova, não é o facto provado, pelo que não se pode considerar como matéria provada um extracto de tal depoimento.

Quanto ao ponto 4.º, o que consta dos autos era a existência de um inquérito por queixa apresentada pela C., arquivado por despacho de 11.12.2020. Nada mais consta dos autos, pelo que não se pode falar em “diversos processos” a correr entre a participante e a Recorrente.

Quanto à matéria dos restantes pontos, para além de incluir matéria conclusiva (“lacunoso”, “cheio de falhas”, “não tomou qualquer medida”), apenas seria relevante se fosse útil para a decisão da causa, e o que temos para apreciação é determinar se a Recorrente incorreu em infracção disciplinar ao aceder aos dados pessoais da participante e da sua filha, violando as leis aplicáveis. A matéria que se inclui naqueles pontos afigura-se nos irrelevante para a decisão da causa, e como tal bem considerou a decisão recorrida ao não os apreciar.

Concluindo, também nesta parte a impugnação vai desatendida.

A matéria de facto provada fixa-se assim nos exactos termos constantes da sentença recorrida, que são:

1. A foi admitida ao serviço da Ré, em 15 de Agosto de 2006, para, sob as suas ordens, direcção e fiscalização, exercer as funções inerentes à categoria profissional de Enfermeira, auferindo a retribuição mensal de € 1.407,45, a que acrescem os montantes de € 4,77/dia de subsídio de refeição.

DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

2. Por reunião do Conselho de Administração da Ré, datada de 28.11.2019, foi deliberada a instauração de um processo disciplinar à Autora.

3. Na nota de culpa datada de 10-12-2019 a Ré fez constar:

“2º

A arguida A., é enfermeira, titular de lugar no mapa de pessoal da Entidade Empregadora, em funções na Unidade de Saúde Familiar Alfa Beja, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, regulado pelo Código do Trabalho.

3º

A arguida foi casada com B..

4º

Actualmente B. vive maritalmente com C..

5º

A arguida acedeu frequentemente aos dados clínicos registados no portal da saúde relativos a C..

6º

Acede igualmente aos dados clínicos registados no portal da saúde relativos à filha menor de C. (D...)

7º

A arguida acedeu, sem qualquer justificação lícita, aos registos das pessoas referidas nos artigos anteriores, nos seguintes dias e horas: 30.10.2018, 02.11.2018, 08.11.2018, 12.11.2018, 14.11.2018, 16.11.2018, 19.11.2018 e 21.11.2018 (nesta última data acedeu, quer aos dados clínicos de C., como aos dados clínicos da sua filha, menor de idade, D.).

8º

Num total de 8 (oito) acessos entre 30.10.2018 e 21.11.2018, sem qualquer justificação.

9º

O que fez, dentro do período normal de trabalho e no uso de equipamentos da Entidade Empregador.

10º

Com os comportamentos descritos, a arguida violou de forma grave, as obrigações laborais previstas na parte final da cláusula nona do contrato individual de trabalho de que é titular, e artigo 128 nº 1, al. g), do Código do Trabalho, assim como o previsto n.º 1, do artigo 3.º da Lei 12/2005, de 26 de Janeiro, que dispõe: (...) que a informação de saúde, incluindo os dados clínicos registados, é propriedade da pessoa, sendo as unidades do sistema de saúde os depositários da informação, a qual não pode ser utilizada para outros fins que não os da prestação de cuidados e investigação em saúde e outros estabelecidos pela lei”.

4. A Autora respondeu à nota de culpa e, no final da sua resposta, requereu:
“B - DOCUMENTAL

- Requer a V. Ex.ª a junção aos autos do seu registo disciplinar actualizado e sem sanções naturalmente da Autora.

- Requer a V. Ex.ª a junção aos autos do regulamento de consulta de dados em vigor na Arguente.

-Requer a V. Ex.ª a junção aos autos de comprovativo da formação dada nesta matéria à Autora em matéria de protecção de dados, nos termos do artigo 127.º, n.º a al. d) do CT.

- Requer a V. Ex.ª a junção aos autos de instrução escrita da Arguente de como devem ser os procedimentos nesta matéria;

- Requer a V. Ex.ª a junção aos autos de documento que comprove se na data dos alegados acessos a utente na plataforma tinha desbloqueado o acesso por profissionais de saúde, médicos e enfermeiros, sendo que autorizou que esse acesso seja feito, estando salvaguardada a protecção de dados.

- Requer a V. Ex.ª o histórico das sessões de acesso alegadamente em causa para se demonstrar que esta jamais acedeu aos dados clínicos, ou se possível que não foi feita cópia ou impressão destes.”

5. Com data de 07.01.2020, foi proferido despacho que recai sobre o referido requerimento de prova, deferindo uns e indeferindo outros, o qual consta de fls. 152 do PD e se dá por integralmente reproduzido, notificado ao mandatário da autora.

6. A Ré empregadora comunicou à autora a possibilidade de consultar o procedimento disciplinar.

7. Data de 16-01-2020 a última diligência instrutória realizada no procedimento disciplinar.

8. Em 06/02/2020 foi elaborado Relatório Final do qual constam os seguintes factos provados:

a. *A Entidade Empregadora é uma unidade de prestação de cuidados de saúde, criada pelo Decreto-Lei n.º 183/2008, de 4 de Setembro, cuja missão, nos termos do disposto no artigo 2º dos Estatutos (em anexo ao diploma que a criou), é, designadamente, “(a) prestação de cuidados de saúde primários, diferenciados e continuados à população, designadamente aos beneficiários do Serviço Nacional de Saúde, e aos beneficiários dos subsistemas de saúde ou e entidades externas (...)”.* Para o efeito, é integrada pelo Hospital José Joaquim Fernandes - Beja, e pelas UCSP - Unidades de Cuidados de Saúde

Personalizados de Aljustrel, Almodôvar, Alvito, Barrancos, Beja, Castro Verde, Cuba, Ferreira do Alentejo, Mértola, Moura, Ourique, Serpa e Vidigueira e respectivas extensões de saúde, dispondo ainda da Unidade de Saúde Pública.

b. *A arguida A., é enfermeira, titular de lugar no mapa de pessoal da Entidade Empregadora, em funções na Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados de Beja, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, regulado pelo Código do Trabalho.*

c. *A arguida foi casada com B., doravante designado B..*

d. *Actualmente B. mantém um relacionamento com a participante C., daqui em diante, designada C..*

e. *A arguida acedeu aos registos de C., nos seguintes dias e horas, 30.10.2018, às 14h44m; 02.11.2018, às 11h01m; 08.11.2018, às 10h17m; 12.11.2018, às 10h55m; 14.11.2018, às 11h10m; 16.11.2018, às 14h37m; 19.11.2018, às 09h10m; e 21.11.2018, às 15h07m.*

f. *Neste dia 21.11.2018, a arguida acedeu, igualmente aos dados de saúde filha, menor de idade, da filha da menor D.;*

g. *Num total de oito acessos, registados, que se consideram ilícitos, por não justificados.*

h. *Os acessos mencionados nas alíneas anteriores foram efectuados no período normal de trabalho e no uso de equipamentos da Entidade Empregadora.”.*

9. Por reunião do Conselho de Administração, datada de 12/02/2020, foi aprovado, por unanimidade, aderir aos fundamentos do relatório final e aplicar

à trabalhadora enfermeira A. a pena disciplinar única de 5 dias de suspensão de trabalho, com perda de retribuição e antiguidade.

10. A referida decisão foi inserida no EDOC - sistema de gestão documental da Ré - a 17/02/2020;

11. Com data de 18/02/2020 foi elaborado e assinado um “extracto” da referida acta.

12. O qual, juntamente com o relatório final, foi comunicado à trabalhadora por carta datada de 19-02-2020 e recepcionada por esta a 21.02.2020.

DOS FACTOS

13. A Entidade Empregadora é uma unidade de prestação de cuidados de saúde, criada pelo Decreto-Lei n.º 183/2008, de 4 de Setembro, cuja missão, nos termos do disposto no artigo 2º dos Estatutos (em anexo ao diploma que a criou), é, designadamente, “(a) prestação de cuidados de saúde primários, diferenciados e continuados à população, designadamente aos beneficiários do Serviço Nacional de Saúde, e aos beneficiários dos subsistemas de saúde ou e entidades externas”.

14. Para o efeito, é integrada pelo Hospital José Joaquim Fernandes - Beja, e pelas UCSP - Unidades de Cuidados de Saúde Personalizados de Aljustrel, Almodôvar, Alvito, Barrancos, Beja, Castro Verde, Cuba, Ferreira do Alentejo, Mértola, Moura, Ourique, Serpa e Vidigueira e respectivas extensões de saúde, dispondo ainda da Unidade de Saúde Pública.

15. A arguida A., é enfermeira, em exercício de funções no UCSP - Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados de Beja, sob as ordens, direcção e fiscalização da ora ré, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, regulado pelo Código do Trabalho.

16. A arguida foi casada com B..

17. Actualmente B. vive maritalmente com C..

18. A trabalhadora ora autora, sem justificação clínica, acedeu aos registos no portal da saúde relativos a C., nos seguintes dias e horas: 30.10.2018, às 14h44m; 02.11.2018, às 11h01m; 08.11.2018, às 10h17m; 12.11.2018, às 10h55m; 14.11.2018, às 11h10m; 16.11.2018, às 14h37m; 19.11.2018, às 09h10m; e 21.11.2018, às 15h07m, e nesta última data acedeu quer aos registos de C., como aos registos da sua filha, menor de idade, D..

19. Àquela data C. não havia restringido o acesso aos seus dados clínicos e dados clínicos da sua filha para a consulta e tratamento pelos profissionais de saúde.

20. C. e a sua filha D., àquela data, encontravam-se inscritas no Centro de Saúde do Samouco, tendo estado inscritas, em data anterior, no Centro de Saúde de Beja.

21. Como enfermeira especialista e enfermeira de família a Autora trabalha

com grupos, famílias e comunidades, trabalha com listas de utentes, para planeamento em saúde, utilizando as ferramentas necessárias à sua prestação e presta igualmente cuidados de enfermagem a todos os utentes inscritos no seu centro de saúde, com ou sem médico de família.

22. No exercício de tais funções a Autora pode ter de consultar os dados de qualquer utente, por razões diversas, a saber: no caso de um utente estrangeiro ou que vem de outra Unidade de Saúde; no caso de um utente deslocado, por exemplo um estudante que vem de outra Unidade de Saúde; no caso de uma pesquisa para efeitos de estudo da população; no caso de um utente sem médico de família; no caso de uma pesquisa e ou acesso para efeitos de uma campanha, por exemplo, vacinação, grávidas, idosos ou outros.

23. A Autora é igualmente a enfermeira responsável da qualidade do seu centro de saúde.

24. Para planeamento em saúde a Autora consulta processos, para programar vacinação, por exemplo, e não solicita antecipadamente permissão aos utentes.

25. O processo individual da utente em causa foi igualmente consultado por outros profissionais de saúde, designadamente uma enfermeira F., sem que contra os mesmos tivesse sido apresentada queixa-crime por C..

26. A autora não recebeu formação específica na área de protecção de dados.

27. A autora não tinha qualquer sanção registada no processo individual de trabalhadora por conta da Ré.

28. A aplicação da sanção disciplinar foi objecto de conversa entre colegas e amigos, e com a mesma a autora, sentiu-se triste, vexada e deprimida.

29. A autora e o ex-marido desta, B., têm a correr entre si processos judiciais no Tribunal de Família e Menores e no Juízo Criminal de Beja.

APLICANDO O DIREITO

Da prescrição do procedimento

Dado que os factos imputados à Recorrente ocorreram entre 30.10.2018 e 21.11.2018, e o Conselho de Administração da Ré apenas em 28.11.2019 deliberou a instauração do procedimento disciplinar, esta alega a prescrição do procedimento, pelo decurso do prazo de um ano após a prática da infracção, nos termos do art. 329.º n.º 1 do Código do Trabalho.

A sentença recorrida entendeu que os factos integravam, em abstracto, a prática de um crime de acesso ilegítimo, p.p. pelo art. 6.º n.º 1 da Lei 109/2009, de 15 de Setembro, o qual dispõe o seguinte: “Quem, sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, de qualquer modo aceder a um sistema informático, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena

de multa até 120 dias.”

Consequentemente, entendeu ser aplicável o prazo de prescrição de cinco anos aplicável ao procedimento criminal, que decorre do art. 118.º n.º 1 al. c) do Código Penal.

Contrapõe a Recorrente que, tendo ocorrido o arquivamento do inquérito crime, não existe ilícito criminal e, como tal, o prazo de prescrição era apenas o de um ano, que decorre do citado art. 329.º n.º 1.

No entanto, o alargamento do prazo de prescrição da infracção disciplinar, por os factos também integrarem ilícito criminal, não depende do efectivo exercício da acção penal, nem do exercício do direito de queixa-crime, quando o exercício daquela esteja dependente desta. Basta que os factos também consubstanciem, em abstracto, a prática de um crime, sendo esse o único requisito para o alargamento do prazo de prescrição da infracção disciplinar.

A este respeito, escreveu-se o seguinte em Acórdão de 13.01.2010 do Supremo Tribunal de Justiça: *«Como decorre da literalidade do referido normativo, para que o prazo da prescrição penal seja aplicável às infracções disciplinares (desde que, naturalmente, seja superior ao prazo previsto na primeira parte do n.º 2 do art.º 372.º do CT) basta que os respectivos factos também consubstanciem, em abstracto, a prática de um crime. Este é, realmente, o único requisito previsto no aludido normativo legal, para que o prazo geral da prescrição da infracção disciplinar – que, nos termos da primeira parte daquele normativo legal, é de um ano – seja alargado quando os factos integradores da infracção disciplinar também sejam susceptíveis de constituírem ilícito penal. Para que tal alargamento ocorra, o normativo em causa não exige a verificação de qualquer outro requisito, já que na sua letra não existe a menor referência nesse sentido, nomeadamente no que toca à necessidade de exercício da acção penal e à necessidade de apresentação de queixa-crime por parte do ofendido, quando o exercício daquela esteja dependente de queixa.»*^[4]

Logo, não importa se ocorreu procedimento criminal, ou se este foi declarado extinto por algum motivo. O que se aprecia é, tão só, o alargamento do prazo de prescrição da infracção disciplinar, e tal basta-se com a mera susceptibilidade dos factos constituírem ilícito criminal.

Ocorrendo o alargamento do prazo de prescrição, o procedimento disciplinar adquire autonomia própria e não está dependente do efectivo exercício da acção penal.

A propósito do crime de acesso ilegítimo, a jurisprudência vem decidindo o seguinte:

· *“Comete o crime de acesso ilegítimo (Artigo 6º, n.ºs 1 e 4, al a, da Lei n.º 109/2009), o inspector tributário que, por motivos estritamente pessoais,*

accede ao sistema informático da Autoridade Tributária, consultando declarações de IRS de outrem. O tipo subjectivo daquele ilícito penal não exige qualquer intenção específica (como seja o prejuízo ou a obtenção de benefício ilegítimo), ficando preenchido com o dolo genérico de intenção de aceder a sistema).”[5]

· “O acesso é ilegítimo quando o agente actua num quadro não justificado, visando somente conhecer dados ou informações que não lhe estavam acessíveis [v.g., por via das suas funções profissionais ou prévia autorização do titular dos dados], agindo por motivos exclusivamente pessoais ou particulares.”[6]

Ponderando que foram imputados à Recorrente acessos não justificados aos dados clínicos da participante e da sua filha, por motivos exclusivamente pessoais ou particulares, tanto basta para considerar preenchido, em abstracto, o tipo legal, e como tal alargado o prazo de prescrição da infracção disciplinar.

Da caducidade do procedimento disciplinar

Argumenta a Recorrente que ocorreu a caducidade do procedimento, por não se ter iniciado nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção – art. 329.º n.º 2 do Código do Trabalho.

Porém, os factos não sustentam tal tese. A participação foi apresentada pela queixosa em 23.10.2019 e a nota de culpa notificada a 10.12.2019, e tanto basta para considerar não decorrido aquele prazo de caducidade.

Mas argumenta mais a Recorrente: a decisão final foi proferida após o prazo de 30 dias previsto no art. 357.º n.º 1 do Código do Trabalho, pois em 16.01.2020 foi realizada a última diligência instrutória e apenas em 18.02.2020 foi proferida a decisão final e comunicada no dia seguinte.

Antes do mais, cumpre recordar que nos encontramos perante um procedimento disciplinar comum, para aplicação de sanção conservatória do vínculo laboral, pelo que a referida norma do art. 357.º n.º 1 do Código do Trabalho não é aplicável.

Na verdade, existem duas espécies de procedimentos disciplinares, o que visa o despedimento, mais garantístico, e o que visa a aplicação de sanções conservatórias do vínculo, mais simples e menos garantístico.

Este procedimento disciplinar está sujeito ao dever de iniciativa do empregador, no prazo de 60 dias identificado no art. 329.º n.º 2 do Código do Trabalho, pode não seguir a forma escrita, mas obedece aos princípios da audiência prévia (art. 329.º n.º 6), do direito de defesa do trabalhador e da proporcionalidade da aplicação da sanção, e deve respeitar os prazos para o exercício do poder disciplinar (art. 329.º n.º 2), punibilidade da infracção (art.

329.º n.º 1) e aplicabilidade da sanção (art. 329.º n.º 3).^[7]

No caso, o que releva é, pois, a regra do art. 329.º n.º 3 do Código do Trabalho: a decisão final deve notificada no prazo de um ano contado da data em que foi instaurado o procedimento disciplinar, e os factos provados demonstram essa materialidade.

Da nulidade da nota de culpa e do procedimento disciplinar

Argumenta a Recorrente que a nota de culpa é nula por falta de descrição pormenorizada dos factos imputados.

Já escrevemos que a deficiente descrição dos factos imputados na nota de culpa só constituirá nulidade do processo disciplinar quando se demonstrar que a mesma é incompreensível para quem use de um mínimo de diligência e que o trabalhador não a compreendeu, prejudicando assim o seu direito de defesa – é o chamado critério da “aptidão funcional da nota de culpa”.^[8]

Analisando a nota de culpa, supratranscrita, ali se descrevem os dias em que a Recorrente acedeu aos dados clínicos de duas utentes do SNS, sem justificação, e mencionam-se as normas jurídicas violadas. Vincando, mais uma vez, que nos encontramos perante um procedimento disciplinar comum, para aplicação de sanção conservatória do vínculo, não descortinamos que a descrição dos factos contida na nota de culpa seja insuficiente ou apta a inibir, de forma relevante, o exercício do cabal direito de defesa da Recorrente – direito este que esta exerceu efectivamente, e de modo bastante amplo. Também argumenta a Recorrente que o procedimento disciplinar é nulo por terem sido realizadas diligências probatórias após a resposta à nota de culpa, por iniciativa da empregadora e sem o devido contraditório da trabalhadora. Sucede que o procedimento disciplinar é um processo de parte, na exclusiva disponibilidade do empregador e por este unilateralmente conduzido, pelo que este pode realizar a prova que bem entender, ou até não realizar prova alguma. Toda a prova deverá ser necessariamente realizada em sede de impugnação judicial da sanção aplicada, com a cominação de, não se logrando produzir prova dos factos imputados ao trabalhador, a sanção será declarada ilícita.^[9]

Logo, a realização de diligências de prova após a notificação da nota de culpa, por unilateral iniciativa do empregador, não produz qualquer nulidade do procedimento.

Argumenta a Recorrente, ainda, que a decisão final é nula por ter considerado matéria não contida na nota de culpa.

Porém, os únicos factos que foram aditados na decisão disciplinar são as horas em que ocorreram os referidos acessos, e o que releva são as datas em que

ocorreram os acessos injustificados.

E como se afirma na sentença recorrida, *“ainda que assim não se entendesse, tal não redundaria na nulidade da decisão final, como preconizado pela autora, mas apenas na impossibilidade de se considerarem tais factos na decisão a proferir.”*

Da infracção disciplinar e da adequação e proporcionalidade da sanção

A sentença recorrida considerou que a Recorrente, ao aceder aos dados de duas utentes do SNS, no modo como o fez e motivada por objectivos pessoais, violou as regras de protecção de dados de saúde que decorrem das normas conjugadas arts. 2.º, 4.º e 5.º da Lei 12/2005, de 26 de Janeiro, que regulamenta o regime jurídico da informação da saúde, e ainda os arts. 6.º e 7.º da Lei 67/98, de 26 de Outubro – Lei de Protecção de Dados Pessoais. Quanto a esta última Lei, importa notar que o art. 6.º apenas admite o tratamento de dados pessoais se o seu titular tiver dado de forma inequívoca o seu consentimento ou se o tratamento for necessário para os diversos fins mencionados nas alíneas daquele normativo, nomeadamente a execução de contrato em que o titular dos dados seja parte, o cumprimento de obrigação legal a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito, a protecção de interesses vitais do titular dos dados, a execução de uma missão de interesse público ou no exercício de autoridade pública em que esteja investido o responsável pelo tratamento ou um terceiro a quem os dados sejam comunicados, e a prossecução de interesses legítimos do responsável pelo tratamento ou de terceiro a quem os dados sejam comunicados, desde que não devam prevalecer os interesses ou os direitos, liberdades e garantias do titular dos dados.

Acrescendo àqueles normativos, temos ainda o art. 9.º do Regulamento Geral de Protecção de Dados (RGPD) – Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Abril de 2016 – o qual proíbe, no seu n.º 1, o tratamento de dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa.

A decisão recorrida entendeu que a consulta e tratamento de dados da vida privada e dados de saúde apenas era permitida quando necessária ao exercício de funções, nomeadamente, quanto aos dados referentes à saúde, por motivos médicos e desde que tal consulta ou tratamento fosse efectuado por profissional de saúde sujeito a sigilo, e acrescentou o seguinte:

«(...) independentemente de estar ou não sujeita a sigilo profissional, a

trabalhadora/enfermeira apenas poderia consultar os dados, quer pessoais quer referentes à saúde das utentes em causa (C. e D.), no estrito âmbito das suas funções, ainda que estivesse autorizada ou tal acesso não estivesse restrito pelas referidas utentes.

Ora, no caso provou-se que a senhora Enfermeira, ora autora, acedeu aos referidos dados, sem justificação clínica - que era a única justificação que poderia ter para aceder legitimamente a tais dados -, donde se conclui que actuou fora do âmbito das suas funções e conseqüentemente, por motivos pessoais, utilizando o equipamento da empregadora e durante o horário de trabalho.

A autora alegou que teria acedido a tais dados por lapso - lapso este permitido pelo sistema que tem aliás uma ferramenta para anular uma consulta errada - e não teria chegado a visualizar os dados clínicos das utentes em causa, não passando da visualização dos dados de identificação das mesmas, mas tal alegação não resultou provada.

Acresce que, mesmo que se provasse que a autora só tinha acedido aos dados de identificação das utentes em causa, provando-se que tal acesso não tinha sido resultado de lapso nem estaria a coberto de justificação clínica, sempre se teria de concluir pela utilização dos meios da empregadora para fins pessoais e, conseqüentemente, pela violação do disposto no artigo 128º, alínea g) do Código do Trabalho.

Igualmente não colhe a argumentação que a autorização de um utente para acesso aos dados clínicos por um profissional de saúde, permite a este profissional aceder a tais dados movido por interesses pessoais e não estritamente profissionais, ainda que tal profissional esteja a coberto de sigilo profissional.

Assim como queda indiferente se a autora imprimiu tais dados, os passou a alguém, ou qual o uso que lhes deu, porquanto só poderia aceder a tais dados no exercício das suas funções, por motivos de saúde/clínicos, o que não sucedeu.

Na realidade, não se logrando provar que tal acesso resultasse de um lapso e fosse efectuado o exercício das funções da autora, toda a demais argumentação expandida pela mesma resulta inócua.

Assim concluímos, que, com a sua conduta, a autora cometeu a infracção disciplinar que lhe vem imputada.»

Apenas podemos dizer que acompanhamos, integralmente, este raciocínio. Acima de tudo, o que releva é que a Recorrente acedeu aos dados clínicos de duas utentes do SNS, sem qualquer justificação e motivada por objectivos pessoais, e tal constitui flagrante violação das disposições conjugadas do art. 9.º n.º 1 do RGPD, dos arts. 2.º, 4.º e 5.º da Lei 12/2005, e ainda dos arts. 6.º e

7.º da Lei 67/98, e das obrigações profissionais a que estava sujeita, de guardar respeito aos utentes, de realizar as suas funções profissionais com zelo e diligência e cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, que decorrem das als. a), c) e e) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho.

Ocorrendo, pois, infracção susceptível de sanção disciplinar, apenas temos a dizer que aquela que foi aplicada – cinco dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade – mostra-se adequada e proporcionada à gravidade da conduta da Recorrente.

Da indemnização por sanção abusiva

A Recorrente pede a condenação em indemnização por aplicação de sanção disciplinar abusiva, nos termos do art. 331.º do Código do Trabalho.

A jurisprudência vem decidindo que o conceito de sanção abusiva é composto por dois elementos: um elemento objectivo – uma das situações descritas na lei – e um elemento subjectivo – a intenção persecutória ou de retaliação. Por ser, em regra, difícil ao trabalhador fazer a prova do elemento subjectivo, a lei presume o carácter abusivo da sanção sempre que, em termos temporais ou cronológicos, o procedimento disciplinar seja intentado após o trabalhador ter reclamado direitos, dispensando o trabalhador da prova do elemento subjectivo, ou seja, de que a empresa visa, não sancionar uma infracção disciplinar cometida pelo trabalhador, mas antes responder ao exercício, pelo trabalhador, dos seus direitos. Em resultado da presunção, inverte-se o ónus da prova do carácter abusivo da sanção aplicada, em benefício do trabalhador, tendo o empregador, para ilidir a presunção legal, de provar que a sanção disciplinar aplicada teria lugar mesmo que o trabalhador não tivesse reivindicado os seus interesses.^[10]

Daí que, da mera circunstância da sanção disciplinar ser excessiva ou desproporcionada, não se possa concluir, automaticamente, pelo seu carácter abusivo, sendo necessária a demonstração dos aludidos elementos objectivo e subjectivo.

Como já se escreveu, «a especial censurabilidade da conduta da entidade patronal, no caso das sanções abusivas, radica no abuso do direito que resulta da utilização do poder disciplinar para fins diversos dos visados pelo legislador quando outorgou esse poder à entidade patronal, como sucede quando esta o utiliza não para sancionar verdadeiras infracções disciplinares mas para fins de retaliação contra trabalhadores que ousaram reivindicar direitos que estavam convencidos que lhes assistiam, sendo indiferente que os direitos reclamados sejam, ou não juridicamente exigíveis.»^[11]

Analisando a argumentação da Recorrente, mesmo que se concluísse que a infracção não se verificava, ou que a sanção era excessiva e por isso ilícita, certo é que esta não identificou os elementos objectivo e subjectivo que permitiriam a caracterização da sanção como abusiva.

A Recorrente não enquadra a sanção aplicada em alguma das espécies de sanções abusivas previstas no art. 331.º n.º 1, nem invoca a intenção persecutória ou de retaliação da entidade empregadora, pelo que não dispunha, seja qual fosse o juízo que se fizesse quanto às demais questões suscitadas nos autos, de qualquer fundamento para obter a condenação da Ré por aplicação de sanção abusiva, e em indemnização por danos não patrimoniais no valor de € 27.368,99, pelo que esta parte do pedido sempre improcederia, fosse qual fosse a solução que se desse à questão da ilicitude da sanção disciplinar aplicada.

DECISÃO

Destarte, nega-se provimento ao recurso e confirma-se a sentença recorrida.
As custas pela Recorrente.

Évora, 9 de Junho de 2022

Mário Branco Coelho (relator)

Paula do Paço

Moisés Silva (com a seguinte declaração de voto)

«Voto de vencido:

O art.º 329.º n.º 1 do CT prescreve: o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

Os factos ocorreram entre 30.10.2018 e 21.11.2018. O procedimento disciplinar iniciou-se em 28.11.2019.

Estas datas mostram que decorreu mais de um ano entre a prática dos factos e a data do início do procedimento disciplinar.

A sentença considerou que apesar de ter decorrido mais de um ano, não ocorreu a prescrição do procedimento disciplinar, porquanto os factos constituem crime.

O artigo 6.º da Lei do Cibercrime aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15.09, na redação em vigor à data dos factos prescrevia:

1 - Quem, sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, de qualquer modo aceder a um sistema informático, é punido com pena de prisão

até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Na mesma pena incorre quem ilegítimamente produzir, vender, distribuir ou por qualquer outra forma disseminar ou introduzir num ou mais sistemas informáticos dispositivos, programas, um conjunto executável de instruções, um código ou outros dados informáticos destinados a produzir as ações não autorizadas descritas no número anterior.

3 - A pena é de prisão até 3 anos ou multa se o acesso for conseguido através de violação de regras de segurança.

4 - A pena é de prisão de 1 a 5 anos quando:

- a) Através do acesso, o agente tiver tomado conhecimento de segredo comercial ou industrial ou de dados confidenciais, protegidos por lei; ou
- b) O benefício ou vantagem patrimonial obtidos forem de valor consideravelmente elevado.

5 - A tentativa é punível, salvo nos casos previstos no n.º 2.

6 - Nos casos previstos nos n.º 1, 3 e 5 o procedimento penal depende de queixa.

Com relevo para a decisão desta questão, está provado que:

“18) A trabalhadora ora autora, sem justificação clínica, acedeu aos registos no portal da saúde relativos a C., nos seguintes dias e horas: 30.10.2018, às 14h44m; 02.11.2018, às 11h01m; 08.11.2018, às 10h17m; 12.11.2018, às 10h55m; 14.11.2018, às 11h10m; 16.11.2018, às 14h37m; 19.11.2018, às 09h10m; e 21.11.2018, às 15h07m, e nesta última data acedeu quer aos registos de C., como aos registos da sua filha, menor de idade, D..

19) Àquela data C. não havia restringido o acesso aos seus dados clínicos e dados clínicos da sua filha para a consulta e tratamento pelos profissionais de saúde.

20) C. e a sua filha D., àquela data, encontravam-se inscritas no Centro de Saúde do Samouco, tendo estado inscritas, em data anterior, no Centro de Saúde de Beja.

21) Como enfermeira especialista e enfermeira de família a autora trabalha com grupos, famílias e comunidades, trabalha com listas de utentes, para planeamento em saúde, utilizando as ferramentas necessárias à sua prestação e presta igualmente cuidados de enfermagem a todos os utentes inscritos no seu centro de saúde, com ou sem médico de família.

22) No exercício de tais funções a autora pode ter de consultar os dados de qualquer utente, por razões diversas, a saber: no caso de um utente estrangeiro ou que vem de outra Unidade de Saúde; no caso de um utente deslocado, por exemplo um estudante que vem de outra Unidade de Saúde; no caso de uma pesquisa para efeitos de estudo da população; no caso de um utente sem médico de família; no caso de uma pesquisa e ou acesso para

efeitos de uma campanha, por exemplo, vacinação, grávidas, idosos ou outros.

23) A autora é igualmente a enfermeira responsável da qualidade do seu centro de saúde.

24) Para planeamento em saúde a autora consulta processos, para programar vacinação, por exemplo, e não solicita antecipadamente permissão aos utentes.

25) O processo individual da utente em causa foi igualmente consultado por outros profissionais de saúde, designadamente uma enfermeira F., sem que contra os mesmos tivesse sido apresentada queixa-crime por C..

26) A autora não recebeu formação específica na área de proteção de dados”. A apelante impugna, além do mais, o facto dado como provado no ponto 18. Aí consta, além do mais, que: “...a trabalhadora ora autora, sem justificação clínica, acedeu aos registos no portal da saúde relativos...”.

A expressão, “sem justificação clínica”, tem carácter conclusivo. Saber se tinha ou não justificação, no caso concreto, depende da prova de outros factos de onde tal conclusão se possa extrair.

Acresce que analisados os demais factos provados transcritos e ouvida a prova testemunhal relativa a esta matéria, não ficamos convencidos quanto a dar como provado que o acesso aos registos clínicos tenha sido sem justificação. Tenha-se em conta as funções da trabalhadora, o modo como o sistema informático está organizado, o seu acesso fácil por outros trabalhadores da ré e a ausência de formação da trabalhadora em matéria de proteção de dados promovida pela empregadora.

Não resulta da prova produzida de forma inequívoca que a trabalhadora, enfermeira de profissão e em face das suas funções, tenha acedido aos registos clínicos sem justificação.

Dos factos provados resulta que o acesso só pode ser imputado a título de negligência, donde resulta a falta do elemento subjetivo, na forma de pelo menos dolo genérico.

Os factos dados como provados de 21 a 25 opõem-se à prova do dolo genérico e à falta de justificação (aliás, conclusiva no caso concreto, atendendo às funções da trabalhadora, enfermeira).

Há outra questão que não está apurada. Se as utentes já estavam inscritas em outro centro de saúde, qual a razão pela qual ainda se encontravam no sistema informático como utentes do centro de saúde onde a autora trabalhava?

Tudo questões não apuradas. Ficcionar que foi por causa da relação com o ex-marido, salvo o devido respeito, é meramente especulativo, pois não encontra eco nos factos provados e são estes e apenas estes que podemos considerar. Em face do exposto, alteraria o facto dado como provado no ponto 18.º dos

factos provados, de forma a eliminar a expressão de carácter conclusivo “*sem justificação clínica*”.

Em face dos factos provados, não poderíamos concluir que a autora acedeu aos registos clínicos das utentes sem permissão legal. Resulta do referido que não podemos concluir que a conduta da trabalhadora integra a prática de crime, pelo que não se pode aplicar o regime excecional relativo ao prazo de prescrição. Nesta sede, o tribunal do trabalho tem de concluir pela certeza de que aqueles factos, a serem verdadeiros, constituiriam crime, não podendo aligeirar a verificação dos respetivos pressupostos.

Neste contexto, manteria o prazo geral de um ano para o exercício do poder disciplinar, sob pena de prescrição.

Tendo em conta que entre as datas da prática dos factos e a data do início do procedimento disciplinar ocorreu mais de um ano, mostrar-se-ia prescrito o direito da empregadora exercer o poder disciplinar, nos termos do art.º 329.º n.º 1 do CT.

Moisés Silva»

[1] In A Acção Declarativa Comum: À Luz do Código de Processo Civil de 2013, 3.ª ed., pág. 333.

[2] Antunes Varela, Miguel Bezerra e Sampaio e Nora, in Manual de Processo Civil, 2.ª ed., págs. 689-690.

[3] Hermínia Oliveira e Susana Silveira no VI Colóquio sobre Direito do Trabalho, realizado no Supremo Tribunal de Justiça em 24.10.2014, in “Colóquios”, disponível em www.stj.pt.

Na jurisprudência, vide os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 15.09.2016 (Proc. 2/13.7TTBRG.G1.S1), da Relação de Évora de 28.09.2017 (Proc. 1415/16.8T8TMR.E1, subscrito pelo ora relator) e da Relação de Guimarães de 10.07.2019 (Proc. 3235/18.6T8VNF.G1), todos em www.dgsi.pt.

[4] Acórdão proferido no Proc. 1321/06.4TTLSB.L1.S1.

No mesmo sentido se pronunciou o Acórdão de 22.09.2011 (Proc. 429/07.3TTPRT.P1.S1).

Estão ambos publicados em www.dgsi.pt.

[5] Acórdão da Relação de Coimbra de 17.02.2016 (Proc. 2119/11.TALRA.C2), publicado na página da DGSJ.

[6] Acórdão da Relação de Guimarães de 12.04.2021 (Proc. 19/19.8GCBRG.G1), disponível também na página da DGSJ.

[7] Neste sentido, vide os Acórdãos da Relação de Lisboa de 21.05.2014 (Proc. 4264/12.9TTLSB.L1-4) e de 29.04.2015 (Proc. 4707/13.4TTLSB.L1-4), bem como os da Relação do Porto de 23.06.2021 (Proc. 20872/19.4T8PRT.P1) e de

18.10.2021 (Proc. 12827/20.2T8PRT.P1), todos publicados em www.dgsi.pt.

[8] Em Acórdão desta Relação de Évora de 14.07.2020 (Proc.

100/19.2T8FAR.E1), também em www.dgsi.pt.

[9] Foi o que escrevemos no Acórdão desta Relação de Évora de 26.10.2017 (Proc. 1184/15.9T8BJA.E1), publicado na mesma base de dados.

[10] Cfr. o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16.01.2013 (Proc. 1767/08.3TTLSB.L1.S1) e o Acórdão desta Relação de Évora de 21.12.2017 (Proc. 1856/16.0T8EVR.E1), relatado pela 1.^a Adjunta, ambos publicados em www.dgsi.pt.

No mesmo sentido, o Acórdão desta Relação de Évora de 02.05.2019 (Proc. 2121/17.1T8FAR.E1), com o mesmo Relator do presente, não publicado.

[11] Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13.12.2000 (Proc. 00S2449), na mesma base de dados.