

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 2593/24.8T8FAR.E1

Relator: EMÍLIA RAMOS COSTA

Sessão: 18 Dezembro 2025

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A DECISÃO RECORRIDA

CADUCIDADE

ÓNUS DA PROVA

PRESUNÇÃO

PARECER DA CITE

NULIDADE

DEVER DE LEALDADE

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Sumário

Sumário elaborado pela relatora (artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil):

I – Para que se possa apreciar a exceção da caducidade, prevista no n.º 2 do art. 329.º do Código do Trabalho, torna-se fundamental apurar a data em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração, visto que o prazo de 60 dias apenas se inicia após tal conhecimento.

II – O ónus da prova da exceção perentória de caducidade do procedimento disciplinar compete, nos termos do art. 342.º, n.º 2, do Código Civil, à trabalhadora que a invocou.

III – A presunção prevista no art. 63.º, n.º 2, do Código do Trabalho, abrange apenas a justa causa no despedimento de uma trabalhadora grávida, pelo que compete à entidade empregadora alegar e provar os factos referentes à justa causa que motiva o despedimento no processo disciplinar que instaurou.

IV – Nos termos do art. 2.º do DL n.º 76/2021, de 26-03, a competência da CITE reporta-se à matéria da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e ainda à matéria da proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal no âmbito laboral, em todos os setores.

V – Se no parecer da CITE apenas for efetuada uma mera apreciação do prazo de prescrição e de caducidade do procedimento disciplinar, sem que dessa apreciação resulte uma qualquer implicação nas matérias que a CITE protege, tal parecer extravasa as competências que foram atribuídas a esta Comissão.

VI – Nos termos do art. 161.º, n.º 2, al. b), do Código do Procedimento Administrativo, são nulos os atos estranhos às atribuições dos ministérios ou das pessoas coletivas identificadas no art. 2.º do mesmo Diploma, onde se integra a CITE.

VII – A nulidade do parecer da CITE, por se tratar de questão prejudicial e não de questão principal, pode ser apreciada em sede laboral, nos termos do art. 92.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, ainda que tal decisão apenas produza os seus efeitos no âmbito do presente processo.

VIII – O dever de lealdade é um valor absoluto e inquestionável, insuscetível, por isso, de graduação, pelo que aquilo que releva não é o valor do prejuízo que adveio para a entidade empregadora do comportamento adotado pelo trabalhador, ou mesmo se adveio algum prejuízo, antes sim, a quebra irreparável da confiança que a entidade empregadora depositava naquele seu trabalhador, provocada por tal comportamento desleal e desonesto.

IX – É lícita a intenção da instituição bancária em despedir a sua empregada bancária, que, para suprir a inexistência de um documento num processo de um cliente que solicitava a concessão de crédito, adulterou o nome do titular e a morada num documento de um outro cliente da referida instituição, imprimiu e digitalizou tal documento adulterado, introduzindo-o, posteriormente, no referido processo de concessão de crédito.

Texto Integral

Proc. n.º 2593/24.8T8FAR.E1

Secção Social do Tribunal da Relação de Évora^{[1](#)}



Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

I - Relatório

A “**Caixa Geral de Depósitos, S.A.**” (Autora) intentou a presente ação, sob a forma de processo comum, de reconhecimento da existência de motivo justificativo para despedimento, contra **AA** (Ré), solicitando, a final, que a ação seja julgada procedente, e em consequência:

A. Seja declarada a nulidade do Parecer n.º ...22/CITE/2024, emitido no âmbito do Processo n.º ..., com as legais consequências; ou, sem prescindir,

B. Seja reconhecida a existência de motivo justificativo para despedimento da Trabalhadora AA, pela Caixa Geral de Depósitos, nos termos e para os efeitos do disposto no número 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Alegou, em síntese, que a Ré, sua empregada, praticou factos que tornam impossível a manutenção da relação laboral, razão pela qual a Autora lhe instalou procedimento disciplinar com vista ao seu despedimento, porém, em virtude do parecer negativo da CITE,² solicitado nos termos do n.º 1 do art. 63.º do Código do Trabalho, a Autora viu-se obrigada a instaurar a presente ação.

Mais esclareceu que a Ré, a fim de que dois clientes da Autora, que eram estrangeiros não residentes em Portugal, pudessem aceder a um determinado tipo de crédito, para o qual uma das condições de acessibilidade era ter residência em Portugal, utilizou uma fatura da EDP, pertencente a um outro cliente, e adulterou-a, fazendo nela constar o nome desses clientes e a morada em Portugal de uns amigos desses clientes, que estes lhe tinham fornecido,

mas sem entregarem qualquer comprovativo.

Alegou ainda que o parecer da CITE é nulo, uma vez que o fundamento para a emissão de um parecer negativo assentou exclusivamente na invocação da caducidade do procedimento disciplinar, extravasando esta fundamentação as atribuições que legalmente lhe foram atribuídas.

Alegou, por fim, inexistir qualquer caducidade do procedimento disciplinar instaurado contra a Ré, visto que a entidade competente da Autora para instaurar tal procedimento teve conhecimento dos factos que o determinaram em período que não ultrapassou os 60 dias até à sua efetiva instauração.

...

Realizada a audiência de partes, não foi possível resolver o litígio por acordo.

...

A Ré AA apresentou contestação, solicitando, a final, que seja julgada procedente a exceção de prescrição/caducidade ou, caso assim se não entenda, seja a ação julgada improcedente, por não provada, recusando-se à Autora o solicitado reconhecimento do direito ao despedimento da Ré.

Alegou, em síntese, que tendo os factos que lhe são imputados ocorrido em setembro de 2023 e a nota de culpa lhe sido notificada em 14-05-2024, aquando dessa notificação, desde há muito que já ocorrera a prescrição/caducidade prevista nos arts. 329.º, n.º 2 e 352.º do Código do Trabalho, bem como nas cláusulas 98.ª, n.º 3, e 102.º, n.º 4 do Acordo de Empresa aplicável.

Alegou ainda que o silêncio da Autora quanto à exceção de prescrição/caducidade invocada na contestação, apresentada pela Ré, em sede de procedimento disciplinar, determinou a sua confissão sobre tal ocorrência, levando à aplicação da presunção prevista no art. 63.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Alegou, por fim, que os factos que praticou, não só não consubstanciam a prática de um crime de falsificação, como foram o resultado de cansaço e de falta de reflexão, sendo manifestamente desproporcional e excessiva a sanção de despedimento, em face do seu comportamento exemplar até então.

...

Proferido despacho saneador, foi fixado o valor da causa em €30.000,01, indicado o objeto do processo, enunciados os temas da prova, apreciados os meios de prova e designada data para o julgamento.

...

Realizado o julgamento, foi, em 01-04-2025, proferida sentença com o seguinte teor decisório:

Em face do exposto julgo procedente a ação e, em consequência:

- a) declaro nulo o parecer da CITE;
- b) declaro que a Autora tem motivo justificativo para proceder ao despedimento da Ré no âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado;
- c) Custas pela A. (cfr.art.527º do CPC ex vi art.1º nº 2 al. a) do CPT);

d) Notifique e registre.

...

Inconformada com a sentença, veio a Ré interpor recurso de apelação, terminando as suas alegações com as seguintes conclusões:

1ª - Na douta sentença recorrida, foram considerados não provados os seguintes factos:

“B) Factos não provados

Com relevância para a decisão da causa não se provou que :

1. A Comissão executiva da R. tivesse conhecimento dos factos imputados à R. em data anterior a 17 de abril de 2024.

2. O cliente, ao longo dos anos, tivesse referido que, quando se deslocava a Portugal permanecia na Rua 1, nº 46, Local 1, ..., Vila 1.

3. O cliente, perante a R., tivesse assumido o compromisso de enviar, posteriormente, o comprovativo da morada que indicou.

4. Assim convencida a R. tivesse atuado como fez.

5. A R. tenha atuado sob stress resultante do ritmo de trabalho, pressão colocada pela A. e cumulação de funções de assistente comercial e gestora de clientes.

6. A R. não tenha representado mentalmente o ato que praticou.”

2ª - Porém, em relação aos factos referidos nos nºs 1, 2 e 5 da alínea B, a prova produzida vai em sentido diferente. Com efeito.

3ª - Estabelece o nº 2 do artigo 329º do Código do Trabalho que:

“O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração” (s/n).

E o artigo 352º do mesmo Código estabelece, por sua vez, que:

“Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos nºs 1 ou 2 do artigo 329º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo”

4ª - Segundo a nota de culpa, os factos subjacentes ao presente processo disciplinar ocorreram em setembro de 2023.

5ª - Resulta também da nota de culpa que o processo disciplinar foi precedido de inquérito realizado pela Direção de Auditoria e inspeção da CGD.

6ª - A Ré foi ouvida, nesse processo de inquérito, em 03/10/2023, sendo que as suas declarações foram reduzidas a escrito, conforme Doc. nº 1 junto com a p.i.

7ª - Os factos que lhe são imputados na nota de culpa são os que a Recorrente confessou no auto de declarações de 03/10/2023.

8ª - A nota de culpa foi notificada à Ré por carta do Instrutor em 14.05.2024, sem que, previamente, a CGD a tenha informado da instauração de processo disciplinar, nem da nomeação de Instrutor.

9ª - Ora, à data em que a Ré foi notificada da nota de culpa tinha ocorrido, há muito, a prescrição prevista no artigo 329º, nº 2, e 352º, do Código do Trabalho, bem como nas cláusulas 98ª, nº 3, e 102ª, nº 4, do Acordo de Empresa aplicável.

10ª - Perante a alegação, na resposta à Nota de Culpa, da exceção da caducidade do procedimento, a Autora deveria pronunciar-se sobre essa exceção, sendo certo que não o fez, como bem salienta a CITE no seu Parecer.

11ª - Assim, sendo certo que o inquérito prévio se insere no procedimento disciplinar e tem de ser determinado pelo empregador ou por superior hierárquico com competência disciplinar, o que tinha de provar-se era se o procedimento prévio de inquérito era necessário para fundamentar a nota de culpa, se ocorreu nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, se foi conduzido de forma diligente e se a nota de culpa foi notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

12ª - O que competia à Autora, face à presunção estabelecida no artigo 63º, nº 2, do Código do Trabalho, porquanto a Ré alegou a prescrição na sua resposta à nota de culpa e na contestação que apresentou na presente ação. O que a Autora não fez.

13ª - E não se a Comissão Executiva da A. tomou conhecimento dos factos imputados à R. em data anterior a 17 de abril de 2024.

14ª - Pelo que deverá se eliminado o nº 1 dos factos não provados e deverá ser acrescentado um novo número aos factos provados com a seguinte redação: A Autora não logrou demonstrar ter cumprido os prazos de prescrição resultantes das disposições conjugadas dos artigos 63º, nº 2, 329.º, n.º 2, 352º e 353º, nº 3, do Código do Trabalho e das cláusulas 98.ª, n.º 3, e 102.ª, n.º 4, do AE aplicável.

15ª - Acresce que, no início da audiência de julgamento, a Ré juntou ao processo despacho de arquivamento do inquérito nº 471/24.0..., instaurado com base nos factos com base nos quais lhe foi instaurado o processo disciplinar, em virtude de o MP ter concluído que tais factos não constituem crime.

16ª - No nº 2 dos factos não provados, considerou-se não provado que “O cliente, ao longo dos anos, tivesse referido que, quando se deslocava a Portugal permanecia na Rua 1, nº 46, Local 1, ..., Vila 1”.

17ª - Esta conclusão, porém, não se compagina com a seguinte passagem da fundamentação dos factos provados, na douda sentença recorrida:

“As declarações de BB, gerente da agência de Cidade 2, pela espontaneidade, sinceridade e conhecimentos evidenciados, apesar de não ter sido junto documento que o comprovasse, não nos deixou dúvidas a respeito do facto provado nº 62.

A mesma testemunha, após confirmar a outorga de contrato de crédito pelos clientes no ano seguinte, confirmou igualmente que os mesmos indicaram nessa altura a mesma morada que a R. tinha anteriormente registado, referindo que os mesmos terão dito que se tratava de morada em que habitualmente ficavam quando ficavam em Portugal e que era a de uns amigos. Em face de tais declarações, bem assim do teor de fls.732 -734, demos como provado o facto nº 63.”

18ª - Pelo que deve ser excluída dos factos não provados a afirmação da Ré de que *“O cliente, ao longo dos anos, tivesse referido que, quando se deslocava a Portugal permanecia na Rua 1, nº 46, Local 1, ..., Vila 1”*.

19ª - Nos nºs 30 e 31 da sua resposta à nota de culpa e na sua contestação, a Ré afirmou que:

“30 - Acresce que, em março de 2023 a Arguida passou de assistente comercial para gestora cx azul (estágio de um ano), mas tendo em conta os poucos colaboradores da agência continuou a desempenhar as duas funções, com uma maior pressão de objetivos, fecho de leads, atendimento de clientes cx azul e mass market e com um aumento do crédito habitação.

31- Foi essa situação, conjugada com o facto de se encontrar em início de uma situação de gravidez, com o cansaço resultante de muitas horas de trabalho sob muita pressão, com os processos em andamento durante semanas, sem desenvolvimento e com os clientes a pressionar por uma resposta rápida, que culminou no ato irrefletido de que veio a tomar consciência e de que se penitencia”.

20ª - No nº 5 dos factos não provados, concluiu-se que não se provou que “A R. tenha atuado sob stress resultante do ritmo de trabalho, pressão colocada pela A. e cumulação de funções de assistente comercial e gestora de clientes”.

21ª - Esta conclusão, porém, não se compagina com o depoimento da testemunha CC, que, aos minutos 3:25 a 4:80 e 8:40 a 9:21 do seu depoimento confirma a situação de stress e pressão a que a Ré se encontrava submetida à data dos factos.

22ª - O que resulta também da seguinte passagem da sentença, na parte relativa à fundamentação dos factos não provados:

“Nenhuma prova se fez dos factos não provados nº 6 e 7 sendo elucidativas a tal respeito as declarações de CC, colega de trabalho da A., e por si arrolada que a respeito da pressão referiu que também a tem mas nunca “ falsificou um comprovativo de morada”(sic)” (s/n).

23ª - Pelo que deve ser excluída dos factos não provados a conclusão de não se ter provado que “A R. tenha atuado sob stress resultante do ritmo de trabalho, pressão colocada pela A. e cumulação de funções de assistente comercial e gestora de clientes”

24ª - Concluiu-se na douda sentença recorrida que o parecer da CITE é nulo, afirmando-se que: *“Feitas estas liminares considerações, analisado o parecer emitido pela CITE supra reproduzido, conclui-se que a conclusão desfavorável ao despedimento se alicerça no entendimento de que existiu prescrição/caducidade do procedimento disciplinar, nada se referindo a respeito da motivação discriminatória do mesmo.*

Em face de tal omissão (que é gritantemente patente) é evidente que a CITE extravasou as suas competências na medida em que se pronunciou sobre a existência de um facto impeditivo do despedimento sem que o tenha, dalgum modo, associado a prática discriminatória.

O parecer é, pois, nulo, não podendo produzir efeitos.”

25ª - Porém, salvo o devido respeito, esta conclusão constitui uma inversão da presunção estabelecida no nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Na verdade, não sendo patente que o despedimento tem origem em intuito discriminatório, é à entidade empregadora que compete demonstrar, face àquela presunção, que o despedimento é lícito.

Sendo certo que a Autora não ilidiu a dita presunção, como bem se refere no parecer da CITE.

26ª - Com efeito, quanto à exceção de prescrição invocada pela Ré na sua resposta à Nota de Culpa, a Autora remeteu-se ao silêncio, pelo que a CITE não podia deixar de emitir o seu parecer em função da presunção a que se encontra, também, vinculada.

27ª - É certo que, no limite, o Juízo do Trabalho podia, por extensão da sua competência, decidir a questão da eventual nulidade do Parecer da CITE, nos termos do artigo 92º do CPC.

28ª - Todavia, salvo o devido respeito, decidiu mal. Não tendo a Autora ilidido a referida presunção do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho, remetendo-se ao silêncio face à alegação de prescrição formulada pela Autora e aos demais elementos constantes do processo disciplinar, não podia a CITE deixar de ter em conta a dita presunção e decidir como decidiu.

29ª - Em todo o caso, a sanção de despedimento mostra-se manifestamente desproporcionada. Com efeito:

30ª - A Ré foi admitida ao serviço da Autora em 13/12/2011, tendo-se mantido, ininterruptamente ao seu serviço até à presente data.

31ª - Jamais lhe foi aplicada qualquer sanção disciplinar.

32ª - Sempre foi uma trabalhadora competente e dedicada, cumprindo com zelo e diligência as funções que lhe vêm sendo cometidas.

33ª - Sempre obteve nota positiva na avaliação do seu desempenho profissional.

34ª - Obteve três promoções, uma por decisão de gestão em 2015 e duas por mérito, em 2018 e 2022.

35ª - Na prática dos factos que lhe são imputados, a Ré agiu sem o propósito de obter daí qualquer proveito pessoal – que não obteve – e com a intenção de promover o interesse da CGD, consistente na concretização do negócio.

36ª - Ao praticar o ato de que vem acusada, a Ré agiu sob um enorme stress, resultante do ritmo de trabalho e da pressão que se vive numa agência como aquela em que se encontra colocada, sobretudo em época alta, como foi o caso.

37ª - Em março de 2023 a Ré passou de assistente comercial para gestora cx azul (estágio de um ano), mas tendo em conta os poucos colaboradores da agência continuou a desempenhar as duas funções, com uma maior pressão de objetivos, fecho de leads, atendimento de clientes cx azul e mass market e com um aumento do crédito habitação.

38ª - Foi essa situação, conjugada com o facto de se encontrar em situação de gravidez, com o cansaço resultante de muitas horas de trabalho sob muita pressão, com os processos em andamento durante semanas, sem desenvolvimento e com os clientes a pressionar por uma resposta rápida, que culminou no ato irrefletido que praticou.

39ª - Acresce que o documento comprovativo da morada em Portugal constituía uma formalidade de escassa relevância, cuja falta não envolvia, só por si, um agravamento do risco da concessão do crédito em causa.

40ª - Com efeito, tal como afirmou a testemunha DD, Gerente da Autora na situação de pré-reforma, aos minutos 8:35 a 11:09 do seu depoimento, a exigência de comprovativo de morada para a concessão do crédito em causa deixou, pouco depois, de ser obrigatória, por imposição do Banco de Portugal.

41ª - Embora reconheça a censurabilidade do seu ato, a Recorrente considera que o mesmo não se coaduna com o seu padrão de comportamento ao serviço da CGD e não se reveste de gravidade e consequências que torne impossível a subsistência da sua relação de trabalho com a Empresa.

42ª - Pelo que, ponderado o seu comportamento anterior, mostra-se injustificada, por desproporcionada, a aplicação da sanção de despedimento, atento o disposto nos artigos 330º, nº 1, e 351º, nº 1, do Código do Trabalho.

43ª - Sendo de destacar o facto de a Autora ter permitido que a Ré se mantivesse ao serviço efetivo durante 7 meses após a sua confissão, em 03/10/2023, dos factos que lhe são imputados.

44ª - Aliás, neste sentido se pronunciou, em relação a um caso análogo, ocorrido no âmbito da aqui Autora, o Tribunal da Relação de Évora, por acórdão de 13/3/2025, proferido no processo nº 20/24.OT8TMR.E1.

45ª - Pelo que a douda sentença recorrida deve ser revogada e substituída por decisão que julgue válido o parecer da CITE e declare que a Autora não pode proceder ao despedimento da Ré no âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado.

Nestes termos e com o doudo suprimento de Vossas Excelências, deve ser concedido provimento ao presente recurso, com as legais consequências.

Assim se fazendo JUSTIÇA.

...

A Ré apresentou contra-alegações, pugnando pela improcedência do recurso, devendo ser de manter a sentença recorrida.

...

O tribunal de 1.ª instância admitiu o recurso como de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo.

Em cumprimento do disposto no art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta pronunciou-se no sentido de que deveria ser julgado improcedente o recurso.

Não foi apresentada qualquer resposta a tal parecer.

Admitido nesta instância o recurso nos seus precisos termos, foram colhidos os vistos, pelo que cumpre agora apreciar e decidir.



II - Objeto do Recurso

Nos termos dos arts. 635.º, n.º 4, e 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão do artigo 87.º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho, o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões da recorrente, ressalvada a matéria de conhecimento oficioso (art. 662.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

No caso em apreço, as questões que importa apreciar são:

1) Impugnação da matéria de facto;

2) Prescrição/caducidade do procedimento disciplinar;^{[3](#)}

3) Validade do parecer da CITE; e

4) Manifesta desproporcionalidade da aplicação da sanção de despedimento.



III - Matéria de Facto

O tribunal da 1.^a instância considerou provados os seguintes factos:

1. A Caixa Geral de Depósitos é uma instituição de crédito prestando serviços bancários aos particulares e às empresas.

2. A Caixa Geral de Depósitos conta com mais de 6.000 trabalhadores, de entre os quais a Ré.

3. Por força dos Estatutos da A. compete ao Conselho de administração da mesma a contratação e trabalhadores, bem assim o exercício do poder disciplinar relativamente aos mesmos, podendo o mesmo delegar a gestão corrente da sociedade a uma comissão executiva.

4. Vigora na A. Código de conduta, instituído pela Ordem de serviço 17/2020 (V2) de 16 de abril de 2020, Código EO.20, constante de fls. 476-481 nos termos do qual “(...) Artigo 6.^a (...) A atividade da CGD e a conduta dos seus Colaboradores pautam-se pelos seguintes valores fundamentais:

a) Confiança, garantindo a segurança dos depositantes, promovendo uma relação de longo prazo com os clientes e privilegiando a sua fidelização, através de um serviço de elevada qualidade e de uma oferta de produtos adequada ao seu perfil de risco e reforçando a estabilidade e solidez financeira da instituição;

- b) Rendibilidade, assegurando uma remuneração adequada dos capitais públicos, com base na sustentabilidade do modelo de negócio e numa gestão eficaz e rigorosa;
- c) Transparência, prestando serviços e comunicando externa e internamente, de forma verdadeira, clara e objetiva;
- d) Integridade, cumprindo escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais, respeitando os valores éticos e obedecendo às normas de conduta em vigor;
- e) Profissionalismo, de modo a prestar o melhor serviço aos clientes e a estabelecer relações com todos os stakeholders, com elevada competência técnica, rigor e diligência;
- f) Proximidade, através de uma rede abrangente de agências bancárias em Portugal, bem como através de canais à distância com recurso às novas tecnologias, que garantam uma oferta inovadora, diversificada e acessível;
- g) Responsabilidade, perante os clientes que lhe confiam as suas poupanças, investidores e a sociedade, com enfoque no envolvimento em programas e iniciativas de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e de literacia financeira;
- h) Cultura de risco e rigor, assegurando o cumprimento das melhores práticas na gestão do risco, reforçando a confiança dos clientes, do mercado e do acionista, mediante uma adequada gestão do seu balanço;
- i) Inovação, apostando no progresso tecnológico, liderando a banca digital em Portugal, com soluções de arquitetura aberta, numa lógica de resposta multicanal à evolução das expectativas e preferências dos clientes. (...)

Artigo 7º(...)

1. A CGD e os seus colaboradores desenvolvem a sua atividade e funções no respeito por elevados princípios éticos e deontológicos, orientando a sua prática pelos valores definidos no artigo 6º nas relações com os Clientes e restantes partes interessadas (Colaboradores, Acionista, Fornecedores, Autoridades Oficiais e de Supervisão, outras Instituições e a Comunidade).” (...)

Artigo 13º (...) “1. Os Colaboradores da CGD:

- a) Garantem aos Clientes e às autoridades competentes, no exercício das suas atribuições profissionais, ressalvado o dever de sigilo, uma resposta rigorosa, oportuna e completa;
- b) Comportam-se de forma a manter e reforçar a confiança dos Clientes e comunidades na CGD, contribuindo, de forma eficaz, para a sua boa imagem;
- c) Agem de forma objetiva, responsável e com bom senso, em todas as circunstâncias;
- d) Atuam de boa-fé, com isenção, responsabilidade e rigor, sem deformar os factos ou a realidade;
- e) Têm em conta as expectativas dos Clientes e do público em geral relativamente à sua conduta, dentro de padrões éticos da CGD e dos que sejam genérica e socialmente aceites;
- f) Zelam pela conservação e utilização funcionalmente adequada dos recursos que lhes são disponibilizados, não fazendo uso abusivo do património da CGD;
- g) Gerem a sua situação financeira e patrimonial, bem como a sua conduta pessoal de forma especialmente responsável, evitando o comprometimento dos seus deveres de competência e diligência e obstando a qualquer impacto negativo na sua vida profissional por comportamentos que possam vir a constituir qualquer tipo de adição, bem como por situações de sobreendividamento ou incumprimento de operações de crédito.” .

5. Em 10 de janeiro de 2022 o Conselho de administração da A. delegou na comissão executiva o exercício do poder disciplinar e a aplicação de quaisquer sanções.

6. Em 17 de abril de 2024 a Comissão Executiva da Caixa Geral de Depósitos tomou conhecimento do teor de fls. 42 a 58 que aqui se reproduz e deliberou a instauração de procedimento disciplinar, com intenção de despedimento, contra a R..

7. No mesmo dia foi igualmente deliberada a suspensão preventiva e imediata de funções da R..

8. E foi nomeado como instrutor do procedimento disciplinar EE, advogado, que foi incumbido, nessa qualidade, de instruir o processo disciplinar, sendo-lhe conferidos todos os poderes necessários à instrução e representação, inclusivamente para assinar a Nota de Culpa com intenção de despedimento.

9. Em 3 de maio de 2024, o Instrutor procedeu à abertura do procedimento disciplinar e juntou aos autos os seguintes documentos:

- i. o teor integral do relatório da auditoria, datado de 8 de abril de 2024;
- ii. todos os documentos que serviram de base à auditoria identificada em (i) nomeadamente:
 - a) elementos informativos do cliente FF;
 - b) proposta de crédito realizada pelo Cliente;
 - c) cópia de fatura apresentada como comprovativo de morada do Cliente para efeitos de subscrição de crédito;
 - d) envio, pela R., do referido comprovativo;
 - e) ficha individual da R.;
 - f) cópia de registo de pedido de crédito pessoal, em nome do Cliente, efetuado pela R.;
 - g) normas internas em vigor na Caixa Geral de Depósitos a respeito de subscrições de Crédito Expresso e Competências de Decisão em Operações de Crédito e Análogas;
 - h) declarações da R. e outros trabalhadores;
 - i) jornal eletrónico da R.;
 - j) correspondência eletrónica trocada entre a R. e o Cliente .

10. Em 10 de maio de 2024 o instrutor procedeu à elaboração da Nota de Culpa que em 15 de maio de 2024 remeteu, por correio registado, com aviso de receção, dirigida ao seu domicílio, à R. por esta recebida em 16 de maio do mesmo ano, tendo esta sido informada da instauração do procedimento disciplinar e, bem assim, dos prazos e trâmites legais e convencionais para apresentação da sua defesa ;

11. Na mesma data, o instrutor remeteu cópia da Nota de Culpa e da sua comunicação à R. e à Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos;

12. Em 3 de junho de 2024, o instrutor procedeu à junção aos autos da Resposta à Nota de Culpa apresentada pelo Mandatário da R., remetida, por email, nesse mesmo dia, e cujo teor aqui se reproduz;
13. O instrutor determinou a notificação da R. para esclarecer a que factos constantes da Nota de Culpa ou da Resposta à Nota de Culpa deveriam as testemunhas ser inquiridas, para aferir da sua pertinência ao abrigo do disposto no artigo 356.º do Código do Trabalho.
14. Por email datado de 5 de junho de 2024, a R. esclareceu que as testemunhas deveriam ser inquiridas à matéria constante do artigo 29.º da Resposta à Nota de Culpa, tendo a sua inquirição sido admitida e devidamente agendada para dia 18 de junho de 2024;
15. Em 12 de junho de 2024, a R. enviou requerimento aos autos, prescindindo da inquirição das testemunhas que arrolou;
16. Terminadas as diligências instrutórias, em 19 de junho de 2024 a Caixa Geral de Depósitos remeteu à CITE, presencialmente, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da R., instruído com cópia integral do respetivo processo disciplinar, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 e alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
17. Na mesma data, foi remetida cópia integral do procedimento disciplinar à Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos, para emissão do parecer previsto no n.º 9 da Cláusula 102.º do Acordo de Empresa aplicável;
18. Em 24 de junho de 2024, a Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos emitiu parecer que aqui se reproduz.
19. Por sua vez, em 22 de julho de 2024 a CGD foi notificada do Parecer nº...22/CITE/2024 emitido pela CITE constante de fls. 692-703 que se dá integralmente reproduzido, contendo, além do mais, o seguinte “ (...) III- O CASO EM ANÁLISE 3.1. Do conteúdo da Nota de Culpa, afere-se que a trabalhadora falsificou uma factura da EDP. pertencente a um cliente da CGD, tendo-a submetido na plataforma electrónica respectiva, em 14.09,2023. por forma a ser posteriormente aprovada a concessão de crédito a outros dois clientes daquela instituição, e em que uma das condições é ter residência portuguesa.

Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora admite os factos, tal como já o havia feito em sede de Auto de Declarações prestadas em 03.10.2023, no

âmbito do Processo de Averiguações, invocando, porém, a caducidade do procedimento disciplinar.

3.2. Dispõe o art.329º, nº2. do Código do Trabalho, que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção. Por seu turno, dispõe a cláusula 98a, nº3, do AE aplicável que o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o Conselho de Administração da Empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infração.

3.3. Ora, atentando nos documentos remetidos pela entidade empregadora e que compõem o procedimento disciplinar apenas se verifica a existência da deliberação da Comissão Executiva de 17.04.2024 relativa à instauração do procedimento disciplinar com intenção de despedimento, à suspensão preventiva da trabalhadora e à nomeação de instrutor, à qual se segue o Termo de Abertura do respectivo procedimento (datado de 03.05,2024), não constando do processo qualquer despacho de delegação da competência disciplinar naquele órgão, em conformidade com o disposto na clausula 98\ 0º 3, do AE aplicável.

Atendendo a que os factos praticados pela trabalhadora datam de 14.09.2023, os quais foram de imediato comunicados mediante mensagem de correio electrónico remetida pela Gerente da Agência da Cidade 2 (à qual a trabalhadora se encontra afecta), em 21.09.2023, à Direcção de Compliance (no mesmo dia dado conhecimento à Direcção de Auditoria interna), posteriormente confessados pela trabalhadora em 03.10.2023. conforme consta do Auto da Declarações integrante do Processo de averiguações (...) tendo a trabalhadora sido notificada da respectiva Nota de Culpa apenas em 16,05,2024 (mais de sete meses depois), desconhece-se se a entidade empregadora cumpriu o prazo previsto no art329º nº2 Código do Trabalho, em conjugação com o nº3, da cláusula 988 do AE aplicável, i.e. se o inicio do procedimento disciplinar ocorreu, efectivamente, nos 60 dias seguintes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção já que tal entidade é, nos termos daquela cláusula, o Conselho de Administração ou em quem este delegar.

A decisão de instaurar do procedimento disciplinar foi deliberada pela Comissão Executiva, não constando do procedimento disciplinar qualquer despacho de delegação daquela competência neste órgão.

3.4. De resto, e perante a alegação na resposta à Nota de Culpa da excepção da caducidade do procedimento, é referido o seguinte no respectivo Termo, datado de 04.06,2024:

“(…)

Cumpre, agora, apreciar a excepção suscitadas na RNC:

1. Da prescrição/caducidade do procedimento disciplinar Conforme supra referido a Trabalhadora-Arguida sustenta - sem, embora, precisar desde quando : que os factos alegados na NC são do conhecimento do órgão com competência disciplinar da arguente há mais de 60 dias antes da notificação da mesma à Trabalhadora-Arguida, encontrando-se ultrapassados os prazos previstos no nº2 do artigo 329ºdo Código do Trabalho e nas cláusulas 98º, nº3, e 102º, nº 4, do AE.

Ora, o juízo definitivo da arguente quanto aos comportamentos imputados à Trabalhadora-Arguida e, bem assim, quanto à data do conhecimento dos mesmos por parte do órgão com competência disciplinar, poderá ser influenciado pela prova que venha ainda a ser produzida nestes autos.

Por tal motivo, entendemos relegar o conhecimento da excepção da caducidade/ prescrição o para o relatório final.”

Todavia do processo não consta qualquer relatório final que se pronuncie pela não verificação da excepção da caducidade, conforme alegado pela trabalhadora, a que permita concluir em sentido inverso ao supra referido, sendo que nos termos do art.63º, nº2, do Código do Trabalho, incumbe ao empregador ilidir a presunção ali prevista.

3.5. Mas mesmo que assim não se entenda, e para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.6. Quanto ao elemento objectivo, refere a Prof.Maria Palma Ramalho⁴, que "A impossibilidade de subsistência do vínculo tem de ser imediata: este requisito exige que o comportamento do trabalhador seja da molde a

comprometer, de imediato, o futuro do vínculo laboral. Assim, se, apesar de grave, ilícita e culposa, a infração do trabalhador não tiver, na prática, obstado à execução normal do contrato, após o conhecimento da situação pelo empregador, tal execução demonstra que a infração não comprometeu definitivamente o futuro do vínculo contratual.”

3.7. Ora, é certo que a trabalhadora foi ouvida em declarações no âmbito de um Processo de Averiguações, instruído pela DAI, no dia 03.10.2023, no qual confessou os factos praticados em 14.09.2024, sendo que o Relatório de Auditoria Interna (que fundamentou a abertura formal do procedimento disciplinar) data apenas de 08.04.2024, tendo a trabalhadora sido notificada da Nota de Culpa e da suspensão preventiva em 16.05.2024, pelo que, e na ausência de outros elementos, se conclui que permaneceu ao serviço da entidade empregadora durante mais de sete meses após ter efectivamente confessado a prática da falsificação de documento. Tal cenário, a par do desconhecimento da data em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve efectivamente conhecimento da infracção, conforme mencionado Supra, permite concluir que não se encontra irremediavelmente quebrada a relação de confiança, no sentido em que não se verificou uma Impossibilidade imediata de subsistência do vínculo laboral.

3.8. Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora puérpera é feito sem Justa causa, nos termos do nº2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

IV - CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o nº 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora puérpera AA, promovido pela entidade empregadora CAIXA GERAL OE DEPOSITOS, S.A.”

20. Em 1 de agosto de 2024 a Comissão Executiva da Caixa Geral de Depósitos deliberou a interposição da presente ação.

21. Entre 13 de dezembro de 2011 e 12 de junho de 2012 a R. realizou estágio profissional na R. ao abrigo do “ Programa estágios”.

22. Em 25 de julho de 2012 a R. foi admitida pela A. para, integrada na sua organização, trabalhar sob autoridade, mediante o pagamento de contrapartida mensal, desenvolvendo, atualmente, as funções de assistente comercial.

23. No âmbito das suas funções, presentemente, a R. tem de realizar tarefas de cariz operativo e comercial competindo-lhe:

- i. Apoiar na prospeção, na captação e na gestão de clientes; e
- ii. Assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos Gestores de Clientes.

24. Desde 1 de julho de 2021 a R. exerce funções na agência da Caixa Geral de Depósitos de Cidade 2.

25. A R. tem conhecimento e formação no âmbito do Código de Conduta da Caixa (Ordem de Serviço n.º 17/2020 (V2), Código EO.20, de 05/05/2022 e das demais normas internas em vigor no Caixa Geral de Depósitos, nomeadamente da Ordem de Serviço n.º 6/2017 (V31), código EO.40, de 03/07/2023.

26. Em 1 de abril de 2023 a R. iniciou estágio na função de Gestora de Clientes Particulares, tendo tal estágio terminado, por decisão da gestão, em 27 de novembro de 2023.

27. O Gestor de Clientes Particulares exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da Empresa.

28. Na Agência de Cidade 2 da Caixa Geral de Depósitos, desde 2 de agosto de 2019, está aberta a conta de depósitos à ordem n.º ...30 da qual são titulares FF, cliente n.º..., e GG, cliente n.º

29. Tais clientes têm nacionalidade italiana e residência em Rua 2, Luxemburgo.

30. À data dos factos a R. era a Gestora de Clientes Particulares responsável pela Conta titulada pelos Clientes referidos em 29.

31. Em data não concretamente apurada, situada entre os dias 7 e 8 de agosto de 2023, FF e GG deslocaram-se presencialmente à Agência de Cidade 2 da Caixa Geral de Depósitos, onde foram atendidos pela R..

32. Nessa ocasião, os clientes colocaram diversas questões à R. sobre a eventual subscrição de um crédito destinado a financiar obras a realizar num terreno de que são proprietários, em Portugal.
33. Na sequência de tais questões, a R. solicitou um conjunto de documentos aos clientes para proceder à análise interna de eventual pedido de crédito e respetivo envio aos serviços competentes da Caixa Geral de Depósitos.
34. Em data não concretamente apurada, entre 31 de agosto e 1 de setembro de 2023, FF regressou à Agência de Cidade 2 da Caixa Geral de Depósitos para proceder à entrega à R. de alguns dos documentos por esta solicitados.
35. Em 5 de setembro de 2023, às 17:15, a R. enviou email ao cliente FF - para o email ...@yahoo.fr2, registado na base de dados da A. como pertencendo ao cliente, com o seguinte teor “ (...) Têm alguma morada em Portugal? É necessário carregar uma morada em Portugal no sistema.(...)” .
36. Na mesma data, às 17:35, o cliente FF respondeu à R., pela mesma via, informando “Rua 1 46 codico posta ... Local 1 Vila 1 (...)” .
37. Tal morada correspondia à casa de amigos dos clientes na qual ficariam hospedados aquando das suas deslocações a Portugal.
38. No dia seguinte - 6 de setembro de 2023 - a R. inseriu a referida morada no sistema em uso na Caixa Geral de Depósitos, como morada secundária dos clientes.
39. Não obstante, não arquivou qualquer documento comprovativo da morada inserida em sistema, como sendo a morada secundária dos Clientes.
40. Em 6 de setembro de 2023, às 8:53, a R. enviou um email a FF, questionando-o se tinha algum contacto telefónico em Portugal.
41. Às 11:27 do mesmo dia, o referido cliente respondeu de forma negativa.
42. Após ter questionado o cliente FF sobre os rendimentos de ambos os clientes, a R. remeteu os documentos enviados por estes para a trabalhadora da A., HH, coordenadora-comercial colocada no escritório representação do Luxemburgo da Autora, solicitando a colaboração na análise e validação dos documentos de origem luxemburguesa.
43. O contrato de crédito que os Clientes pretendiam subscrever correspondia ao produto financeiro intitulado “Crédito Expresso”.

44. O Crédito Expresso é um processo associado ao crédito pessoal que prevê o apoio de um prestador de serviços nas várias etapas do processo de crédito, desde o surgimento da proposta, passando pela análise de risco, pela avaliação das condições de solvabilidade do(s) titular(es) do crédito, pelas condições para celebração do contrato, pela criação das peças contratuais necessárias e pela verificação, atualização e validação de dados e documentos dos clientes.

45. Vigora na R. desde 03 de julho de 2023, a Ordem de serviço nº06/2017 / V31) Código EO.40, emitida em 12 de janeiro de 2017, nos termos da qual:

- são elegíveis para análise de risco de crédito, e potencial financiamento, as operações que cumpram cumulativamente as seguintes condições: (...);
Cliente com morada portuguesa;

- após a formulação da proposta (pela Agência, Agência à distância ou em autosserviço pelo cliente), a análise de risco é realizada centralmente, sendo para o efeito utilizados modelos de scoring externos, bem como a avaliação das condições de solvabilidade dos clientes, efetuada com o apoio de analistas de crédito externos.

46. O Crédito Expresso destina-se a clientes particulares e empresários em nome individual, para aquisição de bens ou serviços de consumo geral, com um valor mínimo de € 3.000,00 e máximo de € 75.000,00.

47. A existência de domicílio (residência, domicílio fiscal ou morada secundária) em Portugal é condição de elegibilidade para a modalidade de Crédito Expresso.

48. É igualmente obrigatória a recolha e atualização do número de telemóvel e email dos clientes intervenientes na operação de crédito.

49. Em 7 de setembro de 2023, às 10:35, o cliente FF informou a R., via WhatsApp, de que tinha um novo contacto telefónico em Portugal.

50. Na mesma data, a R. submeteu o pedido de crédito na plataforma informática em uso na Caixa Geral de Depósitos para o efeito, i.e. CGDWeb.

51. Em 8 de setembro de 2023, às 20:03, a equipa de apoio ao Crédito Expresso enviou um email à R., solicitando o envio dos extratos bancários dos últimos 3 meses da conta Domicílio Ordenado dos Clientes.

52. Em 9 de setembro de 2023, às 19:03, a equipa de apoio ao Crédito Expresso reiterou o pedido feito no dia anterior.
53. Em 11 de setembro de 2023, o cliente FF enviou à Trabalhadora, por WhatsApp os extratos bancários solicitados.
54. Em 13 de setembro de 2023, às 16:25, perante a ausência, em sistema, de qualquer comprovativo de morada em Portugal, referente aos Clientes, a equipa de apoio ao Crédito Expresso enviou à R. e à Agência de Cidade 2 da Caixa Geral de Depósitos, um email solicitando o envio de livrança assinada pelos clientes e, bem assim, comprovativos de morada dos últimos 3 meses dos mesmos.
55. A R. sabia que a existência de morada registada em Portugal era condição sine qua non para a celebração do contrato Crédito Expresso.
56. Perante o pedido de envio do comprovativo de morada dos Clientes, a R., ciente de que os Clientes não tinham morada em Portugal e de que, assim, não existia o documento solicitado, de forma a criar, artificialmente, um comprovativo de morada dos clientes que pudesse enviar à equipa de apoio ao Crédito Expresso, utilizou uma fatura da EDP, pertencente a um cliente terceiro não identificado, eliminou o nome e morada do cliente original e inseriu em tal local o nome de FF e a morada referida em 36.
57. Após ter procedido à impressão e digitalização da fatura, no dia 14 de setembro de 2023, a R. submeteu a fatura na plataforma eletrónica em uso na Caixa Geral de Depósitos.
58. O que fez com a intenção de contornar as regras existentes e de agilizar o procedimento de concessão de crédito aos clientes.
59. A R. sabia que tal lhe estava vedado .
60. À data dos factos a R. estava grávida.
61. Em 15 de setembro de 2023 o crédito requerido foi recusado pela equipa de Crédito Expresso.
62. Não obstante, posteriormente, em data não concretamente apurada de 2024, a CGD após solicitação concedeu empréstimo bancário aos mesmos clientes .

63. Em 16 de Novembro de 2023 os clientes FF e GG tomaram de arrendamento o imóvel sito na Rua 1, nº46, Local 1, ..., Vila 1.
64. Os factos referidos em 56 e 57 foram comunicados pela gerente da agência de Cidade 2 em 21 de setembro de 2023 à Direção de Compliance.
65. Na mesma data foram comunicados à Direção de auditoria interna da A..
66. A R. não tem antecedentes disciplinares
67. A R. sempre obteve nota positiva na avaliação de desempenho profissional;
68. A R. teve três promoções, uma por decisão da gestão em 2015 e duas por mérito em 2018 e 2022.
69. A A. está arrependida.
- ...

E considerou não provados os seguintes factos:

1. A Comissão executiva da R. tivesse conhecimento dos factos imputados à R. em data anterior a 17 de abril de 2024.
2. O cliente, ao longo dos anos, tivesse referido que, quando se deslocava a Portugal permanecia na Rua 1, nº46, Local 1, ..., Vila 1. **(Eliminado, conforme fundamentação infra)**
3. O cliente, perante a R., tivesse assumido o compromisso de enviar, posteriormente, o comprovativo da morada que indicou .
4. Assim convencida a R. tivesse atuado como fez .
5. A R. tenha atuado sob stress resultante do ritmo de trabalho, pressão colocada pela A. e cumulação de funções de assistente comercial e gestora de clientes.
6. A R. não tenha representado mentalmente o ato que praticou.



IV - Enquadramento jurídico

1 - Impugnação da matéria de facto

Considera a Ré que o facto não provado 1 deverá ser eliminado e ser acrescentado um novo facto à matéria factual dada como provada e que os factos não provados 2 e 5 devem ser excluídos dos factos não provados.

Quanto ao facto não provado 1 e ao acréscimo de um novo facto no acervo factual provado, a Ré invocou a contradição deste facto não provado com outros factos que foram dados como provados, pelo que esta impugnação terá de ser apreciada.

Quanto ao facto não provado 2, a Ré invocou o despacho de arquivamento proferido no processo criminal que tinha sido instaurado contra si e o depoimento da testemunha BB, referindo aquilo que esta testemunha terá dito, ainda que sem indicar concretamente as passagens na gravação efetuada. Tal descrição é de admitir, não só porque estamos perante um depoimento que apenas durou cerca de 12 minutos e 30 segundos, sendo, por isso, facilmente acessível confirmar a veracidade, ou não, das falas que a recorrente imputa àquela testemunha; como também porque o ónus que recai sobre a recorrente de delimitar o objeto da impugnação fáctica mostra-se cumprido desde que “o recorrido disponha dos elementos necessários para se pronunciar sobre a impugnação e que o tribunal tenha os dados necessários para apreciar o recurso, no que toca à prova gravada e aos pontos de facto indicados”⁴. Ora, é exatamente esse o caso na presente situação.

Quanto ao facto não provado 5, a Ré invocou o depoimento da testemunha CC, bem como o local na gravação onde tais passagens se encontram, pelo que se apreciará esta impugnação.

Assim, é de concluir que a Ré cumpriu os requisitos previstos no art. 640.º do Código de Processo Civil, pelo que cumpre, agora, apreciar e decidir.

a) Facto não provado 1

Consta deste facto que:

1. A Comissão executiva da R. tivesse conhecimento dos factos imputados à R. em data anterior a 17 de abril de 2024.

Pretende a Ré que este facto seja eliminado e que seja acrescentado aos factos provados um novo facto com o seguinte teor:

A Autora não logrou demonstrar ter cumprido os prazos de prescrição resultantes das disposições conjugadas dos artigos 63º, nº 2, 329.º, n.º 2, 352º e 353º, nº 3, do Código do Trabalho e das cláusulas 98.ª, n.º 3, e 102.ª, n.º 4, do AE aplicável.

Relativamente ao novo facto a integrar no elenco dos factos provados, é manifesto que aquilo que a Ré pretende que seja acrescentado nada tem a ver com factos.

Na realidade, será sempre através do que se tiver provado que se poderá concluir se os prazos que a lei impõe à entidade empregadora foram, ou não, cumpridos no procedimento disciplinar que esta instaurou à Ré.

Assim, e quanto a este novo facto, por não estarmos perante qualquer facto, improcede a pretensão da Ré.

Quanto à eliminação do facto não provado 1, em face do que consta do facto provado 6, que a Ré não impugnou, este facto apenas podia ter sido, como foi,

dado como não provado.

b) Facto não provado 2

Consta deste facto que:

2. O cliente, ao longo dos anos, tivesse referido que, quando se deslocava a Portugal permanecia na Rua 1, nº46, Local 1, ..., Vila 1.

Pretende a Ré que este facto seja excluído da matéria de facto dada como não provada, quer em face do despacho de arquivamento proferido no processo criminal, quer em face do depoimento da testemunha BB

Relativamente ao processo de arquivamento, o mesmo em nada releva nestes autos, uma vez que os factos têm de ser provados no âmbito deste processo e em face da prova que aqui se realizar.

Acresce que, mais do que aquilo que a testemunha BB referiu, aquilo que efetivamente releva é o teor dos factos provados 36 e 37.

Consta destes factos que:

36. Na mesma data, às 17:35, o cliente FF respondeu à R., pela mesma via, informando “Rua 1 46 codico posta ... Local 1 Vila 1 (...)” .

37. Tal morada correspondia à casa de amigos dos clientes na qual ficariam hospedados aquando das suas deslocações a Portugal.

Ora, em face do tempo verbal “ficariam” e não “ficavam”, terá de se concluir que foram os clientes FF e GG quem referiu que, aquando das suas deslocações a Portugal, ficavam hospedados na casa de uns amigos, cuja morada é a que consta do facto provado 36.

Importa referir que é irrelevante para aquilo que importa decidir se a indicação dessa morada foi prestada pelos clientes ao longo dos anos (mais concretamente, desde 2019, data da abertura da conta) ou apenas aquando do pedido de crédito em agosto de 2023.

Assim, em face do que consta dos factos provados 36 e 37 e de forma a evitar qualquer contradição entre estes factos e o facto não provado 2, sendo que a única parte que diverge é totalmente irrelevante, elimina-se o facto não provado 2 do elenco dos factos.

Assim, nesta parte, procede a impugnação fáctica.

c) Facto não provado 5

Consta do facto não provado 5 que:

5. A R. tenha atuado sob stress resultante do ritmo de trabalho, pressão colocada pela A. e cumulação de funções de assistente comercial e gestora de clientes.

Entende que Ré que este facto deve ser excluído dos factos não provados em face do depoimento da testemunha CC. Acontece, porém, que esta testemunha foi muito esclarecedora ao dizer que não sabia o que teria levado a Ré a falsificar o comprovativo de morada daqueles clientes, suspeitando que poderia ser o stress ou o desespero, visto que o dia a dia naquela profissão era muito complicado.

Assim, desde logo, é evidente que a testemunha CC não sabe o que levou a Ré a atuar desse modo. Suspeitar ou conjecturar não releva em termos de prova.

Acresce que, como bem se referiu na sentença recorrida, stress todos os demais funcionários bancários também teriam e, no entanto, não procediam à falsificação de documentos, pelo que o stress, só por si, não é suscetível de justificar tal atuação. É verdade que a referida testemunha também falou em desespero, mas não explicou o que poderia ter levado a Ré a entrar em desespero. Não conseguir finalizar aquele crédito? Porquê?

Assim, por não ter sido efetuada prova suficiente, este facto manter-se-á como não provado.

Em conclusão, procede parcialmente a impugnação fáctica, pelo que o facto não provado 2 é eliminado do elenco dos factos.

2 - Prescrição/caducidade do procedimento disciplinar

Entende a Ré que, em face da presunção constante no art. 63.º, n.º 2, do Código do Trabalho, competia à Autora ter respondido à exceção de prescrição invocada pela Ré na sua resposta à nota de culpa (uma vez que os factos que fundamentam a nota de culpa foram praticados em 14-09-2023 e a Ré apenas foi notificada da nota de culpa, por carta do instrutor, em 14-05-2024, sem que previamente tivesse sido informada pela Ré da instauração de processo disciplinar ou da nomeação de instrutor), pelo que, remetendo-se ao silêncio, a CITE não podia deixar de emitir o seu parecer negativo, em função da presunção a que se encontrava vinculado.

Dispõe o art. 329.º, nºs. 1 e 2, do Código do Trabalho, que:

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

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Dispõe o art. 63.º, nºs. 1 e 2, do Código do Trabalho, que:

1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Em primeiro lugar, importa acentuar que, tendo os factos alegadamente ilícitos sido praticados pela Ré em 14-09-2023 e sido esta notificada da nota de culpa em 16-05-2024 (e não em 14-05-2023 como consta das conclusões recursivas), não decorreu entre ambas as datas um ano, pelo que não estamos perante uma qualquer situação de prescrição.

Acresce que, diferentemente do que ocorre no n.º 1 do art. 329.º do Código do Trabalho que versa sobre a prescrição, o seu n.º 2 reporta-se a um prazo de caducidade e será sobre este prazo que dedicaremos, então, a nossa apreciação.

Para que se possa apreciar a exceção da caducidade, nos termos do n.º 2 do art. 329.º do Código do Trabalho, torna-se fundamental apurar a data em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração, visto que o prazo de 60 dias apenas se inicia após tal conhecimento.

A divergência entre o que consta da sentença recorrida e aquilo que a Ré invoca, assenta, assim, sobre quem recai o ónus da prova quanto à invocada exceção da caducidade, se sobre a Ré que a invoca ou se sobre a Autora, em face do que consta no art. 63.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Nos termos deste n.º 2 resulta que, recaindo o despedimento sobre uma trabalhadora grávida (puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental), presume-se que o despedimento foi feito sem justa causa. Significa, assim, que, em face da indicada presunção, compete à entidade empregadora fazer a prova da justa causa, visto que estamos perante uma presunção *juris tantum* (ilidível).

Por sua vez, esclarece o art. 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que constitui “justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

Ora, a ser assim, como a presunção apenas abrange a inexistência de justa causa, aquilo que compete à entidade empregadora comprovar, de forma a ilidir especificamente esta presunção, é a existência de justa causa, ou seja, fazer a prova dos factos culposos imputados ao trabalhador que se pretende despedir que, pela sua gravidade e consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Por sua vez, a não prova da justa causa é apenas um dos fundamentos para que se declare a ilicitude do despedimento, nos termos do art. 381.º, al. b), do Código do Trabalho, pelo que ainda que seja feita prova dessa justa causa, o despedimento pode, mesmo assim, ser declarado ilícito. É, designadamente, o caso em que o despedimento não é precedido do respetivo procedimento disciplinar (art. 381.º, al. c), do Código do Trabalho) ou em que no procedimento disciplinar venham a ser ultrapassados os prazos previstos no citado art. 329.º, n.ºs. 1 e 2 (art. 382.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

Ora, tal ilicitude do despedimento, porque assente em fundamentos diversos da justa causa, não se mostra abrangida pela presunção do n.º 2 do art. 63.º do Código do Trabalho, visto que tal presunção apenas abrange expressamente a inexistência de justa causa.

E, a ser assim, é evidente que a circunstância de a entidade patronal, em sede de procedimento disciplinar, não se ter pronunciado, em momento prévio ao da solicitação do parecer à CITE, acerca da invocada caducidade do procedimento disciplinar, não pode implicar a ilicitude do despedimento por ausência de justa causa. E não pode porque um qualquer desvio às normas e prazos impostos para o procedimento disciplinar nada tem a ver com a justa causa, ou seja, com a prática, ou não, por parte do trabalhador, de comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Não existindo, por isso, qualquer presunção a favor da trabalhadora quanto à prova relativa ao prazo de caducidade previsto no art. 329.º, n.º 2, do Código do Trabalho, configurando a invocação da caducidade desse prazo uma exceção perentória, compete a quem a invoca a prova dos factos em que tal caducidade se alicerça (art. 342.º, n.º 2, do Código Civil).

Tendo, assim, sido a Ré a invocar tal exceção, competia-lhe ter efetuado a prova de que a Autora ou a entidade a quem estava atribuída a competência disciplinar, quando iniciou o procedimento disciplinar, já haviam decorrido mais de 60 dias desde o momento em que tivera conhecimento dos factos praticados pela Ré que fundamentaram tal procedimento. Ora, não só essa prova não foi efetuada pela Ré, como a Autora provou que apenas no dia 17-04-2024 a Comissão Executiva da Autora (entidade essa a quem o Conselho de Administração da Autora delegara o exercício do poder disciplinar – facto provado 5), tomou conhecimento dos factos que fundamentaram o procedimento disciplinar (facto provado 6). Atente-se que a Ré, na sua impugnação fáctica, não impugnou o facto provado 6, aceitando-o.

Em conclusão, tendo se provado que o órgão da Autora que tinha competência disciplinar apenas teve conhecimento dos factos praticados pela Ré em 17-04-2024, tendo, nesse mesmo dia, dado início ao procedimento disciplinar, cuja nota de culpa foi notificada à Ré em 16-05-2024, é evidente que o prazo de 60 dias previsto no art. 329.º, n.º 2, do Código do Trabalho, se mostra respeitado.

Nesta conformidade, apenas resta concluir, nesta parte, pela improcedência da pretensão recursiva.

3 - Validade do parecer da CITE

Considera a Ré que a sentença errou ao declarar a nulidade do parecer da CITE, por ter extravasado as suas competências ao apreciar a existência de prescrição/caducidade do procedimento disciplinar, nada referindo a respeito da motivação discriminatória desse despedimento, uma vez que competia à CITE, em face do silêncio da Autora sobre a invocada prescrição/caducidade do procedimento disciplinar, aplicar a presunção prevista no art. 63.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Apreciemos.

Conforme já referimos supra, a presunção prevista no art. 63.º, n.º 2, do Código do Trabalho não se reporta aos prazos previstos no art. 329.º, nºs. 1 e 2, do Código do Trabalho, pelo que a fundamentação constante do referido parecer da CITE é legalmente incorreta.

Poderia, de qualquer modo, a CITE apreciar as questões relativas à prescrição e à caducidade do procedimento disciplinar, ainda que sem ser de aplicar a mencionada presunção?

A resposta é negativa, na esteira do já invocado na sentença recorrida, que, nesta parte, pela sua expressiva fundamentação, se cita:

Por força do DL 76/2012, de 26 de março alterado pela Lei 60/2018, de 21/08, a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é a Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego – CITE que, tal como consta no art.2º do diploma que regula a sua lei orgânica, “*tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.*”

Sob a epigrafe “*Atribuições próprias e de acessórias*” estatui o art.3º do mesmo diploma que “*A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:*

- a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva no domínio laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou ainda por iniciativa própria;*
- b) Emitir parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical;*
- c) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental;*
- d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;*
- e) Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo da licença parental;*
- f) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;*

g) Prestar informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

h) Comunicar ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral os pareceres da CITE que confirmem ou indiquem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo;

i) Solicitar, ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral, a realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, podendo essas visitas ser acompanhadas por representante da CITE;

j) Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme previsto no Código do Trabalho;

k) Apreciar a legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;

l) Analisar os avisos de concurso de ingresso na Administração Pública, anúncios de oferta de emprego no setor privado e outras formas de publicitação de pré-seleção e recrutamento;

m) Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional, sem prejuízo do direito das vítimas ou de outras entidades competentes intervirem em processos judiciais ou administrativos, nos termos legais;

n) Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada, quando solicitado por ambas as partes;

o) Recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da Administração Pública a adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no

emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

p) Desenvolver as demais ações decorrentes da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.”

Ora as normas supra mencionadas não nos deixam dúvidas de que no âmbito do procedimento disciplinar a competência funcional da CITE se reconduz à prevenção da discriminação e, por isso, na esteira do Acórdão do STJ de 25 de junho de 2009, nº 09S0090, acessível in www.dgsi.pt, àquela entidade e no âmbito do parecer que lhe é pedido compete apenas averiguar se os elementos constantes do procedimento disciplinar “(...)de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, (...), a não ser que o motivo justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio, uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (...).”

No mesmo sentido vide também Pedro Furtado Martins in Cessação do contrato de trabalho, 3ª edição revista e atualizada, Principia, p.229.

O parecer emitido fora daquele condicionalismo é nulo, não podendo produzir efeitos (cfr.art.161ºnº2 al. b) do Código de Procedimento Administrativo), nulidade que por se referir a pressuposto da presente ação pode por nós ser conhecida (neste sentido vide Acórdão da Relação do Porto de 17.11.2014, acessível in www.dgsi.pt).

Emitido parecer pela CITE dentro da sua competência funcional o mesmo, ainda assim, não é vinculativo, não ficando o empregador obrigado a respeitar o sentido aí perfilhado quando for desfavorável ao despedimento, ainda que se lhe imponha nesta situação e para poder despedir lícitamente, o recurso a ação judicial de simples apreciação visando o reconhecimento da existência de justa causa para despedir (neste sentido vide o supra mencionado acórdão e ainda Guilherme Dray, in Código de Trabalho anotado, 9ª edição, Almedina,p.227), alegando e demonstrando os factos que constituem tal fundamento da cessação do contrato.

Feitas estas liminares considerações, analisado o parecer emitido pela CITE supra reproduzido, conclui-se que a conclusão desfavorável ao despedimento se alicerça no entendimento de que existiu prescrição/caducidade do

procedimento disciplinar, nada se referindo a respeito da motivação discriminatória do mesmo.

Em face de tal omissão (que é gritantemente patente) é evidente que a CITE extravasou as suas competências na medida em que se pronunciou sobre a existência de um facto impeditivo do despedimento sem que o tenha, dalgum modo, associado a prática discriminatória.

O parecer é, pois, nulo, não podendo produzir efeitos.

Na realidade, conforme estatui o citado art. 2.º do DL n.º 76/2021, de 26-03,⁵ a competência da CITE reporta-se à matéria da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e ainda à matéria da proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal no âmbito laboral, em todos os setores (privado, público e cooperativo).

Ora, toda e qualquer matéria que não tenha implicações nas questões supra elencadas extravasa a competência legal da CITE.

Para além da citação que consta da sentença recorrida quanto a acórdão do STJ, cita-se ainda o acórdão do TRP, proferido em 19-03-2018, no processo 3707/16.7T8VFR.P1:⁶

I - Resulta do quadro legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma proteção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento por facto que lhe seja imputável (despedimento disciplinar), estabelecendo-se a presunção de que o despedimento operado com tal fundamento foi feito sem justa causa e impondo, para que esse possa ser decretado pelo empregador, que este, antes da decisão final a proferir no processo disciplinar, e concluídas as diligências de prova, faculte o processo a uma entidade administrativa (a CITE) a fim de que esta, com base no seu exame, se pronuncie sobre a existência de discriminação⁷ – artigos 63.º, n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT.

Assim, se no parecer apenas for efetuada uma mera apreciação do prazo de prescrição e de caducidade do procedimento disciplinar, sem que dessa apreciação resulte uma qualquer implicação nas matérias que a CITE protege

(igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e proteção da parentalidade, permitindo aos trabalhadores com filhos o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal no trabalho), tal parecer extravasa efetivamente as competências que foram atribuídas a esta Comissão.

Nos termos do art. 161.º, n.º 2, al. b), do Código do Procedimento Administrativo, são nulos os atos estranhos às atribuições dos ministérios ou das pessoas coletivas identificadas no art. 2.º do mesmo Diploma (onde se integra a presente Comissão). Sendo estranha às atribuições da CITE a fundamentação do parecer emitido, tal parecer é, assim, nulo, nos termos do referido art. 161.º. Tal nulidade, por se tratar de questão prejudicial e não de questão principal (se existe ou não justa causa para o despedimento da Ré) pode ser apreciada em sede laboral, nos termos do art. 92.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, ainda que tal decisão apenas produza os seus efeitos no âmbito do presente processo.⁸

Pelo exposto, improcede, nesta parte, a pretensão recursiva da Ré.

4 - Manifesta desproporcionalidade da aplicação da sanção de despedimento

Entende a Ré que, tendo em consideração que nunca lhe foi aplicada qualquer sanção disciplinar, tendo sido sempre uma trabalhadora competente e dedicada, cumprindo com zelo e diligência as suas funções, tendo praticado os factos que lhe são imputados sob stress, pressão e cansaço, devido ao ritmo de trabalho e ao facto de estar grávida, é manifestamente desproporcional a aplicação da sanção de despedimento, atento o disposto nos arts. 330.º, n.º1 e 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Alegou ainda que, caso a gravidade e consequências do seu comportamento tornassem impossível a subsistência do seu contrato de trabalho, a Autora não a teria mantido ao serviço durante cerca de 7 meses após ter confessado os factos que lhe são imputados.

Em primeiro lugar, importa referir que na petição inicial a Autora indicou este pedido a título subsidiário, visto que, caso o pedido de declaração de nulidade do parecer da CITE procedesse, o fundamento que dera origem à necessidade de instauração desta ação desapareceria.

A sentença recorrida, porém, e apesar de ter dado procedência ao primeiro pedido, apreciou igualmente o pedido invocado a título subsidiário, dando-lhe igualmente procedência.

Uma vez que a violação do princípio do dispositivo, nos termos do art. 615.º, n.º 1, al. e), do Código de Processo Civil, não é de conhecimento oficioso, não tendo esta nulidade sido invocada, proceder-se-á, igualmente, à apreciação desta questão.

Dispõe o art. 128.º do Código do Trabalho que:

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 acções 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 actos 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 colectiva 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.

Estipula ainda o art. 351.º do Código do Trabalho que:

1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.

3 - 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.

Estatui, por fim, o art. 330.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que:

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Do disposto no n.º 1 do art. 351.º do Código do Trabalho resulta, assim, que a justa causa de despedimento implica a verificação cumulativa de três requisitos:

- a) um comportamento culposo do trabalhador (requisito de natureza subjetiva);

b) a impossibilidade de subsistência da relação laboral (requisito de natureza objetiva);

c) a existência de um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Deste modo, para que se esteja perante uma justa causa de despedimento torna-se necessário, não só que tenha havido um comportamento culposos (ativo ou omissivo) por parte do trabalhador, como também que a gravidade de tal comportamento seja de tal ordem que impossibilite a subsistência da relação laboral.

Esse comportamento culposos implica a violação dos deveres a que o trabalhador se encontra sujeito, emergentes do vínculo contratual existente entre si e a entidade empregadora, designadamente dos deveres constantes do art. 128.º do Código do Trabalho, no entanto, não se basta com tal violação de deveres, tornando-se necessário, para que seja legítima a imputação da mais violenta das sanções disciplinares, que a gravidade da violação desses deveres, aferida segundo critérios de objetividade e razoabilidade, tenha levado à quebra da relação de confiança que o empregador tinha para com aquele trabalhador, tornando impossível a subsistência de tal relação laboral, por representar a continuidade dessa relação uma injusta imposição ao empregador.

Resulta ainda do disposto no n.º 3 do art. 351.º do Código do Trabalho que a entidade empregadora (e a entidade judiciária nas ações de impugnação da regularidade e licitude do despedimento), na apreciação da justa causa, deve atender, 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.

Conforme bem refere Pedro Furtado Martins na obra *Cessação do Contrato de Trabalho*:⁹

É indispensável reconduzir os factos que estão na base da justa causa – o «comportamento culposos do trabalhador» - a uma dada situação; a situação de «impossibilidade de subsistência da relação de trabalho». Impossibilidade entendida não em sentido material, mas em sentido jurídico e como sinónimo de inexigibilidade: a verificação da justa causa pressupõe que não seja exigível ao empregador que prossiga na relação.

Cita-se ainda a este propósito o sumário do acórdão do STJ, proferido em 01-03-2018:¹⁰

III – Para que se verifique justa causa de despedimento, é necessário um comportamento culposos e ilícito do trabalhador e que desse comportamento, na medida em que tenha quebrado a relação de confiança, decorra como consequência necessária a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral.

Por sua vez, como vem sendo entendido na jurisprudência nacional, o dever de lealdade é um valor absoluto e inquestionável, insuscetível, por isso, de graduação, pelo que aquilo que releva não é o valor do prejuízo que adveio para a entidade empregadora do comportamento adotado pelo trabalhador, ou mesmo se adveio algum prejuízo, antes sim, a quebra irreparável da confiança que a entidade empregadora depositava naquele seu trabalhador, provocada por tal comportamento desleal e desonesto.

Cita-se, a este propósito, o acórdão do STJ proferido em 28-10-2020, no processo n.º 2670/18.4T8CSC.L1.S1:¹¹

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.

De igual modo, se cita o acórdão do STJ, proferido em 23-10-1987:^{[12](#)}

III - O dever de lealdade não é susceptível de graduações constituindo um valor absoluto, pelo que, qualquer infidelidade a ele envolve falta grave, eliminando a confiança depositada até ao momento da sua comissão pela entidade patronal no infractor.

IV - A quebra da "fidutia" é sempre gravemente perturbadora da relação de trabalho, independentemente, do montante pecuniário em jogo.

V - Violado o dever de lealdade e de fidelidade, traída a confiança que a entidade patronal depositou no trabalhador, tornou-se, só por isso, impossível a subsistência da respectiva relação de trabalho.

Também sobre esta questão, a seção social deste Tribunal da Relação se tem pronunciado no sentido de que o "dever de lealdade é um valor absoluto e inquestionável, insuscetível, por isso, de graduação"^{[13](#) [14](#)}.

Posto isto, apreciemos a situação dos autos.

No caso em apreço, resultou provado que, apesar de a Ré ter conhecimento de que o Crédito Expresso, que os clientes, de nacionalidade italiana e com residência em Luxemburgo, pretendiam subscrever, tinha como condição de elegibilidade para a sua concessão a existência de domicílio (residência, domicílio fiscal ou morada secundária) em Portugal, inscreveu no sistema como morada secundária, a morada que os clientes lhe indicaram como sendo a casa dos amigos na qual ficavam hospedados aquando das suas deslocações a Portugal, sem que, contudo, tivesse arquivado qualquer comprovativo dessa morada.

Mais resultou provado que, quando a equipa de apoio ao Crédito Expresso solicitou, por email, o comprovativo de morada desses clientes nos últimos três meses, a Ré, ciente que os clientes não tinham morada em Portugal, e que, por isso, o documento solicitado não existia, de forma a criar, artificialmente, um comprovativo de morada dos clientes que pudesse enviar à equipa de apoio ao Crédito Expresso, utilizou uma fatura da EDP, pertencente a um cliente terceiro não identificado, eliminou o nome e morada do cliente original e inseriu em tal local o nome de FF e a morada que já tinha inserido no sistema.

Provou-se também que, após ter procedido à impressão e digitalização dessa fatura, no dia 14 de setembro de 2023, a Ré submeteu a fatura na plataforma eletrónica em uso na Caixa Geral de Depósitos, o que fez com a intenção de contornar as regras existentes e de agilizar o procedimento de concessão de crédito aos clientes, bem sabendo que tal lhe estava vedado.

Provou-se, igualmente, que no dia 15 de setembro de 2023 o crédito requerido foi recusado pela equipa de Crédito Expresso, tendo, posteriormente, em data não concretamente apurada de 2024, a Autora concedido empréstimo bancário a tais clientes. Para essa concessão de créditos, os clientes FF e GG apresentaram um contrato de arrendamento, celebrado em 16-11-2023, onde figuravam como arrendatários, relativo ao imóvel sito na mesma morada que a Ré introduzira no sistema.

Provou-se, por fim, que a Ré, à data da prática destes factos, estava grávida.

Ora, da matéria dada como provada resulta, de forma evidente, que a Ré, sabendo que os clientes não possuíam um documento sem o qual o crédito não lhes seria concedido, falsificou um documento, adulterando-lhe o nome e a morada originais, imprimindo-o e digitalizando-o já falsificado, para, posteriormente, o introduzir no processo desses clientes, de forma que lhes viesse a ser concedido o crédito, com base num documento falsificado.

Ora, a intensidade culposa deste comportamento em nada se assemelha à situação que consta do acórdão emitido por esta Secção Social, em 13-03-2025,¹⁵ visto que na situação desse acórdão o trabalhador não falsificou qualquer documento cuja inexistência conhecia, nem procedeu à introdução, num documento que era de outro cliente, de elementos falsos relativos a nome e morada. Acentua-se que, para além de falsificar o nome e a morada no documento original, a Ré imprimiu e digitalizou tal documento, vindo a introduzi-lo no dia seguinte no sistema, de forma a tornar possível a concessão do referido crédito por tais clientes. Para além de a Ré ter persistido nessa atuação ilícita e culposa durante dois dias, importa referir que se tal crédito tivesse vindo a ser concedido, isso apenas aconteceria porque a Ré, de forma intencional e voluntária, tinha violação as normas internas impostas pela Autora quanto às condições de elegibilidade daquela modalidade de crédito. Essas condições eram bem conhecidas da Ré, tendo sido exatamente essa a razão que a levou a falsificar aquele documento, para, dessa forma, conseguir ludibriar a Autora. Importa referir ainda que a gravidez da Ré não justifica, nem pode justificar, este tipo de comportamentos.

Esta atuação é, assim, adequada a produzir na Autora uma quebra de confiança irreparável, visto que o princípio da confiança, corolário do princípio da lealdade, viu-se fortemente infringido perante aquele comportamento da Ré. Esta situação é ainda mais gravosa devido à exigência de especial confiança que a entidade bancária necessita de ter no seu empregado bancário, em virtude das funções de particular responsabilidade que a este são atribuídas.

É, por isso, inequívoco que o comportamento da Ré integra o disposto na al. a) do n.º 2 do art. 351.º do Código do Trabalho e que a mesma, com o comportamento descrito, violou o dever de lealdade para com a sua entidade empregadora, previsto no art. 128.º, n.º 1, al. f), do mesmo diploma legal, levando tal comportamento culposos, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, à quebra da relação de confiança que o empregador tinha para com aquela trabalhadora, tornando inexigível a subsistência dessa relação laboral.

A circunstância de a Ré, mesmo após ter confessado os mencionados factos ter permanecido ao serviço da Autora, apenas tendo vindo a ser suspensa em 17-04-2024, ou seja, cerca de 7 meses após a ocorrência destes factos, não põe em causa a impossibilidade de subsistência da relação laboral, não só porque se provou que o órgão com competência disciplinar apenas teve conhecimento da situação em 17-04-2024, ou seja, no exato dia em que a Ré foi suspensa, como os requisitos para a aplicação da suspensão preventiva do trabalhador¹⁶ são diversos dos requisitos do despedimento com justa causa, pelo que este pode sempre existir sem que seja aplicada a suspensão preventiva.

Pelo exposto, sendo legítima a criação no espírito da Autora de dúvidas sobre a idoneidade, lealdade e honestidade da conduta futura da Ré, apenas nos resta concluir pela improcedência do recurso, sendo de considerar lícita, adequada e proporcional a intenção de despedimento da Ré por parte da Autora.

...



V - Decisão

Pelo exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o recurso improcedente, mantendo-se a sentença recorrida.

Custas pela recorrente (art. 527.º, nºs. 1 e 2, do Código de Processo Civil).

Notifique.



Évora, 18 de dezembro de 2025

Emília Ramos Costa (relatora)

Filipe Aveiro Marques

Paula do Paço

1. Relatora: Emília Ramos Costa; 1.º Adjunto: Filipe Aveiro Marques; 2.º Adjunta: Paula do Paço.[↵](#)

2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.[↵](#)

3. Aprecia-se em segundo lugar, de forma a que a matéria de facto já se mostre fixada.[↵](#)

4. Acórdão do STJ proferido em 11-07-2019 no processo n.º 121/06.6TBOBR.P1.S1, consultável em www.dgsi.pt.[↵](#)

5. Na sua atual versão.[↵](#)

6. Consultável em www.dgsi.pt.[↵](#)

7. Sublinhado nosso.[↵](#)

8. Veja-se neste sentido o acórdão desta Secção Social proferido em 30-06-2022 no processo n.º 361/22.0T8PTM.E1, consultável em www.dgsi.pt.[↵](#)

9. 4.ª edição, 2017, Príncípia Editora, Parede, p. 168.[↵](#)

10. No âmbito do processo n.º 1010/16.1T8SNT.L1.S1, consultável em www.dgsi.pt.[↵](#)

11. Consultável em www.dgsi.pt.[↵](#)

12. No âmbito do processo n.º 001632, consultável em www.dgsi.pt.[↵](#)

13. Acórdão proferido em 15-06-2023, no âmbito do processo n.º 512/22.5T8TMR.E1, consultável em www.dgsi.pt.↵

14. Em idêntico sentido, os acórdãos deste tribunal proferidos, em 07-02-2012 no âmbito do processo n.º 238/10.2TTFAR.E1, e em 27-02-2025 no âmbito do processo n.º 1378/24.6T8PTM.E1, ambos publicados em www.dgsi.pt; em 14-07-2021 no âmbito do processo n.º 2225/20.3T8STR.E2; em 13-05-2021 no âmbito do processo n.º 8262/19.3T8STB.E1; em 14-07-2020, no âmbito do processo n.º 2610/19.3T8FAR.E1; em 21-11-2019 no âmbito do processo n.º 359/19.6T8EVR.E1; em 14-02-2019 no âmbito do processo n.º 8546/17.5T8STB.E1; e em 15-11-2018 no âmbito do processo n.º 32/18.2T8BJA.E1; todos não publicados.↵

15. No processo n.º 20/24.0T8TMR.E1, consultável em www.dgsi.pt.↵

16. Conforme art. 354.º do Código do Trabalho.↵