

**Tribunal da Relação de Guimarães**  
**Processo nº 706/25.1T8VNF-A.G1**

**Relator:** MARIA LEONOR BARROSO

**Sessão:** 05 Fevereiro 2026

**Número:** RG

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** APELAÇÃO IMPROCEDENTE

**DESPEDIMENTO**

**INDEFERIMENTO DOS MEIOS DE PROVA**

**NULIDADES DO PROCESSO DISCIPLINAR**

**DEPOIMENTOS**

**GRAVAÇÃO ÁUDIO**

**PROVA PROIBIDA**

**MESSENGER**

## Sumário

I - Sendo a ré sido notificada para juntar um documento e declarando que não o possui, competia ao requerente autor comprovar a inveracidade da afirmação – art. 431.º CPC.

II - Não ocorrem nulidades do procedimento disciplinar, mormente a decorrente de não redução a escrito dos depoimentos das testemunhas, se estes foram gravados e entregue ao autor uma pen com a sua gravação audio, não se mostrando violado o seu direito de defesa.

III - Os factos imputados ao autor estão suficientemente concretizados quanto ao seu modo, tempo e local de ocorrência.

IV - Não é prova proibida a utilização pela empregadora de prints de mensagens e fotos de cariz sexual processadas no Messenger que lhe foram cedidos por vontade das trabalhadoras destinatárias, pese embora o trabalhador remetente a isso se oponha. Atento o particularismo do caso deve prevalecer o direito de acesso à acção e à prova, em detrimento da reserva da vida privada.

## Texto Integral

### I - RELATÓRIO

O trabalhador AA deu início a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, apresentando requerimento de oposição ao despedimento individual comunicado pela sua empregadora “EMP01..., Lda” - 98º/C, CPT.

Frustrada a conciliação, a empregadora apresentou o articulado motivador do despedimento, imputando ao requerente comportamentos de importunação sexual a duas trabalhadoras (BB e CC) de quem era superior hierárquico, a saber, muito em suma: assédio sexual presencial e feito por via de comentários e gestos da mesma génese; assédio sexual feito por via do envio de mensagens de teor sexualmente explícito/implícito, na plataforma Messenger; assédio sexual feito por via do envio de várias fotografias, também na plataforma Messenger, do pénis do Autor e outra do seu rosto e tronco nu, molhados, no que aparenta ser uma casa de banho. Juntou procedimento disciplinar, propugnado pela sua licitude - 98º/2- G, 98º/1-J, CPT.

O trabalhador apresentou contestação e formulou reconvenção- 98º-L, CPT.

Entre o mais, argui nulidades/irregularidades do processo disciplinar.

Seguiram-se depois, à revelia, requerimentos de respostas e contra-respostas, em desvirtuamento de contraditório.

\*

Foi proferido despacho saneador onde, entre o mais, foram decididas as seguintes exceções/nulidades e deferidos/indeferidos os seguintes meios de prova, ora alvo de recurso:

A) Foram julgadas improcedentes as exceções/nulidades arguidas pelo trabalhador: 1) falta de junção integral, por escrito, sequencial e cronológico do processo disciplinar; 2) nulidade/invalidade do processo disciplinar, por falta de descrição pormenorizada dos factos; 3) nulidade/ invalidade/ irregularidade do processo disciplinar, por violação do disposto nos artigos 355º, 1 e 356º, 1 do CT - preterição de diligência probatórias essenciais; 4) utilização de prova proibida.

B) Foi proferido despacho sobre os seguintes meios de prova (no que contende com o recurso):

B.1 Em requerimento de 29/9/25, a empregadora, alegando que teve conhecimento de que o autor estará agora a residir na Suíça, requereu o seguinte:

“Atendendo àquelas que são as consequências legais da declaração de ilicitude de despedimento, mormente no que respeita ao art. 390.º do Código do

Trabalho, não obstante não aceitar a Ré que tal ilicitude venha a ser declarada, por cautela, requer-se, para os efeitos no n.º 2, alíneas a) e c) da predita norma do Código do Trabalho, que sejam notificados os serviços de segurança social da Confederação Suíça, a fim de prestarem a estes autos a seguinte informação:

- a) Se o Autor beneficia de atribuição de subsídio de desemprego, e qual o montante mensal do mesmo, desde a data do despedimento.
- b) Se se encontra a trabalhar por conta de outrem ou a auferir qualquer rendimento a título de trabalho independente, e qual o montante desses eventuais rendimentos, desde a data do despedimento.”

Foi proferido o seguinte despacho: “Requerimento de 29/9: oficie-se como requerido”.

O recorrente no recurso argui a nulidade do despacho por falta de fundamentação, além de pedir a sua revogação.

B.2 O trabalhador e ora recorrente requereu na contestação “..que seja a Ré notificada para juntar aos autos os seguintes documentos: Cópia da transcrição da queixa anónima apresentada mencionada na nota de culpa e dos respetivos autos a que deu origem, e/ou toda a documentação associada a essa queixa irreversivelmente conexa com a situação em discussão nos presentes autos”

A empregadora respondeu que não existe qualquer suporte documental, por a denúncia anónima ter sido feita através de um telefonema que não foi reduzido a escrito, tendo os factos sido transmitidos ao departamento de recursos humanos.

O trabalhador, em resposta, renova o pedido de prova e requer a notificação da ré para juntar aos autos cópia do seu Código de Boa Conduta “para se averiguar se os trâmites aí previstos foram respeitados e em que medida.”

Sobre o requerido, após explanação da fundamentação, foi decidido:

“Pelo exposto, julga válida a escusa de apresentação do referido documento.

No que concerne à junção do Código de Boa Conduta, por não estar em causa nos presentes autos a apreciação do cumprimento de tais normas, indefere-se a requerida junção, por ser irrelevante para a decisão da causa.”

O recorrente apela deste despacho que validou a escusa da Recorrida de apresentação do documento solicitado e que indeferiu a junção do Código de Boa Conduta. Argui ainda nulidade do despacho por omissão de pronuncia quanto ao requerido conexamente com o pedido de transcrição da queixa.

\*\*\*

## CONCLUSÕES (APERFEIÇOADAS) DO RECURSO DO TRABALHADOR:

I - O presente recurso versa sobre matéria de direito...

II - Salvo melhor opinião deveria o douto Tribunal ter considerado a exceção perentória da não junção integral, por escrito, sequencial e cronológica do processo disciplinar por provada e procedente.

III - Não cumpriu a Recorrida com o disposto no n.º 3 do art.º 98-J do Código de Processo do Trabalho (CPT) e nas normas dos arts. 98.º-I, n.º 4, alínea a), e 98.º-J, n.º 3 do CPT, que impõem à entidade empregadora a junção integral do procedimento disciplinar, de forma escrita, completa, sequencial e cronológica, no prazo perentório de 15 dias, sob pena de declaração imediata da ilicitude do despedimento.

IV - Foi apenas junta uma Pen/cd, contendo ficheiros avulsos de diferente tipologia (documentais e áudio), separados por várias pastas. Quanto aos 16 documentos juntos, como ficheiros pdf, os mesmos nem estão sequer na ordem cronológica adequada, resultando da análise feita pelo Recorrente que se encontram em falta uma série de documentos que constavam e/ou deviam ter sido feitos constar do processo disciplinar, melhor identificados no corpo das alegações.

V - Também, e salvo melhor opinião, os depoimentos, ainda que gravados, deveriam ter sido reduzidos a escrito e/ou no mínimo deveria ter a Ré procedido à sua posterior transcrição, não se podendo considerar as gravações, desacompanhadas de qualquer suporte documental, como sendo suficientes e/ou fazendo parte do processo disciplinar em si mesmo considerado.

VI - ...o processo disciplinar junto não se encontra integral e/ou completo, o que impunha o reconhecimento ....a respetiva nulidade do mesmo e que se considere o despedimento ilícito, nos termos do comando normativo previamente chamado à colação. E/ou, caso assim não se entenda, determinar, no mínimo, que ocorre a nulidade e/ou irregularidade do mesmo por falta de redução a escrito dos depoimentos das testemunhas inquiridas.

VII- Também a decisão que indeferiu a exceção da nulidade/invalidade do processo disciplinar por falta de suficiente concretização das acusações imputadas ao Recorrente na nota de culpa merece a nossa inteira censura.

VIII - Ora, e salvo melhor opinião, pese embora as parcas e incompletas menções quanto ao alegado modo de atuação do Autor (também elas insuficientes), a verdade é que lida a nota de culpa se constata de forma ainda mais manifesta e chocante, ocorrer uma completa omissão da referência temporal em que terá ocorrido a prática dos factos que lhe são infundadamente imputados, o que obstava (e continua a obstar) manifestamente a que o aqui Recorrente organizasse adequadamente a sua

defesa, até para efeitos da invocação de uma eventual exceção de caducidade e/ou prescrição em sede do processo disciplinar.

IX - A nota de culpa oferecida não cumpre por isso com os mais simples requisitos legais impostos no Código do Trabalho, não tendo permitido – e continuando-o a não fazer – uma cabal e clara defesa do Recorrente. É que do confronto do teor da adenda, com os artigos 14.º a 17.º da resposta à nota de culpa originária, verifica-se que pouco mais foi concretizado entretanto e que a parca matéria que foi alvo dessa tentativa, foi “concretizada” de forma muito deficiente, com recurso a expressões tabelares e/ou a períodos temporais muito abrangentes e deliberadamente indeterminados, os quais, mais uma vez, não permitiram, nem permitem ao dia de hoje, ao Recorrente defender-se de forma cabal, clara e concreta, ao contrário do que erroneamente entendeu, também, o douto Tribunal, na decisão que aqui se impugna.

X - Estes factos também não são depois concretizados quando são novamente reproduzidos no artigo 6.º da nota de culpa, conforme já se adiantou, não existindo qualquer outro facto com relevo para o presente processo disciplinar que não tenha sido incluído nos artigos anteriores, assim se evidenciando que a nota de culpa não pode sequer ser aproveitada parcialmente.

XI -.... impõe que se revogue a decisão ora em crise e se substitua a mesma por outra que decrete o despedimento de que foi alvo o Autor como tendo sido irregular e ilícito e/ou no mínimo dos mínimos, em ultima ratio, expurgue e exclua a matéria que não está devidamente circunstanciada nos termos legalmente exigidos, se se considerar que o vício apontado não inquina totalmente, mas apenas parcialmente, a nota de culpa.

XII- Quanto à decisão que julgou improcedente a exceção da nulidade/ invalidade do procedimento disciplinar por omissão de diligências de prova requeridas pelo Recorrente, concordamos com a sua fundamentação, mormente que é uma questão que se relaciona com a regularidade ou irregularidade do despedimento que só pode ser conhecida após a realização da audiência de julgamento e caso o despedimento venha a ser considerado ilícito (constituindo tal questão prévia e/ou prejudicial que pode até obstar ao conhecimento desta exceção, caso o despedimento venha ser julgado ilícito por falta de fundamento ou justa causa), contudo, tal facto não pode como conclui o douto Tribunal determinar a imediata improcedência da exceção invocada pela Recorrente, como foi decidido e determinado, mas tão só e somente a sua relegação para o fim por contender com o próprio mérito da causa.

XIII - Parece-nos, aliás que ocorreu manifesto lapso do douto tribunal na formulação que adotou para concluir com o seu raciocínio, já que nos parece manifesto que a sua intenção fosse não a de fazer improceder a exceção, mas

apenas a de relegar o seu conhecimento para final. À cautela invoque-se a nulidade da decisão por ocorrer ambiguidade e/ou obscuridade que a torna ininteligível – cfr. artigo 615.º, n.º 1, alínea c) do CPC. Deve, por isso, sob pena de se considerar a exceção já conhecida e decidida – o que na realidade não aconteceu – revogar a decisão e substituir a mesma por outra que conclua pela impossibilidade de conhecimento imediato da mesma e a sua relegação (decisão da sua procedência ou não ) para a sentença que vier a ser proferida.

XIV – Também a exceção da nulidade/invalidade do processo disciplinar por utilização de prova proibida deveria ter sido, salvo melhor opinião, dada por provada e procedente.

XV – No processo disciplinar, juntou-se ao mesmo: um alegado print de uma conversa alegadamente tida na aplicação de mensagens Messenger, entre o Recorrente e a trabalhadora DD; um alegado print de uma sequência de mensagens alegadamente enviadas pelo Recorrente à trabalhadora BB, em dias não concretamente identificados; uma sequência de 4 fotos contendo um pénis e uma foto do Autor.

XVI – Quanto às fotos de cariz íntimo e privado do Recorrente ilicitamente juntas, desconhece-se como é que foram obtidas, nunca tendo o Recorrente, em momento algum, autorizado o seu download/partilha, arquivamento, impressão, divulgação e/ou utilização para qualquer fim, a quem quer que seja, incluindo as ditas trabalhadoras e a sua entidade patronal, a aqui Ré, tendo as mesmas sido juntas sem qualquer contexto e/ou explanação, sem que venham acompanhadas de texto e/ou documento que ateste como foram enviadas e em que circunstâncias é que foram alegadamente enviadas ou rececionadas e quais os seus efetivos destinatários.

XVII – Ora, todos estes “documentos” juntos, sem exceção, não poderiam, nem deveriam, ter sido anexos ao processo disciplinar, estando-se perante prova manifestamente nula e proibida, obtida de forma abusiva e ilegal, a qual deve ser, de imediato, retirada e eliminada dos autos disciplinares (e, consequentemente, do presente processo judicial) e, devidamente destruída, os quais, consequentemente, estão manifestamente inquinados de nulidade, por manifesta contaminação dessa prova proibida, sendo aliás igualmente nulos todos os depoimentos em que tais mensagens/imagens foram entregues, exibidas e/ou referidas.

XVIII – No caso dos presentes autos disciplinares alegadamente foi utilizado o Messenger que em substância é uma funcionalidade equivalente a uma comunicação privada, ainda que possa ser enviada a vários destinatários. As comunicações e fotografias (enviadas por este meio) gozavam, assim, do sigilo de comunicações conferidas pelas normas acima referidas, mormente artigos 16º e 22º do Código do Trabalho.

XIX- Sendo indiferente, salvo melhor opinião, e ao contrário do que entende o douto Tribunal que tais conversas tenham sido obtidas através de trabalhadores (que terão entregue cópia das mesmas à entidade patronal) e não diretamente pela entidade patronal, como vem alegado na contestação, já que como não deve ser alheio o tribunal são frutos da árvore “envenenada”, conforme tem sido melhor entendimento doutrinal e jurisprudencial. Porque se assim não fosse então qualquer filmagem feita por terceiro ou fotografia tirada por um colega de trabalho serviria de prova, mesmo que obtida de forma ilícita, o que não se pode, de todo, aceitar.

XX - De referir ainda, como resulta do depoimento das próprias testemunhas, que as mensagens, em análise, são trocadas em fins-de-semana e fora de horário de trabalho. Estamos, por isso, inequivocamente perante o acesso e divulgação de comunicações (e fotografias) de natureza privada, logo, os meios de prova ora em crise, como supra adiantado, são ilícitos por violar a reserva da vida privada e confidencialidade das comunicações privadas (26º, 34º, 32º, 8, CRP, 16º e 22º, CT). E foram indevidamente obtidos e transmitidos a terceiros, mormente a Ré. Ademais, sendo as próprias comunicações o cerne da nota de culpa e da infração disciplinar, as mesmas não podem ser objecto de outro meio de prova, que aliás, se baseia na visualização e interpretação das mensagens por parte de testemunhas, o que igualmente foi oportunamente invocado.

XXI - Refira-se ainda que a proibição de violação de confidencialidade das comunicações abrange quer o acesso pelo próprio empregador, quer a sua difusão ou divulgação, sendo, assim, irrelevante que tenha sido outrem a fazer chegar ao empregador o conhecimento das comunicações.....

XXII- E não se acompanha, também a posição do douto Tribunal que diz que neste conflito de direitos justifica-se a admissão de tais meios probatórios, parecendo-se esquecer o que dispõe efetivamente o artigo 79.º do Código Civil e, em especial, diga-se ainda, que as fotos e conversas juntas não foram tidas “em ambiente de trabalho” como aliás resulta do teor das próprias conversas e é assumido pelas partes, afastando assim o argumento base do douto Tribunal. A nulidade da prova (as mensagens/conversações) inquina e determina a nulidade da prova extraída a partir dela, igualmente se verificando o mesmo com a nota de culpa que transcreve e menciona tais comunicações e fotografias, o que importa a rejeição/nulidade de todo o processo disciplinar,.....

XXIII - Também a decisão que deferiu o solicitado pela Ré no seu requerimento de 29/9/25 merece nova reapreciação. Em primeiro lugar, é manifesto que o despacho ora em crise é nulo por falta total de fundamentação, uma vez que o douto Tribunal se limita a deferir o mesmo, sem que suporte essa decisão em

qualquer argumento e/ou normativo legal – Cfr. artigos 615.º, n.º1, alínea b) e 613.º, n.º 3 do CPC, o que aqui vai invocado e impõe a sua imediata revogação.

XXIV- Sem prejuízo, e caso assim não se entenda, somos da opinião que tal diligência nunca poderia ter sido deferida, não só porque em momento algum foi alegado pelo Autor que se encontra a trabalhar na Suíça, mas tão só que aí se encontrava a residir (e nenhuma prova fez a Ré nesse sentido), para além de que é manifesto que não tem qualquer interesse para os presentes autos – atento o seu objeto e temas de prova – a diligência que foi requerida, sendo certo que o Tribunal não se deve substituir à parte, como parece ter sido aqui o caso. Impõe-se, assim, a revogação deste despacho e a sua substituição por outro, que, de forma fundamentada, indefira a pretensão da Ré.

XXV - Por fim, e aqui chegados, pretende o Recorrente sindicar a decisão do douto Tribunal que considerou válida a escusa da Recorrida da apresentação de um documento por si solicitado na contestação e, depois, indeferiu a junção do Código de Boa Conduta.

XXVI - .... o que, entre outras coisas, foi efetivamente requerido foi a “cópia da transcrição da queixa anónima apresentada mencionada na nota de culpa e dos respetivos autos a que deu origem, e/ou, toda a documentação associada a essa queixa irreversivelmente conexa com a situação em discussão nos presentes autos”

XXVII - No entanto o Tribunal apenas se pronunciou sobre a “cópia da transcrição da queixa anónima não apresentada” (no artigo 128.º da sua “Resposta” apresentada por requerimento datado de 12-06-2025) e já não quanto ao demais, existindo quanto a este segundo meio probatório requerido (ainda que conexo com o primeiro) uma verdadeira nulidade por omissão de pronúncia que aqui vai invocada, e impõe a imediata revogação do despacho e a sua substituição por outro que se pronuncie sobre tal questão. - Cfr. artigos 615.º, n.º1, alínea b) e 613.º, n.º 3 do CPC, o que aqui vai invocado e impõe a sua imediata revogação.

XXVIII - Pelo que, impõe-se não só que o Tribunal se pronuncie sobre este meio probatório – sobre a qual a Recorrida nada disse – e ordene a respetiva notificação da Recorrida para que proceda à junção do solicitado. Quanto ao despacho em si, que se limita a pronunciar sobre a junção aos autos da cópia da transcrição da queixa anónima apresentada, também carece o mesmo de nova apreciação. É que contrariamente ao referido, o Recorrente em resposta ao dito requerimento (incluindo o afamado artigo 128.º) impugnou toda a factualidade alegada pela Recorrida, daí que tenha solicitado a junção do código de conduta, por entender que deste documento resultará que a existência desse documento era obrigatória e/ou exigível à Recorrida nos



termos do código de conduta e/ou similar em vigor.

XXIX- O Recorrente entendeu por isso que tal declaração da entidade patronal não era verdadeira (face à impugnação do teor do requerimento que contém a mesma) e atestou que o Tribunal ordenasse a junção aos autos do código de conduta para que pudesse verificar se teria, ou não, ocorrido qualquer violação dos trâmites decorrentes do (obrigatório por lei) código de conduta e ética em vigor na empresa. Impõe-se, assim, a revogação também esta decisão parcial e a sua substituição que defira a junção do documento pedido, com as demais consequências legais.

XXX - Em suma, impõe-se, com base no que até aqui escrevemos, que sejam revogadas as decisões ora em crise e substituídas as mesmas por outras que considerem verificadas as exceções perentórias invocadas pela Ré, o que imporá a imediata declaração da ilicitude e irregularidade do despedimento. Igualmente se impõe a revogação dos despachos referentes aos meios probatórios supra melhor identificados e sua substituição por outro que se digne a indeferir o doutamente ordenado pela Ré no seu requerimento de 29/9/25, bem como a determinar que não é a válida a escusa da Ré na não apresentação do documento solicitado pelo Autor, ordenando a junção dos documentos (para além da transcrição da queixa) aí reclamados e, igualmente, do Código de Conduta da Ré. ...."- fim de conclusões.

CONTRA-ALEGAÇÕES - refere-se que o requerimento não foi dirigido ao Tribunal da Relação, entidade competente para conhecer do recurso; que o recorrente não apresenta conclusões porque estas são reprodução das alegações; que a apelação deve improceder.

Foi proferido despacho de convite a aperfeiçoamento das conclusões, o qual foi aceite pelo apelante.

PARECER DO MINISTÉRIO PÚBLICO: sustenta que o recurso deve improceder, ressalvada a nulidade do despacho que determina, sem justificação, a notificação dos serviços de Segurança Social da Confederação Suíça.

SEM RESPOSTAS AO PARECER.

O recurso foi apreciado em conferência.

QUESTÕES A DECIDIR (o âmbito do recurso é delimitado pelas conclusões do recurso ): nulidade do despacho; nulidades do processo disciplinar; indeferimento de meios de prova.

## II - FUNDAMENTAÇÃO

A - FACTOS - os constantes do relatório.

B - DIREITO

### QUESTÕES PRÉVIAS:

A objecção de que o recurso não vem dirigido ao Tribunal da Relação aludida nas contra-alegações é inócua do ponto de vista da admissão/rejeição do recurso. Na verdade, em lado algum a lei comina a inobservância desta regra com a rejeição do recurso. Esta consequência drástica é reservada para situações graves e tipificadas, como a falta de alegações ou conclusões, a extemporaneidade, a falta de legitimidade, a inadmissibilidade em razão do valor da causa, da sucumbência, etc - 641º, 2, CPC.

O conhecimento da questão de inexistência de conclusões (por extensas/repetitivas) fica prejudicada face ao acatamento do convite de aperfeiçoamento.

Pelo que nada obsta à apreciação que se segue.

\*\*\*

### DESPACHOS DE ADMISSÃO DE PROVAS:

Notificação dos serviços de segurança social da Confederação Suíça:

Conforme consta do relatório do acórdão, para efeitos de dedução às retribuições intercalares de eventuais rendimentos do trabalho e de subsídio de desemprego em caso de procedência da acção, a empregadora requereu, ao abrigo do artigo 390º, 2, a, c), CT, a notificação dos serviços de segurança social da Confederação Suíça para prestar informação sobre atribuição de subsídio de desemprego e percebimento de rendimentos do trabalho, o que foi deferido sob a menção singela “oficie-se como requerido”

Sem necessidade de muita demora, concede-se que ocorre a nulidade invocada por omissão absoluta de fundamentação (615º, 1, b, CPC), a qual, contudo, apenas tem por consequência que o tribunal da Relação a supra, segundo a regra da substituição- 665º, 1, CPC.

Assim, substituindo-nos à primeira instância, e pese embora não o tenha sido dito, parece-nos notório que a notificação deve ser deferida por ter manifestado interesse para a decisão da causa, atento o invocado no próprio requerimento da empregadora (dedução de eventuais rendimentos laborais e subsidio de desemprego) e conforme acolhido na norma laboral -390º, 2, CT. É irrelevante o demais argumentário do trabalhador, sendo a notificação da entidade em causa pertinente, pois caso receba rendimento eles serão abatidos em caso de procedência da acção e caso não os receba e apenas esteja a residir na Suíça sem ter rendimentos, naturalmente não serão deduzidos porque inexistentes.

Para o sabermos, a entidade terceira terá de ser notificada. À objeção do trabalhador parece implícita a ideia de que a empregadora teria de provar antes que ele está a trabalhar na Suíça, para poder depois pedir a prova disso mesmo, o que é absurdo.

Assim, do mesmo passo, supre-se a omissão de fundamentação e confirma-se o despacho, por a prestação da informação ter por objecto “factos que interessem à decisão da causa” e a necessitar de prova (controvertidos) - 410º, 417º, 436º CPC ” Incumbe ao tribunal, por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer das partes, requisitar informações, pareceres técnicos, plantas, fotografias, desenhos, objetos ou outros documentos necessários ao esclarecimento da verdade”.

Termos em que se desatende o recurso.

\*\*\*

Cópia da transcrição da queixa anónima e documentos conexos:

O trabalhador e ora recorrente requereu na contestação “cópia da transcrição da queixa anónima apresentada mencionada na nota de culpa e dos respetivos autos a que deu origem, e/ou toda a documentação associada a essa queixa irreversivelmente conexa com a situação em discussão nos presentes autos”

A empregadora pronunciou-se, referindo não existir qualquer suporte documental, por a denúncia anónima ter sido feita através de um telefonema que não foi reduzido a escrito.

O trabalhador renova o pedido e requer a notificação da ré para juntar aos autos cópia do seu Código de Boa Conduta “para se averiguar se os trâmites aí previstos foram respeitados e em que medida.”

Sobre o requerido, foi proferido o seguinte despacho:

“- Requer o trabalhador a notificação da empregadora para juntar aos autos cópia da transcrição da queixa anónima apresentada.

A empregadora pronunciou-se, sustentando não existir qualquer suporte documental, por se ter tratado de um telefonema escrito.

O trabalhador pronunciou-se, por sua vez, requerendo a notificação da ré para juntar aos autos cópia do seu Código de Boa Conduta, “para se averiguar se os trâmites aí previstos foram respeitados e em que medida.”

Cumpre apreciar.

Estatui o artigo 429º, nº 1 do CPC que “Quando se pretenda fazer uso de documento em poder da parte contrária, o interessado requer que ela seja notificada para apresentar o documento dentro do prazo que for designado; no requerimento, a parte identifica quanto possível o documento e especifica os factos que com ele quer provar.”

O artigo 432º, nº 1 do CPC, por sua vez, que “Se o notificado declarar que não possui o documento, o requerente é admitido a provar, por qualquer meio, que a declaração não corresponde à verdade.”

No caso dos autos, o empregador tomando posição sobre o documento cuja junção lhe foi requerida, sustentou não possuir o documento requerido.

O trabalhador, por sua vez, tomou posição, requerendo a notificação da ré para juntar aos autos cópia do seu Código de Boa Conduta.

Atentas as posições das partes, verifica-se que o trabalhador não invocou que a declaração do trabalhador não era verdade, nem juntou prova que infirmasse aquela declaração.

Pelo exposto, julga válida a escusa de apresentação do referido documento.

No que concerne à junção do Código de Boa Conduta, por não estar em causa nos presentes autos a apreciação do cumprimento de tais normas, indefere-se a requerida junção, por ser irrelevante para a decisão da causa.” - fim de transcrição.

O recorrente apela deste despacho e arguiu nulidade do despacho por omissão de pronúncia quanto ao conexamente pedido sobre a transcrição da queixa.

Analizando:

A questão foi bem e escoreitamente decidida.

No que se refere à cópia da transcrição da denúncia anónima vinca-se que a notificada ré declarou que não possui o documento, por a denúncia ter sido recebida anónima e telefonicamente- 431º CPC. Assim sendo, competia ao requerente autor comprovar a inveracidade da afirmação. Coisa que não fez, limitando-se no seu requerimento de resposta a renovar o pedido de prova.

Como refere Lebre de Freitas e Isabel Alexandre, CPC Anotado, Vol. 2º, 4ª ed. pág. 250, a declaração do notificado de que não possui o documento afasta a possibilidade de valoração probatória negativa do seu comportamento, conquanto possibilite ao requerente, ora autor “a faculdade de provar que a declaração não corresponde à verdade, pois, de outro modo, se esta prova não fosse feita, o requerente poderia em seu benefício, inventar a posse de documentos inexistentes”.

No caso dos autos, o autor, requerente da prova, nem sequer alegou a inveracidade da declaração da ré (inexistência de documento), muito menos a provou.

O recorrente refere, ainda, omissão de pronúncia quanto ao resto da prova que pediu em associação à transcrição da denúncia, a saber “e/ou toda a documentação associada a essa queixa irreversivelmente conexa com a situação em discussão nos presentes autos” - 615º, 1, d, CPC.

Mas, como refere enfaticamente a Sª PG-Adjunta no seu parecer “Nada de

diferente poderia ter sido decidido. Igualmente, não há qualquer omissão de pronúncia quanto aos requeridos documentos conexos com tal queixa anónima, pois que se a mesma foi efectuada telefonicamente, certamente que não haverá documentos conexos com a mesma. “

O despacho notoriamente estende-se a todo o pedido de prova relacionado com a documentação da queixa anónima, que a ré declarou não existir e que o autor não provou ser falso. Se não existe o principal, não existe o acessório. Se se indefere o principal, indefere-se o acessório por arrastamento natural. Se dúvidas existissem, o tribunal da Relação, segundo a regra da substituição, pelas razões expostas, confirma o indeferimento de tal meio de prova.

O indeferimento do pedido de junção do Código de Boa Conduta foi igualmente bem decidido, por “ não estar em causa nos presentes autos a apreciação do cumprimento de tais normas”.

Na verdade, o autor é acusado de comportamento assediante que integram, alegadamente, infracção de normas legais, como ofensas e violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa - 25º, 3, e 351º CT. A junção de um código de boa conduta em situações como a dos autos revela-se desajustado e supérfluo, sendo imputadas condutas graves de assédio sexual violadoras de lei e supra empresariais.

Termos em que se indefere a arguição.

\*\*\*

## NULIDADES/INVALIDADES/IRREGULARIDADES DO PROCESSO DISCIPLINAR

1 - A alegada nulidade/invalidade do procedimento disciplinar por omissão de junção integral, por escrito, sequencial e por ordem cronológica do processo disciplinar, e falta de transcrição por escrito dos depoimentos ainda que gravados

Sobre o tema a primeira instância pronunciou-se nos seguintes termos:

“No âmbito do regime jurídico do despedimento, um dos pilares do princípio de tutela da segurança no emprego é a processualização ou procedimentalização do despedimento, de onde emerge que a inexistência e/ou nulidade do processo disciplinar determinam, só por si, a ilicitude do despedimento.

De outra vertente, deste pilar emanam obrigações positivas para o empregador.

Assim, estatui o artigo 98.º-I, n.º 4, alínea a), do Código do Trabalho que “frustrada a tentativa de conciliação, na audiência de partes o juiz: a) Procede à notificação imediata do empregador para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou

os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades”.

O artigo 98º- J, nº 3, por sua vez, dispõe que: “Se o empregador não apresentar o articulado referido no número anterior, ou não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador, ...”.

Resulta, de forma clara, dos normativos citados que a obrigação de o empregador juntar o procedimento de despedimento constitui um requisito indispensável ao prosseguimento da ação, sem o qual é imediatamente declarada a ilicitude do despedimento.

No que concerne aos elementos que devem constar do procedimento, defende Hélder Quintas, que “estão sujeitos a esse formalismo a comunicação da intenção de despedimento, com a nota de culpa (art. 353, nº 1, do CI), a suspensão preventiva (art. 354º, do CT), a resposta à nota de culpa (art. 355º, do CT), a fundamentação da não realização de diligências probatórias, requeridos na resposta à nota de culpa, que o empregador considere patentemente dilatórias ou impertinentes (art. 356º, nº 1, do CT) e a decisão final (art. 357º, nº 5 do CT).” in Comentários ao Código de Processo de Trabalho”, 2023, Almedina, pág. 695.

Prossegue o mesmo autor sustentando que “Podemos assim epilogar que, conquanto a lei não exija o registo escrito das diligências instrutórias e investigatórias, o empregador deve juntar todos os atos sequenciais e documentos que instruíram o procedimento disciplinar, incluindo o procedimento prévio de inquérito.”

No caso concreto, a empregadora, através de “DVD” fez juntar aos autos contendo, numa pasta:

- despacho a determinar a realização de inquérito; - decisão de suspensão preventiva, datada de 14 de Outubro; - despacho de encerramento do inquérito prévio; - nota de culpa; - resposta à nota de culpa; - notificação e adenda à nota de culpa; - nota de culpa (versão consolidada); - resposta do trabalhador à adenda; - despacho da empregadora sobre meios de prova admitidos; - resposta do trabalhador; - resposta da empregadora; - despacho de conclusão da instrução; - decisão final do processo disciplinar, com recibo de vencimento e comprovativo de transferência bancária, constando do documento que “em anexo” se junta o relatório final e conclusões; - relatório final e conclusões; Juntou ainda, noutras pastas, os registos áudio dos depoimentos obtidos no procedimento disciplinar e os documentos valorados no procedimento disciplinar.

Ora, tendo em conta o enquadramento jurídico referido e o procedimento junto, mormente os elementos enunciados, salvo o devido respeito,

entendemos que a empregadora cumpriu amplamente o seu dever de junção do procedimento disciplinar, de forma integral e por ordem cronológica e sequencial.

No que diz respeito à falta de ordem sequencial / cronológica, salvo o devido respeito, da análise da decisão final emerge que o relatório final (e conclusões) é junto como anexo, daí a sua junção no documento subsequente. Inexiste, por isso, o vício apontado.

No que concerne aos documentos que o trabalhador entende que deveriam ter sido juntos, tratam-se de documentos meramente acessórios, sem qualquer relevo para o processo disciplinar em si mesmo que, não só não fazem parte do núcleo de documentos essenciais, como, em sentido estrito, nem sequer integram o processo disciplinar, em nada relevando para o exercício do direito de defesa do trabalhador.

Ainda quanto à transcrição dos depoimentos, salvo o devido respeito, não há qualquer norma legal que imponha a redução a escrito ou transcrição dos mesmos.

Finalmente, quanto à impossibilidade de os depoimentos gravadores serem transpostos para o sistema citius e à posição assumida pelo trabalhador no requerimento de 4 de Setembro último, salvo o devido respeito, a impossibilidade de os depoimentos gravadores serem transpostos para o sistema citius só confirma a necessidade e pertinência de o empregador juntar os elementos em ficheiro informático autónomo.

E tendo-o feito, no prazo legal, é manifestamente improcedente a argumentação do trabalhador

Assim sendo, julgo improcedente a exceção arguida.”- fim de transcrição.

\*

No essencial concordamos com o decidido.

Vincamos que:

Ao contrário do que entende o recorrente, o procedimento disciplinar não tem de conter todos e quaisquer documentos, muito menos aqueles de que a entidade empregador não se serviu para motivar o despedimento por não os entender relevantes para a descoberta dos factos.

Clarifique-se, em primeiro lugar, que a lei apenas impõe expressamente a redução a escrito e junção ao procedimento:(1) a comunicação da intenção de despedimento com a nota de culpa, (2) a suspensão preventiva, (3) a resposta à nota de culpa, (4) a fundamentação da não realização de diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa que o empregador considere dilatórias ou impertinentes e a (5) decisão final. - 353º, 1, 354º, 2, 355º, 1, 356º, 1, 357º, 5, 381º, c), 382º, 2, CT.

(“382º, 2 - O procedimento é inválido se: a) Faltar a nota de culpa, ou se esta

não for escrita ...; b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa; d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito...”).)

Estas são claramente as peças escritas eleitas pelo legislador como cruciais e que têm de se reduzir a escrito e constar do procedimento disciplinar. O vício de invalidade apenas se reporta a peças/documentos tidos pelo legislador como essenciais e determinantes. Tais documentos mostram-se juntos, nos termos referidos no despacho.

Em segundo lugar, e numa perspectiva mais ampla de invalidade (irregularidade), poder-se-á equacionar teoricamente a existência de documentos não especificamente mencionados na lei que não fossem juntos ao procedimento, mas que assumissem importância capital na prova sendo suporte do despedimento e que tivessem sido sonegados pelo empregador. Nesse caso, estaríamos perante a violação de princípios gerais do contraditório e do direito de defesa susceptível de gerar irregularidade do processo disciplinar com consequências negativas. Não é o caso dos autos, em que nada disto é apontado. Os documentos nomeados pelo autor, não são conexos ao despedimento, nem lhe servem de suporte, mormente a troca de comunicações tida entre o Instrutor e o mandatário do Autor a propósito da sua suspensão, ou a cópia da revogação da carta de denúncia e respetiva devolução do valor pago aquando da cessação do contrato de trabalho depois repristinado pelo Autor.

Prosseguindo, igualmente como consta no despacho, não se vislumbra a existência de desorganização do processo (falta de sequência/numeração, etc) e violação do direito de defesa do autor (nem ele especifica que transtornos/dificuldades sofreu na sua defesa). Como refere a Sra. PG-Adjunta igualmente “Não se vê que possa o processo disciplinar estar inquinado pelo referido vício, que não se percebe donde resulte, não se compreendendo sequer qual a ordem cronológica e sequencial ou numeração pretendidas pelo recorrente.” Finalmente, a redução a escrito dos depoimentos testemunhais não é uma exigência expressa da lei, pese embora não seja uniforme o entendimento da doutrina e jurisprudência sobre esta matéria. Contudo, mesmo os que defendem a redução a escrito dos depoimentos justificam-na com razões probatórias, de boa-fé e transparência. Como refere Paulo Sousa Pinheiro, O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português, Almedina, 2020, pág. 391, nota de pé de página 1514 “(...) ao não haver qualquer registo palpável dos depoimentos, o empregador/instrutor poderia acabar por não tomar sequer em consideração esta participação procedimental, frustrando, assim, o objectivo de descoberta da verdade



material...”

Ora, não foi isso que aconteceu no caso dos autos, não podendo tais razões ser convocadas.

Conquanto os depoimentos não tenham sido reduzidos a escrito, procedeu-se à sua gravação áudio e o autor ficou na posse do seu conteúdo através de pen entregue ao seu mandatário. À semelhança do que acontece já nos tribunais, em que a gravação áudio substituí a antiga redução a escrito, o procedimento disciplinar socorreu-se igualmente de novas tecnologias. O autor pôde na altura ouvir as gravações, como, aliás, o pode actualmente fazer o tribunal, ainda que não seja por intermédio do Citius (argumento do autor). Repare-se que as referidas gravações são consultáveis e atendíveis em tribunal como documentos e reproduções mecânicas- 368º CC. Na verdade, em tribunal a valoração de depoimentos colhidos extrajudicialmente, como acontece nos processos disciplinares, não é feita ao abrigo do regime da prova testemunhal (essa pressupõe que seja prestada perante o juiz).

Finalmente, como se refere no parecer da Sra. PG-Adjunta MP “...a não à transcrição dos depoimentos nada na lei a impõe e o trabalhador devidamente assessorado pelo seu mandatário em devido tempo não arguiu qualquer irregularidade quando lhe foi entregue pelo instrutor a pen com os registos das gravações. Em nada ficou beliscado o direito de defesa do trabalhador.”

\*\*\*

A alegada nulidade/invalidade do processo disciplinar, por falta de descrição pormenorizada dos factos

Sobre esta matéria refere a primeira instância:

“Uma outra obrigação que emana da processualização ou procedimentalização do despedimento, enquanto pilar do princípio de tutela da segurança no emprego, é consubstanciação dos fundamentos que levam ao despedimento numa nota de culpa.

Assim, o artigo 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho impõe ao empregador que, “no caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento,” comunique “por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.”

O artigo 382.º, n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho, por sua vez, dispõe que “o procedimento é inválido se faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador”.

Dos normativos citados emerge, nas palavras de Pedro Ferreira de Sousa, que “A nota de culpa é a pedra de toque da tramitação do procedimento disciplinar

laboral. (...) é o elemento processual escrito no qual o empregador descreve os factos que, na sua visão das coisas, consubstanciam a prática de uma infração disciplinar suscetível de fundamentar a justa causa de despedimento.”, in “O Procedimento Disciplinar Laboral, uma Construção Jurisprudencial”, Almedina, 2016, pág. 51.

Sobre o que seja “a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador”, a jurisprudência tem firmado o entendimento consolidado de que “A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, em termos de modo, tempo ainda que aproximado, e de lugar, de forma a permitir que aquele organize, de forma adequada, a sua defesa, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar”, neste sentido, acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14-11-2018, proferido no processo n.º 94/17.0T8BCL-A.G1.S1.

Por outro lado, porém, como se salienta no acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 14-06-2024, proferido no processo nº 2353/23.3T8LRA.C1 “... não se deve sobrevalorizar esta descrição circunstanciada, reclamar a pormenorização extrema da nota de culpa ou ter a “pretensão de colocar minúcias bizantinas como penhor da validade do processo disciplinar”. Há, pois que estabelecer um meio-termo. Há que lançar mão ao que Monteiro Fernandes designa por critério de adequação funcional da nota de culpa.”. Antes, pondo-se o assento tónico na garantia da possibilidade de o trabalhador, compreendendo toda a extensão da acusação que lhe é dirigida, se defender, “tem vindo a defender-se o denominado critério de adequação funcional, o qual assenta na ideia de que não se verificará a invalidade do procedimento quando, não obstante as imprecisões e generalidades constantes da nota de culpa, o trabalhador demonstre total compreensão e conhecimentos dos factos que lhe são imputados”, neste sentido, Pedro Ferreira de Sousa, in op. cit. pág. 56.

Isto posto, visto, ainda que brevemente, o enquadramento teórico, vejamos o caso concreto.

No caso concreto, defende o trabalhador que ocorre uma completa omissão da referência temporal em que terá ocorrido a prática dos factos que lhe são infundadamente imputados.

Salvo o devido respeito, carece de fundamento essa alegação.

Com efeito, na adenda à nota de culpa a empregadora circunstancia temporalmente os factos imputados ao trabalhador, assim:

- quanto aos factos em que têm como objeto comportamentos praticados perante/com a trabalhadora BB são circunstanciados entre 2 de agosto de 2024 (n), 13 de Setembro de 2024 (c e d), 16 de setembro, (f e k), 16 de

setembro e 7 de Outubro (o) e a partir de 13 de Setembro inclusivé (z);  
- quanto aos factos em que têm como objeto comportamentos praticados perante/com a trabalhadora CC são circunstanciados entre 21 de Setembro de 2024 (c e e); 5 e 7 de Outubro (f e g); 30 de setembro e 6 de outubro (k); última semana de setembro e primeira de Outubro (m).

É certo que tal circunstanciação temporal ocorreu na sequência de uma adenda à nota de culpa, salvo o devido respeito, porém, nada obsta a que assim seja, salientando-se que ao trabalhador foi concedido novo prazo para apresentar defesa e meios de prova.

Defende, por outro lado, o trabalhador que a nota de culpa é prolixa e confusa, havendo uma sucessiva renumeração das diferentes secções.

Analisada a nota de culpa, salvo o devido respeito, não se acompanha este entendimento.

A nota de culpa está organizada, imputando ao trabalhador factos que têm “alvo” a trabalhadora BB e como “alvo” a trabalhadora CC, e fazendo-se depois o enquadramento das condutas que são imputadas ao trabalhador. Assim sendo, entendemos que a nota de culpa contém uma indicação clara, precisa e circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, que lhe permitem amplamente defender-se dos mesmos.

No que concerne às questões suscitadas pelo trabalhador, conforme se referiu já, a nota de culpa deve permitir o exercício do direito de defesa e do contraditório, mas não exige, nem impõe a pormenorização extrema das condutas imputadas.

Improcede, por isso, a exceção deduzida.”- fim e transcrição.

\*

O autor recorrente sustenta quanto à nota de culpa “ocorrer uma completa omissão da referência temporal em que terá ocorrido a prática dos factos que lhe são infundadamente imputados”.

A afirmação não é correcta.

A primeira instância definiu bem as razões subjacentes à exigência de concretização dos factos por parte do empregador: tais factos são o núcleo que alicerça a acusação que é feita ao trabalhador que, para deles se defender, tem de conhecer as circunstâncias de modo (o que fez), tempo (quando o fez) e lugar (onde o fez).

A primeira instância teve, ainda, o cuidado de equilibrar o referido princípio, o qual não visa servir minúcias e formalismo exagerados, mas sim permitir que o trabalhador possa fazer uma defesa séria, entendendo-se como tal poder refutar os factos apontados. Como válvula de segurança alertou-se para que, ainda que haja alguma imprecisão, se o trabalhador compreendeu os factos, o

objectivo do princípio estará atingido.

Finalmente, a decisão recorrida resumiu o modo, o tempo e o local onde os factos foram alegadamente praticados, e deles só se pode concluir que, além de não haver omissão de referências temporais, o autor compreendeu e defendeu-se como resulta da sua contestação.

Além do mais, estamos perante alegados comportamentos continuados ao longo de cerca de dois meses de assédio sexual que estão suficientemente balizados e como refere a Sra. PG-Adjunta no parecer “O que releva não é tanto a minúcia descritiva, mas antes que não fique inviabilizada a possibilidade do trabalhador se defender adequadamente daquilo que está a ser acusado. E, pese embora a concretização temporal dos factos relacionados com cada uma das colegas trabalhadoras tenha ocorrido através de uma adenda à nota de culpa, da mesma pôde em devido tempo o trabalhador se defender....Quando se trata de condutas reiteradas no tempo não é de estranhar que a sua balização temporal seja feita por recurso a datas aproximadas.”

Improcede a arguição.

\*\*\*

A alegada nulidade/ invalidade/ irregularidade do processo disciplinar, por omissão/ preterição de diligências probatórias essenciais - 355º, 1 e 356º, 1 do CT”

A este propósito referiu-se na sentença:

“ ...

Exceciona ainda o trabalhador a nulidade do processo disciplinar, por preterição de diligências probatórias essenciais.

Defende a este propósito que:

- houve omissão de pronuncia quanto à reinquirição da testemunha CC;
- houve omissão de pronuncia quanto ao pedido feito pelo Autor, no qual solicitava cópia da transcrição da queixa anónima apresentada mencionada na nota de culpa e dos respetivos autos a que deu origem, e/ou toda a documentação associada a essa queixa irreversivelmente conexa com a situação em discussão nos autos disciplinares.
- foi restringida, sem qualquer fundamentação concreta, a matéria fixada para a inquirição das testemunhas admitidas, sustentando que os factos indicados não são conclusivos, de direito e/ou “não se reportarem às funções daquela testemunha”;
- foram indevidamente rejeitadas as seguintes diligências probatórias:
- Acareação do Autor e das testemunhas BB e DD face aos depoimentos já prestados e a prestar em caso de igual desconformidade/contradição dos mais

recentes e ao teor da presente resposta à nota de culpa;

- Inquirição dos trabalhadores EE, Dr. FF e do gerente da Ré, o Sr. GG;
- Pedido de entrega da informação e suporte documental sobre a eventual repreensão de que foi alvo a trabalhadora DD;

O empregador pronunciou-se defendendo que nada impõe que o empregador se pronuncia exaustivamente e sobre cada diligência de prova requerida, bastando que a decisão instrutória revele apreciação geral crítica dos pedidos pedidos formulados.

Sem prejuízo, realça que, no que concerne à referida omissão de pronuncia quanto à reinquirição da trabalhadora CC, o trabalhador pronunciou-se sobre os meios de prova admitidos e não invocou a nulidade que agora invoca.

No que concerne à transcrição do registo da denúncia anónima, sustenta que comunicou já ao trabalhador, por diversas vezes, que inexistia qualquer registo da denúncia anónima.

No mais, defende que cumpriu as exigências legais, indeferindo, por escrito e de forma fundamentada, as diligências patentemente dilatórias e impertinentes.

\*\*

Vejamos.

Impõe-se, em primeiro lugar, distinguir os fundamentos de invalidade do procedimento disciplinar, que geram a ilicitude do despedimento, “os vícios invalidantes”, nas palavras de João Leal Amado, in “Direito do Trabalho”, Almedina, 2024, 2ª edição, pág. 1363, das “meras” irregularidades do procedimento, que podem gerar a irregularidade do procedimento disciplinar, ou os vícios não invalidantes.

Note-se que no despedimento por causa imputável ao trabalhador, o legislador expressamente distinguiu a regularidade da licitude do despedimento, atribuindo-lhe fundamentos distintos, veja-se o artigo 387º, nº 1 do CT.

Assim, o despedimento é ilícito, nomeadamente e no que ora releva, quando o motivo justificativo do despedimento for julgado improcedente, al. b) do artigo 381º do CT, ou quando o procedimento for julgado inválido, nos termos do disposto no artigo 382º, nº 1 do CT, acrescentando o nº 2 do mesmo normativo que o procedimento é inválido quando:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus

fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º.

Defende João Leal Amado, in op. cit. Pág. 1363, que trata este normativo de vícios invalidantes, isto é, “faltas procedimentais que determinam a ilicitude do despedimento”.

Diferentemente, poderá haver no procedimento vícios não invalidantes, “falhas menos graves que poderão gerar a mera irregularidade do despedimento”.

Estatui quanto a estas o artigo 389º, nº 2 do CT que “No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.os 1 e 3 do artigo 356.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º”.

Acompanhando novamente as palavras de João Leal Amado, “o ponto de partida obrigatório para que estarmos perante um despedimento irregular é que se trate de, in casu, de um despedimento materialmente justificado, com justa causa. Trata-se, portanto, de um despedimento lícito, em que os motivos justificativos invocados para a decisão foram apreciados e confirmados pelo Tribunal (...). Os vícios deste despedimento irregular situam-se pois, não plano substantivo mas no plano adjetivo, não no plano material mas no plano formal.”, in op. cit, pág. 1392.

Transpondo estes princípios para o caso concreto, verifica-se que a matéria invocada pelo trabalhador, a omissão (em parte sem fundamento e noutra parte com fundamento improcedente) de diligências de prova requeridas não gera a invalidade do procedimento disciplinar, tal matéria é apta a gerar, apenas e só, a irregularidade do despedimento, matéria que só deverá ser conhecida pelo Tribunal caso se conclua pela licitude do mesmo.

Pelo exposto, julga-se improcedente a exceção de nulidade /invalidade do procedimento disciplinar por omissão de diligências de prova requeridas pelo trabalhador, relegando-se para a decisão final a decisão sobre a regularidade ou irregularidade do despedimento, uma vez que o seu conhecimento pressupõe a existência de justa causa, a qual só será apreciada a final.” - fim de transcrição.

\*

Se bem entendemos, o autor limita-se a referir nulidade da decisão por ocorrer ambiguidade e/ou obscuridade que a torna ininteligível – cfr. artigo 615.º, n.º 1, alínea c) do CPC. No mais, parece concordar que o vício (a existir)

será de mera irregularidade.

O autor recorrente parece olvidar a distinção entre nulidade e irregularidade, pois só nessa base se pode alcançar a arguição.

Perante o rol de vícios invocados, a primeira instância fez a distinção entre a nulidade do procedimento e a mera irregularidade, para a qual se remete. Só o primeiro vício inquinaria em absoluto o procedimento, pois que o segundo correspondendo a mera irregularidade, que, a ocorrer, diminuirá o valor da indemnização se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento. Mais concluiu que as invocações do autor não integravam as nulidades invalidantes do processo disciplinar expressamente previstas na lei e, por isso, as declarou de imediato improcedentes. Do mesmo passo, relegou a excepção de irregularidade para conhecimento final pelas razões referidas.

Assim, nada havendo de ambíguo ou ininteligível, indefere-se a arguição de nulidade. No mais, mantêm-se o despacho quanto à improcedência de nulidades invalidantes conexas com a não realização de diligências com a fundamentação que consta no despacho.

\*\*\*

A alegada excepção da nulidade/invalidade do processo disciplinar por utilização de prova proibida

A excepção reporta-se à utilização pelo empregador de prints contendo mensagens de cariz sexual entre o autor e duas trabalhadoras e fotos igualmente de cariz sexual (contendo um pénis e foto do Autor) que terão sido enviadas pelo autor às referidas colegas de trabalho através da plataforma Messenger, que estas denunciaram e entregaram à entidade empregadora por se sentirem sexualmente assediadas. Prova que o autor apelida de nula por nunca ter autorizado a sua divulgação, tratando-se de comunicações de natureza privada que goza do sigilo de comunicações, violando a reserva da vida privada e confidencialidade das comunicações privadas -16º e 22º CT e 26º, 34º, 32º, 8, CRP. Ademais, sendo as próprias comunicações o cerne da nota de culpa e da infração disciplinar, as mesmas não podem ser objecto de outro meio de prova. acresce que as fotos e conversas juntas não foram tidas “em ambiente de trabalho” como aliás resulta do teor das próprias conversas e é assumido pelas partes.

A decisão recorrida referiu a este propósito:

“Excepciona ainda o trabalhador a nulidade /invalidade /irregularidade do procedimento disciplinar, por utilização de prova proibida, sustentando, em concreto, que a prova documental junto não é necessária e /ou adequada à instrução do processo disciplinar e judicial.

Defende ainda que a prova em causa é nula, por ter sido obtida de forma abusiva e ilegal, acrescentando que apresentou queixa crime contra a ré e as trabalhadoras DD e HH.

A empregador pronunciou-se, defendendo,

Cumprе apreciar.

O artigo 26º, nº 1 da Constituição da República Portuguesa estabelece que a todos é reconhecido o direito à reserva da intimidade da vida privada, sendo tal preceito diretamente aplicável e exequível por si mesmo, sem necessitar da intervenção da lei ordinária e vincula entidades públicas e privadas.

Por outro lado, dispõe o nº 8 do artigo 32º da CRP que é nula, logo necessariamente ilícita e proibida, a prova obtida mediante abusiva intromissão na vida privada.

Tem sido entendimento jurisprudencial que esta norma, apesar de formalmente prevista para o processo penal, deve ser tida como aplicável em todo e qualquer processo, e reporta-se tanto à prova obtida tanto pelas entidades públicas como pelas entidades particulares, salientando-se que da al. b) do nº 3 do art. 519º do CPC resulta claramente, embora de forma indireta, a inadmissibilidade de prova que tal.

Temos assim, que será ilícita e, como tal, inadmissível a prova obtida mediante intromissão abusiva na vida privada.

Por seu turno, cumpre ponderar que o direito ao oferecimento de provas faz parte do conteúdo do direito de acesso aos tribunais, também este direito fundamental constitucionalmente tutelado.

Este direito, como salientam Jorge Miranda e Rui Medeiros, in Constituição Portuguesa Anotada, vol. I, p. 195, não implica, no entanto, necessariamente a admissibilidade de todos os meios de prova permitidos em direito em qualquer tipo de processo e independentemente do objeto do litígio, assim como não exclui em absoluto a introdução de limitações na produção de certos meios de prova, posto que não arbitrárias ou desproporcionadas.

Feita esta breve resenha jurídica, cumpre salientar, em primeiro lugar, ser entendimento do Tribunal que não está em causa, no caso concreto, qualquer meio de prova obtido ilicitamente.

Com efeito, a prova obtida ilicitamente é aquela em que o meio de obtenção da prova é em si mesmo ilícito, na maior parte das vezes suscetível até de consubstanciar um crime, por exemplo, interceção de chamadas/ mensagens de telemóvel (vulgo escutas), gravações de imagens sem o consentimento do visado, captação não consentida de sons, entre outras.

Ora, no caso concreto, estão em causa mensagens trocadas entre trabalhadores que foram cedidas voluntariamente pelas trabalhadoras à



entidade empregadora.

Note-se que o trabalhador reconhece que trocou mensagens “ao longo de meses, por vontade e interesse de todos os intervenientes”, artigo 99º da contestação, acrescentando até que as imagens foram solicitadas quem por as rececionou, artigo 188º da contestação.

Da mesma forma, não é invocado o acesso (esse sim seria ilegítimo) ao seu telemóvel ou que haja sido fotografado sem o seu consentimento.

Vale isto por dizer que o meio de obtenção da prova usado pelo empregador não foi ilícito, nem está em causa nos presentes autos prova obtida ilicitamente.

O trabalhador não deu a sua autorização à divulgação de tais conversas e imagens, compreende-se, mas essa é uma questão que em nada se confunde com a obtenção ilícita de meios de prova.

Isto posto, defende ainda o trabalhador que a utilização dos meios de prova em causa viola a sua intimidade e vida privada, defendendo, em consequência, também por esta via, a nulidade dos meios de prova em causa.

Todavia, salvo o devido respeito, a posição do trabalhador não pode ser perspectivada de forma unilateral.

Com efeito, um dos deveres do empregador é afastar quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio, artigo 127º, nº 1, al. a) do CT, competindo, da mesma forma, ao trabalhador “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”, artigo 128º, nº 1, al. a) do CT.

Assim, numa situação como a dos autos, em que conflituam direitos e deveres de vários trabalhadores, estando imputada ao trabalhador condutas, além do mais em ambiente de trabalho, que são suscetíveis de integrar assédio sexual a outras trabalhadoras, justifica-se (impõe-se, em rigor) que seja conferida prioridade ao direito à apresentação de meios de prova, que emerge do direito de acesso aos tribunais, em detrimento do direito à privacidade e reserva da vida privada invocado pelo autor.

Em suma, entendemos, com o devido respeito, que inexiste qualquer nulidade do procedimento disciplinar por utilização de prova proibida.

Julga-se, em consequência, improcedente a nulidade/invalidade invocada.” - fim de transcrição.

Concordamos com o decidido.

O tribunal enquadrou correctamente a questão, balançando os dois valores constitucionais em jogo : direito à privacidade e reserva da vida privada (26º,

1, 32º, 8, CRP) versus direito à prova e acesso ao direito/tribunais (20º CRP). Em primeiro lugar, como refere a recorrida “as Trabalhadoras em questão, intervenientes diretas naquelas trocas de mensagens, por sua livre iniciativa e espontânea vontade, entregaram e mostraram as preditas mensagens à sua empregadora, como meio de sustentação da denúncia que havia sido feita”. A empregadora não obteve tal prova por método ilícito, foi-lhe fornecida por alguém que legitimamente a possuía. Não estamos perante um caso em que o empregador, não sendo interveniente na comunicação, acede intrusivamente ao conteúdo de mensagens privadas de trabalhador transmitidas através de rede social. As mensagens foram-lhe cedidas pelas trabalhadoras destinatárias que nisso consentiram, que se queixam, e reagem contra quem as enviou, situação distinta daquela em que a empregadora acede ao conteúdo sem o recurso à vontade de nenhum dos seus intervenientes, remetente ou destinatário .

É certo que isto não basta para conferir licitude ao uso de mensagens privadas. Há que ponderar o interesse dos vários intervenientes e não só dum deles. É preciso que haja um interesse legítimo que se sobreponha. Como se sabe em sociedade há interesses diversos e por vezes conflituantes. Em tal caso prevalece o que, segundo as circunstâncias concretas do caso, se sobreponha - 335º CC. Por isso é vã e pouco útil a citação abstracta de jurisprudência que se faça fora do seu particularismo.

Ora, no caso parece-nos claro que as trabalhadoras em causa poderiam legitimamente usar as mensagens para participar uma ofensa de que foram alvo, a qual foi precisamente cometida através desse meio (comunicações por Messenger). O contrário seria um absurdo e incompreensível para qualquer cidadão, representaria uma denegação absolutamente injustificada do direito de acção e de prova, a par do desvirtuamento dos objectivos do princípio da reserva da vida privada.

A propósito do tema, acórdão do tribunal da RL, de 24-04-2024, proc. n.º 16142/21.6T8LSB.L1-4, onde se refere: “III- Não viola a intimidade da reserva da vida privada a empregadora que tem em conta mensagens ameaçadoras que o Trabalhador enviou a uma colega via WhatsApp, no âmbito de uma relação íntima que mantinham, e que por esta foram livremente entregues à empregadora. IV Tal prova não é ilícita e pode ser valorada na sentença”. Quanto ao argumento de que parte das mensagens não ocorreram “em ambiente de trabalho”, recorda-se que há comportamentos da esfera privada que se repercutem na relação laboral (pese embora no caso também sejam descritos factos ocorridos em meio laboral).

Veja-se nesse sentido o acórdão do Tribunal da RP de 21/09/2015, processo 993/13.8TTMTS.P1:

“III - Do direito à reserva da intimidade da vida privada não decorre, necessária ou automaticamente, a irrelevância disciplinar da conduta privada (extra-profissional) do trabalhador, devendo, antes, tal ponderação ser feita perante uma avaliação do concreto circunstancialismo de cada caso de modo a apurar se tal conduta se reflecte na relação laboral.

IV - É relevante, para efeitos de aplicação de sanção disciplinar, a conduta do trabalhador que envia vários sms para uma sua colega de trabalho, de cariz vincadamente sexual, ainda que fora do horário de trabalho de ambos, causando nesta perturbação e angústia.”, situação esta muito semelhante à dos autos.

É de manter o decidido.

### **I.I.I. DECISÃO**

Pelo exposto, acorda-se em negar provimento ao recurso interposto, confirmando-se a decisão recorrida, sem prejuízo da procedência da arguição de nulidade que não altera o decidido (artigos 87º, CPT e 663º, CPC).

Custas a cargo do Recorrente.

Notifique.

5-02-2026

Maria Leonor Barroso (relatora)

Francisco Sousa Pereira

Vera Sottomayor