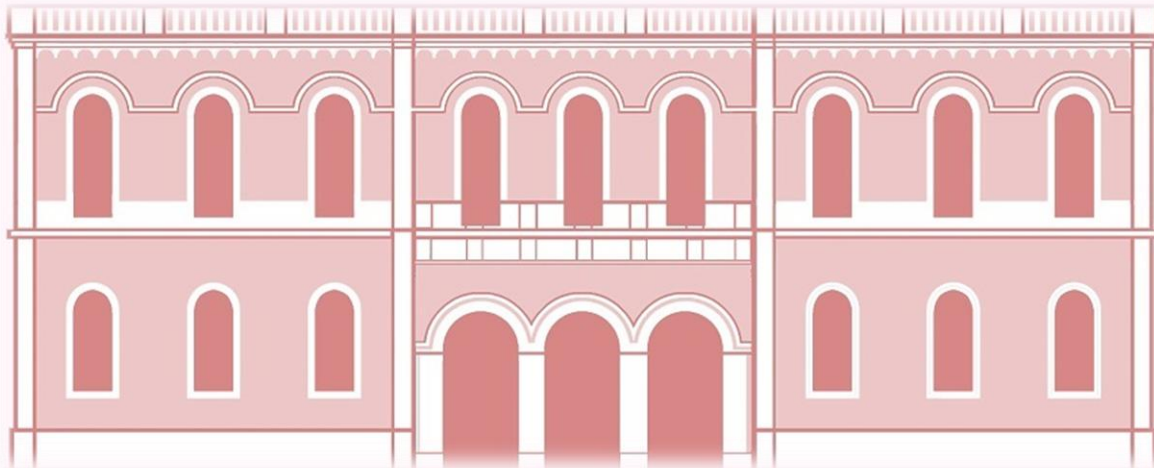




TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA
CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA



SECÇÃO SOCIAL

**Segredo e sigilo profissional na
jurisprudência social do Tribunal da
Relação de Évora**

(2013-2025)



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

*

214/12.0TTEVR.E1 – 28/11/2013

Relator: Paula Paço – Adjuntos: Acácio Proença e José Feteira

I – O princípio da imodificabilidade da decisão ou da sua irrevogabilidade, consagrado no artigo 666º, n.ºs. 1 e 3 do Código de Processo Civil, implica o esgotamento do poder jurisdicional sobre a questão apreciada, mas o juiz do processo pode continuar a exercer o poder jurisdicional quanto a questões sobre as quais ainda nada tenha decidido.

II – Tendo o juiz proferido um despacho a deferir um requerimento probatório em que se solicitava que a parte contrária juntasse ao processo documentos que tem na sua posse e, vindo essa parte processual recusar a obediência ao ordenado, por tais documentos estarem sujeitos a sigilo bancário, o juiz tem agora que decidir sobre a legitimidade ou ilegitimidade da recusa e, depois tem de ponderar se se conforma com tal recusa e se abstém de obter tal prova documental ou se considera tais documentos para a boa decisão da causa e faz seguir o incidente de escusa para o tribunal da Relação, a fim de ser apreciada a dispensa do sigilo.

III – Neste segundo despacho, o juiz aprecia uma questão diferente da que foi apreciada no primeiro despacho, pelo que, se decidiu pela legitimidade da recusa e se conformou com a mesma, abstendo-se, agora, de obter a prova documental em discussão, tal não implica violação do princípio da imodificabilidade da decisão ou da sua irrevogabilidade.

IV – O segredo bancário é tratado como segredo profissional, que visa salvaguardar quer o bom funcionamento da actividade bancária quer a reserva da vida privada de cada um dos clientes da Banca, sendo este último essencial.

V – Os interesses particulares do direito à reserva da vida privada dos clientes da Banca podem entrar em conflito com os interesses particulares de garantia do acesso ao direito e aos tribunais, para defesa de direitos e interesses legalmente protegidos, da descoberta da verdade e da justa composição do litígio. Em tal caso, prevalece o interesse preponderante.

VI – Estando em discussão a licitude de um despedimento individual, prevalecem os interesses dos clientes do banco réu, terceiros em relação à relação material controvertida, de não serem sujeitos à intromissão não querida na sua vida privada, tanto mais que o processo é público, nos termos previstos pelo artigo 167º do Código de Processo Civil, aplicável ex vi do artigo 1º, n.º2, alínea a) do Código de Processo do Trabalho.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

*

9184/15.2T8STB.E1 – 20/12/2018

Relator: Emília Ramos Costa – Adjunto: Moisés Silva

I – A actividade de inspecionar qualquer local de trabalho, prevista na alínea a) do n.º 1 do art. 11.º do DL n.º 102/2000, de 02-06, reporta-se apenas à circunstância de autorizar o inspector do trabalho a ter livre acesso ao espaço onde a actividade laboral é exercida por trabalhador dependente.

II – Nesse sentido, não se mostra incluída na referida acção de inspecionar a realização de buscas.

III – As inspectoras da ACT, ao entraram num escritório de advogados, com o único intuito de verificar da afixação do horário de trabalho, da elaboração do registo dos tempos de trabalho, da inscrição na segurança social e da existência de seguro de trabalho da trabalhadora dependente, não põem em causa o sigilo profissional, nem violam os princípios da legalidade, proporcionalidade e lealdade.

*

8/18.0T8EVR.E1 – 02/05/2019

Relator: Moisés Silva – Adjuntos: Mário Branco Coelho e Paula do Paço

I – É nula a parte da sentença que não fundamenta a decisão proferida, em termos que a tornam ininteligível, obscura e ambígua.

II – Não tendo a trabalhadora sido sancionada com qualquer sanção disciplinar, não pode sequer falar-se em sanção abusiva.

III – As faltas ao trabalho só podem ser justificadas nos termos previstos na lei.

IV – Tendo o empregador informado a trabalhadora que estava disposto a remover a situação invocada pela trabalhadora para não comparecer ao trabalho, não aceite por esta, e depois de a advertir que incorria em faltas injustificadas caso não comparecesse, continuando a trabalhadora a não comparecer, consideram-se as faltas injustificadas e sem direito ao pagamento da retribuição.

V – Na qualificação do contrato como de trabalho entre 1993 e 2002 não se pode atender à presunção de laboralidade prevista no art.º 12.º dos CT de 2003 e de 2009, em virtude de ainda não estarem em vigor e a lei aplicável ser a que regia ao tempo, que não previa índices presuntivos.

VI – O trabalhador que não adere à greve deve comparecer no local de trabalho ou mostrar-se disponível para trabalhar, sob pena da falta ser considerada injustificada e perder o direito à retribuição desse dia.

VII – O assédio moral pressupõe a prática de atos com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil,



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

degradante, humilhante ou desestabilizador, exigindo-se que a doença de que a trabalhadora é portadora seja a consequência de atos ilícitos e censuráveis praticados pelo empregador, colegas de trabalho ou superiores hierárquicos no âmbito da empresa. (sumário do relator)

*

1342/18.4T8STR.E1 – 24/10/2019

Relator: Emília Ramos Costa – Adjuntos: Moisés Silva e Mário Branco Coelho

I – Inexiste nulidade da sentença por falta de fundamentação da matéria de facto, quando a sentença, em obediência ao que então dispunha o n.º 5 do art. 68.º do Código de Processo do Trabalho, não procedia à indicação dos concretos meios de prova em que fundamentou os factos que foram dados como provados, tendo, porém, procedido, em momento prévio e autónomo, a tal fundamentação.

II – No caso de despedimento com justa causa, o prazo constante do n.º 2 do art. 329.º do Código do Trabalho apenas se interrompe com a notificação da nota de culpa ao trabalhador (n.º 3 do art. 353.º do Código do Trabalho), pelo que, nestas situações, o procedimento disciplinar apenas se considera iniciado com a notificação dessa nota de culpa ao trabalhador.

III – O art. 329.º, n.º 2, do Código do Trabalho, ao fazer depender o início do prazo do momento em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, pretendeu estabelecer tal início a partir de um conhecimento efectivo por quem, fisicamente, exerça as funções de empregador ou de quem, fisicamente, tenha competência disciplinar e não de um conhecimento meramente formal de uma pessoa colectiva enquanto entidade empregadora, como é o caso da Apelante.

IV – Nos termos do n.º 1 do art. 351.º do Código do Trabalho, para que haja justa causa de despedimento, torna-se necessária a verificação de três requisitos: i) um comportamento culposos do trabalhador; ii) a impossibilidade de subsistência da relação laboral; e iii) a existência de um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.

V – Mostra-se lícito o despedimento com justa causa do trabalhador que, conluiado com outro trabalhador, abriram a bagagem que estava sob a sua responsabilidade, retirando do seu interior bens que sabiam não lhes pertencer e que fizeram seus, por violação culposa dos deveres impostos pelas alíneas c), e) e f) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho, violação essa que atenta a sua gravidade, levou à inevitável e justificada quebra da relação de confiança que a entidade trabalhadora depositava naquele trabalhador, tornando inexigível a manutenção do vínculo laboral.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

*

322/20.4T8BJA.E1 – 09/06/2022

Relator: Mário Branco Coelho – Adjuntos: Paula do Paço e Moisés Silva (voto de vencido)

1 – O alargamento do prazo de prescrição da infracção disciplinar, por os factos também integrarem ilícito criminal, não depende do efectivo exercício da acção penal, nem do exercício do direito de queixa-crime, quando o exercício daquela esteja dependente desta. Basta que os factos também consubstanciem, em abstracto, a prática de um crime, sendo esse o único requisito para o alargamento do prazo de prescrição da infracção disciplinar.

2 – Existem duas espécies de procedimentos disciplinares, o que visa o despedimento, mais garantístico, e o que visa a aplicação de sanções conservatórias do vínculo, mais simples e menos garantístico.

3 – Este procedimento disciplinar está sujeito ao dever de iniciativa do empregador, pode não seguir a forma escrita, mas obedece aos princípios da audiência prévia, do direito de defesa do trabalhador e da proporcionalidade da aplicação da sanção, e deve respeitar os prazos para o exercício do poder disciplinar (art. 329.º n.º 2), punibilidade da infracção (art. 329.º n.º 1) e aplicabilidade da sanção (art. 329.º n.º 3).

4 – Comete uma infracção disciplinar a trabalhadora – enfermeira do SNS – que acede aos dados clínicos de duas utentes – num total de nove acessos em 23 dias – motivada por razões de ordem pessoal.

5 – O conceito de sanção abusiva é composto por dois elementos: um elemento objectivo – uma das situações descritas no art. 331.º n.º 1 do Código do Trabalho – e um elemento subjectivo – a intenção persecutória ou de retaliação.

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

*

1881/24.8T8FAR.E1 – 13/02/2025

Relator: Emília Ramos Costa – Adjuntos: Paula do Paço e João Luís Nunes

I – Nos termos do art. 329.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o prazo de 60 dias para a entidade empregadora dar início ao procedimento disciplinar, apenas se inicia, por um lado, quando é conhecido, em concreto, o trabalhador a quem se imputa determinada infracção disciplinar; e, por



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

outro, quando tal infração disciplinar e quem a cometeu chega ao conhecimento de quem efetivamente possui competência disciplinar na organização da entidade empregadora.

II – Inexiste nulidade da decisão por omissão de pronúncia, nos termos do art. 615.º, n.º 1, al. d), do Código de Processo Civil, quando tenha sido proferida decisão sobre a questão colocada ao tribunal, independentemente da justeza ou suficiência dessa decisão, bem como da discordância da recorrente relativamente à mesma.

III – A suspensão de despedimento apenas é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento.