

PARECER N.º 31/CITE/2002

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ... , nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e da alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 35/2002

I - OBJECTO

1.1. Em 23 de Julho de 2002, a CITE recebeu da ... pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida naquela empresa, Sra. D. ... , com os seguintes fundamentos:

1.1.1. Na semana de 8 a 12 ou de 15 a 19 de Abril de 2002, o Senhor... , chefe de Divisão naquela empresa, "foi informado por um ex-funcionário da ... de eventuais irregularidades praticadas pela Supervisora ... relativas a despesas de caixa, documentadas como aquisições de carne para escolas.";

1.1.2. Em 6 de Maio de 2002, o Chefe de Divisão da ... , elaborou uma Comunicação Interna destinada à Direcção dos Recursos Humanos, denunciando irregularidades graves, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

"(...) analisei as despesas de caixa que se encontram armazenadas no arquivo morto. Referente aos seguintes meses março, abril, maio e junho /01, e detectei algumas facturas de compras de carnes efectuadas para vários refeitórios escolares com a justificação de, para serviço especial, e compra efectuada devido a muito desperdício da carne fornecida pelo fornecedor.

Não obstante, contactei os responsáveis das referidas escolas, e os mesmos ficaram bastante surpreendidos com a existência das referidas facturas, informando que essas carnes nunca deram entrada nos refeitórios.

Com tudo isto conclui que a supervisora ... lançava facturas fictícias na caixa e apoderava-se dos valores ou da carne para proveitos próprios.

Junto relação das escolas lesadas, que totalizam um valor de 1122 € s/iva, só relativo a 4 meses."

1.1.3. Na sequência desta queixa a Directora de Recursos Humanos determinou, em 7 de Maio de 2002, a instauração imediata de um processo prévio de inquérito com carácter de urgência, procedendo à nomeação dos instrutores do processo;

1.1.4. Para além do já mencionado, o processo disciplinar, objecto da presente análise, vem instruído com os seguintes elementos:

- 1 Documentos de despesa e respectivas facturas;
- 2 Ficha individual da trabalhadora ... ;
- 3 Depoimento escrito prestado pelo Chefe de Divisão, ... e pelas trabalhadoras, ... , ... , ... , ... , ... ;
- 4 Relatório final do processo prévio de inquérito, datado de 28 de Maio de 2002;
- 5 Nota de culpa, datada de 31 de Maio de 2002 e respectiva cópia da notificação, com data de 6 de Junho de 2002;
- 6 Resposta à nota de culpa;
- 7 Relatório do processo disciplinar, datado de 13 de Julho.

1.1.5. A trabalhadora encontra-se suspensa do exercício de funções, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE, no âmbito das competências que lhe estão conferidas pelo n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, analisará o presente processo, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 24.º do regime anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, no respeitante à presunção ilidível de que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

2.2. Desta forma, e no que concerne à análise formal do exercício do poder disciplinar por parte da entidade empregadora, há que considerar o que sobre a matéria se dispõe nos diplomas legais aplicáveis.

Dispõe o artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que a entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço, encontrando-se no artigo 27.º do mesmo diploma elencados, exemplificativamente, os vários tipos e graus de sanções disciplinares de aplicação possível, que por imperativo legal encontram o seu exercício condicionado temporalmente, a saber:

- a) A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho, n.º 3 do artigo 27.º;
- b) O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, n.º 1 do artigo 31.º do mesmo diploma;
- c) A instauração de processo prévio de inquérito suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º, de acordo com o n.º 12 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, desde que :
- d) Se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa;

- ii) Seja iniciado e conduzido de forma diligente, ou seja;
- iii) Não medeie mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito;
- iiii) Não medeie mais de 30 dias entre a conclusão do processo prévio de inquérito e a notificação da nota de culpa.

2.2.1. Em causa estão irregularidades documentadas por facturas com datas de 25 de Janeiro, 16 e 21 de Março, 9 e 30 de Abril, 5, 16 e 21 de Maio, 19 de Junho, 2 de Julho, todas do ano de 2001, constantes de fls. 9 a 28 do processo disciplinar.

Conforme o referido nos pontos 1.1.1. e 1.1.3., na semana de 8 a 12 ou de 15 a 19 de Abril de 2002, o Senhor... , Chefe de Divisão da ... , teve conhecimento da existência de irregularidades, tendo comunicado esse facto à Directora de Recursos Humanos, em 6 de Maio de 2002, que ordenou a instauração do processo prévio de inquérito em 7 de Maio de 2002.

Deverá considerar-se justificada a abertura do processo com a finalidade de apurar os factos que fundamentam a nota de culpa, pelo que entre o conhecimento da infracção e a abertura do processo prévio de inquérito mediaram trinta dias, considerando-se suspenso, nessa data, o prazo de sessenta dias referido na alínea b) no ponto 2.2., concluindo-se, assim, pela inexistência de caducidade no presente processo disciplinar.

2.2.2. Quanto à questão da prescrição da infracção disciplinar, a instrutora do processo conclui estar perante uma infracção continuada, conforme relatório do processo disciplinar a fls. 89.

Contudo, não se afigura relevante perfilar ou estabelecer qualquer doutrina no âmbito da questão da determinação da natureza da infracção disciplinar em causa, nomeadamente a sua caracterização como infracção continuada ou acto isolado, porquanto mesmo que não se considere a actuação da trabalhadora como infracção disciplinar continuada, existem documentos eventualmente passíveis de consubstanciar a existência de infracção disciplinar que não se encontram prescritos.

Assim e no que respeita à interrupção da prescrição da infracção disciplinar cabe referir o que se consagra no Acórdão do STJ, de 26/04/99 – “I- (...) o n.º 3 do artigo 27.º, refere-se ao caso de, independentemente do conhecimento pela entidade patronal da infracção, esta não exercer o poder disciplinar durante o prazo de um ano, contado da prática da infracção (...)

II- Se a entidade patronal não exerce o seu poder disciplinar dentro do ano a contar da prática da infracção, esta prescreve, extinguindo-se o direito disciplinar;”

É entendimento dominante que “A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que ocorreu, mas interrompe-se com a instauração do processo disciplinar iniciado com o indispensável inquérito”, neste sentido Ac. RL, de 29.11.1989, BTE, 2.ª Série, n.ºs 7-8-9/91, pág. 790.

Ora, no processo existem documentos de despesa com data posterior a 7 de Maio de 2001.

Sendo de 7 de Maio de 2002 a data da abertura do processo prévio de inquérito, não existirá prescrição quanto a factos ocorridos posteriormente a 7 de Maio de 2001 .

2.3. Os documentos de despesa constantes de fls. 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 35, todos com datas posteriores a 7 de Maio 2001, serão os considerados como eventualmente passíveis de integrar a existência de justa causa para o despedimento.

De entre os documentos mencionados revestem especial relevância aqueles que constam de depoimentos escritos em auto de declarações, nomeadamente:

- 8 Documento de Despesa n.º 14, **16.05.2001**, no valor de € 124.77 – Auto de declarações a fls. 35;
- 9 Documento de Despesa n.º 13, de **19.06.2001**, no valor de € 136.17 – Auto de declarações a fls. 34;
- 10 Documento de Despesa n.º 14, de **2.07.2001**, no valor de € 86.19 - Auto de declarações a fls. 39.

2.4. De facto, dos autos de declarações das trabalhadoras, ... , ... e ... , respectivamente referentes aos Documentos de Despesa n.º13, n.º 14º e n.º 14º, fica claro que as trabalhadoras confrontadas com tais documentos disseram :

- Que a Sra. D. ... é supervisora das escolas onde trabalham;
- 11 Nunca viram os documentos senão agora ;
- 12 Que asseguram, com toda a certeza que os víveres mencionados nos documentos descritos nunca deram entrada na Escola de ... , na Escola ... e na Escola ... , respectivamente;
- 13 Afirmam que sempre compraram carne e outros alimentos nos fornecedores indicados pela ..., nunca tendo mandado comprar qualquer espécie de víveres em talhos locais, não indicados pela ..., porque carecem de autorização para o efeito;
- 14 A trabalhadora ... confirma já se terem efectuado compras no talho "...";
- 15 Afirmam nunca ter solicitado à Sra. D. ... que comprasse víveres, nem esta lhes disse ou salientou haver falta de *stocks*, pois normalmente não existe falta de *stocks* ;
- 16 A trabalhadora ... refere ainda que se existissem rupturas dos *stocks* "promovia trocas com colegas de estabelecimento. Recorda que, apenas uma vez e, porque o fornecedor não fez a entrega a tempo, foi necessário comprar óleo num estabelecimento local "...", tendo sido necessário para o efeito preencher um documento da ... justificando a compra e pedindo a autorização, o qual foi assinado pela declarante e pela"

2.5. Em resposta à nota de culpa a trabalhadora alega que as imputações que lhe são feitas são vagas, genéricas e imprecisas, pelo que se torna impossível o exercício dos seus legais direitos de defesa, acrescendo a circunstância de já se encontrar caducado o direito de acção disciplinar e prescrita a sua própria relevância disciplinar.

A trabalhadora não junta nem requer a junção de qualquer documento, nem solicita quaisquer diligências probatórias, nomeadamente a indicação de testemunhas.

2.6. A entidade empregadora apresenta documentos de despesa assinados pela trabalhadora ... e apresenta depoimentos relacionados, por um lado com o desconhecimento da justificação daquelas roturas de *Stocks* e, por outro com a falta da entrega desses produtos nos locais aos quais estavam destinados, acrescendo a esse facto a circunstância das facturas dos talhos não mencionarem o destino da entrega dos produtos vendidos nem qualquer assinatura do receptor dos mesmos.

Contudo, para efeitos de relevância de existência de justa causa para despedimento a entidade empregadora refere o facto de " ... a funcionária ..., aproveitando o exercício das suas funções, apoderou-se indevida e ilegítimamente das importâncias mencionadas nos documentos de despesa (e respectivas facturas) juntas à presente nota de culpa, as quais totalizam 1.116.23 € (PTE 223.784\$00), e bem assim do respectivo IVA, porquanto os respectivos fornecimentos nunca deram entrada nas unidades exploradas pela", conforme artigo 12.º da nota de culpa a fls. 74 do processo disciplinar.

Ora, em parte alguma deste processo existe qualquer prova da falta daqueles montantes, desde logo porque os documentos apresentados são facturas dos talhos e não recibos, nem tão pouco que foi a trabalhadora ... que os movimentou, e isto porque a entidade empregadora alega determinados factos para os quais não junta qualquer prova, nomeadamente a lista de fornecedores da ..., na qual não figuram os estabelecimentos em que a carne foi alegadamente comprada, o facto dos talhos em causa se situarem na área da residência da trabalhadora, à data dos factos e, portanto longe das unidades a que alegadamente se destinavam e o facto de que "... por conta de tais aquisições de carne a ... pagou à funcionária ... as respectivas importâncias em dinheiro.", conforme afirmações constantes do relatório do processo prévio de inquérito a fls. 42 e 43 do processo disciplinar.

2.7. Em face do exposto e com base nos elementos constantes do presente processo será de considerar que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, não se considerando feita prova da prática de actos que integrem a justa causa para despedimento à luz do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, nomeadamente o disposto na alínea e) – Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa .

Não fica provado o nexo de causalidade entre a acção da trabalhadora, o dano e a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.

III – CONCLUSÕES

3.1. Não se verificou a caducidade do procedimento disciplinar nem a prescrição da infracção disciplinar, conforme análise feita nos pontos 2.2, 2.2.1. e 2.2.2 do presente parecer.

3.2. Com base nos elementos constantes do presente processo considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade pela manifesta insuficiência da prova da prática dos actos indicados como integradores da justa causa para despedimento, conforme análise feita nos pontos 2.6. e 2.7. do

presente parecer, pelo que a CITE no âmbito da competência que lhe está instituída no referido artigo 24.º em conjugação com o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida

APROVADO PELA MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2002