

PARECER N.º 100/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 439 – DP/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 23.09.2008, a CITE recebeu da instrutora do procedimento disciplinar aberto pela empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera ..., a exercer funções de *Terceiro Caixeiro*, vulgarmente conhecida na empresa como *Chefe de Turno*.
- 1.2.** Da nota de culpa, enviada à trabalhadora em 25.06.2008 e entregue em 27.06.2008, constam sucintamente as seguintes alegações:
- A trabalhadora está ao serviço da empresa desde 14.08.2003;
 - Exerce a sua actividade de *Terceiro Caixeiro* ou *Chefe de Turno*, na loja da empresa no Centro Comercial ...;
 - No dia 28.04.2008, após reunião do Auditor da empresa com as colaboradoras daquela loja, o referido Auditor tomou conhecimento de várias infracções cometidas pela trabalhadora;
 - No dia 14.03.2008, a responsável da loja, acompanhada pela colaboradora ..., ao confirmar os processos ..., verificou a existência de um processo com três activações de pós pagos em nome de ...;
 - A responsável da loja verificou que, no local onde é suposto constar a assinatura do cliente, estava uma colagem da assinatura do bilhete de identidade do mesmo, sendo visível a olho nu a banda de segurança do bilhete de identidade como a expressão *assinatura do portador (signature du titulaire – signature of bearer)*;
 - No dia 15.03.2008, a responsável da loja confrontou a trabalhadora com a situação, tendo esta respondido que o suposto cliente teria estado na loja a efectuar uma alteração de tarifário do seu telemóvel, mas não assinara o contrato e por essa razão a trabalhadora, por livre vontade, decidira falsificar a assinatura do cliente de forma grosseira, tirando uma fotocópia do bilhete de identidade e recortando a parte onde consta a assinatura fazendo uma colagem;

- Posteriormente, enviou por fax o referido contrato com a assinatura falsificada, para activação dos cartões pelo operador móvel ..., deitando fora os originais e mantendo apenas em seu poder a cópia do processo na pasta de arquivos;
- A responsável da loja requereu de imediato à trabalhadora que preenchesse novos contratos e entrasse em contacto com o cliente para que este se deslocasse à loja para os assinar, a fim de se regularizar a situação junto da ...;
- Foi enviada uma mensagem (*sms*) para o telemóvel disponível do cliente n.º ...;
- Até ao dia 3.04.2008, os novos contratos não tinham sido assinados pelo cliente, tendo a ... bloqueado os três números de telefone, já que, depois de activos e em apenas dois dias, tiveram um consumo aproximado de €3.300,00;
- Os factos supramencionados são considerados muito graves, prejudicando o bom nome da empresa;
- Em 31.03.2008, a cliente ..., filha do proprietário da empresa ..., *L.ª*, apareceu na loja para falar com a trabalhadora, mas foi atendida pelas outras colaboradoras da loja ... e ..., que foram informadas que a cliente tinha estado na loja no dia 7.03.2008, para adquirir um equipamento NOKIA 1208 com o n.º de série ..., e combinara com a trabalhadora que fosse enviado à empresa um comercial da área de vendas empresariais com vista à transferência de todos os números de telefone da empresa para um *Pack Minutos PME*, com tarifário adequado à empresa;
- Como o comercial nunca aparecera, a cliente tinha-se dirigido à loja;
- As colaboradoras da loja verificaram, através da linha de apoio da operadora móvel ..., que o processo teria dado entrada no dia 12.03.2008, através da empresa ..., também agente da ..., e que os cinco cartões da empresa da cliente já se encontravam activos;
- A trabalhadora utilizou a empresa onde trabalha para angariar clientes através de outro agente que não a sua entidade empregadora;
- A trabalhadora cometeu infracções graves e cometeu crime de falsificação de documento;
- A trabalhadora tem demonstrado pouco ou nenhum zelo e diligência no exercício das suas funções, bem como uma total falta de lealdade para com a sua entidade empregadora;
- A trabalhadora violou os deveres de respeito, urbanidade e probidade pelo empregador, companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- Estes comportamentos são culposos e pela sua gravidade e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 1.3.** De acordo com a informação da empresa, a trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.
- 1.4.** Do presente processo disciplinar constam, para além da peça processual supramencionada, os seguintes elementos:
- Comprovativo de envio e recepção de documentos;
 - Cópia de bilhete de identidade e contribuinte de ...;
 - Duas propostas de acordo de adesão de serviços telefónicos, documento 1.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹ Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei.²

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

- 2.3.** A trabalhadora, a exercer funções de Chefe de Turno, vem acusada de ter violado o dever de zelo, de lealdade, de respeito, de urbanidade e probidade pelo empregador, companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa por, alegadamente, ter falsificado a assinatura de um cliente através da fotocópia recortada da assinatura do bilhete de identidade do mesmo e colada em duas propostas de adesão a serviço telefónico, e ainda por ter utilizado a sua entidade empregadora para angariar clientes para um outro agente da ...
- 2.4.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.
- Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.5.** A entidade empregadora junta ao processo como prova da existência dos factos relatados e imputados à trabalhadora, passíveis de determinar a justa causa para o seu despedimento, apenas as cópias de duas propostas de acordo de adesão e fotocópia do bilhete de identidade do cliente ...
- Tais documentos não são, desde logo, passíveis de produzir qualquer prova relacionada com a eventual angariação de clientes, feita pela trabalhadora, para outra empresa concorrente da entidade empregadora, e não comprovam inequivocamente o nexo de causalidade entre o facto notório referente à colagem de uma fotocópia de uma assinatura de um bilhete de identidade de um cliente e o grau de culpa da trabalhadora.
- De facto, as propostas de acordo de adesão juntas ao processo não mencionam data, nem o código do vendedor. Consta apenas um nome pouco legível, que, a admitir que corresponda a ..., não comprova que se trate desta trabalhadora puérpera.
- 2.6.** Não obstante a entidade empregadora não ter junto prova inequívoca em como a trabalhadora puérpera está a ser despedida com justa causa, mesmo que o tivesse feito subsistiam duas razões procedimentais:
- A primeira relacionada com a caducidade do procedimento disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, uma vez que os factos que são imputados à trabalhadora foram do conhecimento da responsável da loja, em 14.03.2008, de acordo com a afirmação constante do artigo 4.º da nota de culpa, e sem ser possível aferir quem tem a competência disciplinar, só, em 28.04.2008, o auditor da empresa tomou conhecimento das infracções, não sendo por isso

inequívoco que aquele prazo de caducidade não tenha ocorrido, uma vez que a nota de culpa só foi comunicada à trabalhadora em 25.06.2008.

- A segunda relacionada com a caducidade do prazo referente ao direito de aplicar sanção, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, uma vez que, de acordo com as indicações do processo, a trabalhadora recebeu a nota de culpa em 27.06.2008, e dispunha de 10 dias úteis para responder a essa nota de culpa, ou seja, poderia tê-lo feito até ao dia 11.07.2008. Não o tendo feito, após esta data a entidade empregadora tinha 30 dias para proferir a decisão, sob pena de ineficácia do despedimento.

Neste sentido se pronunciou o Tribunal da Relação de ..., Acórdão referente ao Processo ..., de 15.07.2008, nos seguintes termos: (...) *o prazo de 30 dias para proferir decisão só pode iniciar-se quando se mostra encerrada a fase da instrução do processo, de que trata o artigo 414.º do Código do Trabalho.*

Daí que não seja descabida a invocação da regra do artigo 329.º do Código Civil, cuja aplicabilidade (...) em nada se mostra prejudicada pelo artigo 415.º, n.º 1, do Código do Trabalho. O que ali se enuncia (“o prazo de caducidade, se a lei não fixar outra data, começa a correr no momento em que o direito puder legalmente ser exercido”) é um princípio geral de Direito, que é válido para todo e qualquer prazo de caducidade.

Nesse sentido, e como parece óbvio, o direito a proferir a decisão de despedimento, se for esse o caso, só assiste ao empregador após concluídas as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador arguido na resposta à nota de culpa, ou após decorrido o prazo de dez dias úteis que a lei (artigo 413.º do Código do Trabalho) lhe faculta para o efeito, se nada vier a ser requerido.

É claro que, tratando-se de um despedimento de trabalhadora puérpera, a entidade empregadora está obrigada a solicitar o parecer prévio à CITE, após as diligências probatórias referidas no n.º 3 do artigo 414.º do Código do Trabalho, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar, mas, nestes casos e como bem se demonstrou no Parecer n.º 50/CITE/2004:

2.3. Estabelece o artigo 328.º do Código Civil que “o prazo de caducidade não se suspende nem se interrompe senão nos casos em que a lei o determine” e o artigo 331.º n.º 1 do mesmo Código refere que “só impede a caducidade a prática, dentro do prazo legal ou convencional, do acto a que a lei ou convenção atribua efeito impeditivo”.

2.4. Ora, ao dizer no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade”, ou seja, desta Comissão, o legislador pretendeu atribuir ao acto de solicitação obrigatória deste parecer o efeito impeditivo da caducidade do direito de

aplicar a sanção, desde que o aludido acto seja praticado dentro do prazo legal ou convencional.

2.5. Sucede que a lei (artigo 51.º do Código do Trabalho e artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o regulamenta) não prevê qualquer prazo para o empregador solicitar o referido parecer, mas se este for pedido, após o decurso do prazo previsto no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, o direito do empregador a aplicar a sanção caduca, pelo que, para fazer funcionar o n.º 1 do artigo 331.º do Código Civil e impedir que esse direito caduque, é necessário que a solicitação do parecer prévio previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho ocorra durante o prazo de 30 dias, previsto no n.º 1 do artigo 415.º do mesmo Código, impedindo assim, que este prazo de caducidade continue a correr, até que seja emitido o parecer solicitado à CITE, que tem um prazo, também, de 30 dias, ou, no caso de não ser emitido esse parecer, até que decorra este prazo.

Assim, e quanto à caducidade do direito a aplicar a sanção, tendo a entidade empregadora solicitado o parecer à CITE em 22.09.2008, tal facto não poderá produzir qualquer efeito impeditivo do decurso de um prazo de caducidade que já se encontra inequivocamente ultrapassado.

- 2.7.** Em face da análise realizada ao presente processo disciplinar, afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, não são passíveis de ilidir a presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, porquanto não é realizada prova suficiente que demonstra inequivocamente o nexo de causalidade entre os factos praticados pela trabalhadora, o seu grau de culpa e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

De qualquer forma, o despedimento em causa padece de ineficácia por decurso do prazo de caducidade determinado no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora puérpera se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., por se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008**