

PARECER N.º 167/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea *a*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 894 – DL/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 16.11.2009, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar instaurado pela empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Escriturária do 2.º Ano.
- 1.2.** Da nota de culpa, com data de 1.06.2009 constam, sucintamente, as seguintes alegações:
- *A trabalhadora-arguida foi admitida ao serviço da empresa participante, em 2 de Maio de 2007, e desempenha as funções de Escriturária do 2.º ano;*
 - *A trabalhadora-arguida aufer a retribuição base mensal de € 528,00 (quinhentos e vinte oito euros), sujeita aos respectivos impostos e descontos legais;*
 - *De acordo com uma Declaração (doc 1.), subscrita pela Responsável dos Recursos Humanos da empresa participante, Sra. ..., a trabalhadora-arguida entregou-lhe uma cópia do seu certificado de habilitações (doc.2), na semana de 19 a 23 de Janeiro de 2009;*
 - *A cópia do referido documento atesta que a trabalhadora-arguida concluiu o primeiro ciclo da Licenciatura ..., o qual confere o grau de Bacharel, com a classificação final de 12 (doze) valores, no ...;*
 - *Como a fotocópia não estava certificada, a empresa participante, na pessoa do Dr. ..., Responsável Financeiro, no dia 7 de Maio de 2009, subscreveu um requerimento ao ..., que foi registado por esta Instituição com a referência PT-13-24-SA-1103/2009, para que autenticassem o respectivo documento;*
 - *No dia 26 de Maio de 2009, os Serviços Académicos do ... enviaram um e-mail (doc.3) ao Dr. ..., a informar que – por indicação do Conselho Directivo não é possível autenticar o certificado de habilitações enviado, uma vez que ... nunca foi aluna do Mais informa que o processo seguiu para as competentes instâncias judiciais;*

- *Pese embora, para o exercício da função desempenhada pela trabalhadora-arguida não fosse exigida licenciatura, esta, desde a sua admissão intitulou-se como licenciada, tendo exigido, no início do corrente ano, um aumento em virtude de possuir um grau académico;*
- *Para esse efeito, entregou à Sra. ... uma cópia do certificado de habilitações, que se veio a revelar falso, como acima referido;*
- *A provar-se a suspeita de que o certificado de habilitações é mesmo falso — e até à presente data todas as provas indicam que é — estamos perante um facto que é punível como crime, nos termos da legislação penal, e que deverá ser investigado pelas Instituições competentes;*
- *No âmbito laboral, com a conduta supra-descrita, a trabalhadora-arguida quebrou definitivamente a confiança que a empresa participante nela depositava;*
- *Porque quando foi admitida, declarou-se como licenciada, o que demonstra claramente que não agiu segundo as regras da boa-fé, aquando da formação do seu contrato de trabalho, como prevê o artigo 102º do Código do Trabalho, devendo responder pelos danos culposamente causados;*
- *A trabalhadora-arguida tinha o dever de informar a empresa participante sobre quais eram as suas verdadeiras habilitações académicas;*
- *É evidente que a trabalhadora-arguida agiu com extrema má fé para com a empresa participante;*
- *Tendo chegado ao ponto de falsificar um certificado de habilitações, como supramencionado;*
- *Se a trabalhadora-arguida falsificou o seu certificado de habilitações, e faltou com a verdade no que diz respeito à sua formação académica, é muito provável que não lhe custe faltar com a verdade em outras questões relacionadas com o desenvolvimento do seu trabalho na empresa participante;*
- *Definitivamente, não será possível à empresa participante continuar a depositar confiança na trabalhadora-arguida;*
- *Convém destacar que a confiança é a base de uma relação laboral;*
- *E a conduta da trabalhadora-arguida destruiu essa confiança, criando no espírito da empresa-participante a dúvida sobre a idoneidade futura do seu comportamento;*
- *A trabalhadora-arguida violou o dever de lealdade a que estava adstrita no âmbito da relação laboral que mantém com a empresa-participante;*
- *A gravidade do comportamento culposo da trabalhadora-arguida não permite que a Entidade Empregadora nela continue a depositar confiança;*
- *A quebra do dever laboral cometido pela trabalhadora-arguida, com os contornos*

- factuais anteriormente descritos, coloca-a sob a alçada do poder disciplinar da entidade empregadora, a quem, no uso de tal poder, é permitido aplicar-lhe uma sanção disciplinar proporcionada à gravidade das infracções e culpabilidade do infractor, nos termos do disposto nos artigos 328º a 332º, do Código do Trabalho;*
- *O comportamento culposos da trabalhadora-arguida, ora relatado, quebra inexorável e definitivamente o nexo de confiança da empresa-participante na sua trabalhadora, e torna, pela sua gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*
 - *A conduta da trabalhadora-arguida integra o fundamento para despedimento com justa causa, previsto no nº1, do artigo 351º do Código de Trabalho;*
 - *Intenção de despedimento que, desde já e nos termos do nº1 do artigo 353º do Código de Trabalho, a Entidade Empregadora aqui concretiza.”*

1.2.1. A empresa junta prova documental e prova testemunhal (... e ...).

1.3. Da resposta à nota de culpa, com data de 18.06.2009, e recebida pela empresa em 19.06.2009 consta, sucintamente, que:

- *A realidade dos factos e respectivas acusações constantes da nota de culpa não correspondem à versão real dos acontecimentos, pelo que cumpre à Trabalhadora ora Arguida esclarecer:*
- *É verdade o alegado nos artigos 1º e 2º da nota de culpa, sendo certo que executa muitas tarefas de natureza administrativa que extravasam as de uma mera escriturária de 2º ano, pois apoia não só a Direcção como o próprio Director Financeiro, tendo inclusive feito actos inerentes à gestão de recursos humanos quando não havia ninguém para o fazer;*
- *É igualmente verdade que, e apesar de já trabalhar na ... desde Maio de 2007, só em Janeiro de 2009 lhe foi pedido o seu Certificado de Habilitações;*
- *E realmente em Janeiro de 2009, a Trabalhadora ora Arguida entregou à D. ... na altura responsável pelos Recursos Humanos, uma cópia do seu Certificado de Habilitações;*
- *Acontece porém que a cópia do Certificado de Habilitações que entregou não é o documento (cópia) junto aos autos;*
- *A Trabalhadora Arguida concluiu o seu curso de Técnico de Gestão no ... (Instituto ...), no ano lectivo de 1994/1995, – doc 1, que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, nunca tendo sequer afirmado que tinha o 1.º Ciclo da Licenciatura ... tirado no ... e muito menos exibido documento sobre tal*

alegação;

- Em conversa com os seus colegas, que consigo partilham o local de trabalho, D. ... e Dr. ..., sempre lhes disse que tinha tirado o curso no ...;*
- Aliás, o Dr. ... tirou a sua licenciatura no ..., pelo que, se tivessem frequentado o mesmo estabelecimento de ensino, inevitavelmente teriam conversado sobre o mesmo, e tal nunca aconteceu;*
- Refere-se ainda que desde a entrega da cópia do seu Certificado de Habilitações (Janeiro de 2009) até ao Dr. ... endereçar correspondência ao ... decorreram mais de 4 (quatro) meses, não se compreendendo o motivo pelo qual só após a sua suspensão da prestação de trabalho, em 4 de Maio de 2009, é que a Arguente sentiu a necessidade de ter em seu poder uma certificação do documento das habilitações académicas da Trabalhadora ora Arguida;*
- Estranha-se igualmente, que ao constatarem em 7 de Maio de 2009 que não lhes chegava uma mera cópia do Certificado de Habilitações da Trabalhadora, não tivessem solicitado a esta uma cópia certificada do mesmo, pois é essa a prática habitual, pedir ao titular que entregue ou original ou cópia certificada, não havendo um pedido directo ao estabelecimento de ensino emissor;*
- Está a Trabalhadora ora Arguida convicta que o documento enviado em 7 de Maio de 2009 para o ... como sendo o seu certificado – que não o é nem foi por si entregue à Arguente – foi forjado internamente com o intuito deliberado de a prejudicar e justificar a presente nota de culpa;*
- Efectivamente, quando a Trabalhadora Arguida foi suspensa no dia 4 de Maio de 2009, foi-lhe dito que, contrariamente ao que iria passar-se com o seu marido, não havia fundamentos para lhe ser instaurado um processo disciplinar;*
- No entanto, como ela trabalhava no Departamento de Contabilidade, a sua presença era incómoda, pelo que ficaria suspensa;*
- Assim, fica suspensa a 4 de Maio de 2009, como a Arguente bem sabe, e a 7 de Maio, o Dr. ... decide aferir da veracidade do documento que estava em poder da Arguente desde Janeiro de 2009;*
- Impugna-se assim toda a matéria que lhe pretendem imputar no que concerne à alegada prática por si de falsificação de documento, reservando-se o direito de agir criminalmente contra quem o fez, colocando o seu bom nome em questão;*
- Esclarece que o aumento de vencimento solicitado no início do ano teve somente a ver com o elevado número de horas extra que fazia e que não lhe eram pagas, e não com qualquer outro motivo;*
- A cópia do certificado de habilitações que entregou à D. ... é cópia do seu*

Certificado de Habilitações, cujo original tem em seu poder, anexando-se mais uma vez cópia do mesmo a esta resposta (doc. 1), desconhecendo-se como foi substituído por aquele que dizem ter sido por si entregue (o que não aconteceu!) e que lhe atribui uma licenciatura concluída em 12 de Janeiro de 1999 no ...;

- *A Trabalhadora ora Arguida encontra-se grávida de 24 (vinte e quatro) semanas e toda esta situação, particularmente o teor da sua nota de culpa e grave acusação nela constante têm-lhe provocado graves crises de ansiedade e hipertensivas, que a têm obrigado a recorrer ao sistema de saúde e ao seu médico – documento 2 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais;*
- *São assim infundamentadas e não correspondem inteiramente à verdade, pelo que expressamente se impugnam, as conclusões constantes da nota de culpa, não tendo a Trabalhadora ora Arguida violado com gravidade ou de qualquer forma os seus deveres contratuais e legais, conforme explanado na nota de culpa, de forma a que a sua conduta, pela sua gravidade e consequências, tenha irremediavelmente quebrado a relação de confiança subjacente ao Contrato de Trabalho, tornando impossível a manutenção do vínculo laboral e constituindo desse modo justificação para a aplicação de qualquer sanção disciplinar e, particularmente, a sanção do despedimento.*

1.3.1. A trabalhadora junta à resposta à nota de culpa prova documental, ou seja cópia da certidão de habilitações emitido pelo ...

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Suspensão preventiva da trabalhadora, de 4.05.2009;
- Certificado do ..., de 19.05.1999;
- Declaração da responsável de recursos humanos do hipermercado ... de ..., de 5.05.2009;
- Declaração do ..., de 14.07.2009;
- Procuração, de 3.06.2009;
- Certidão de Habilitações do Instituto ..., de 13.01.1999;
- Declaração médica, de 7.06.2009;
- Relatório Final, de 10.11.2009.

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 regalias¹.
Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determina uma especial protecção no despedimento.
- 2.1.1.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.1.2.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece 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 a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
Compete 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, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 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 previstos³.
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 a prova realizada.
- 2.3.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas

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

² Vide, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

³ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

- 2.4.** A trabalhadora, que é acusada de ter entregue à responsável pelos recursos humanos da sua entidade empregadora uma cópia não certificada e falsificada de um certificado de habilitações, enganando a entidade empregadora, perante a qual afirmou ser licenciada, vem alegar que os factos não correspondem à verdade.

A trabalhadora afirma ter apresentado, de facto, em Janeiro de 2009, um certificado de habilitações, mas não aquele que a entidade empregadora juntou ao processo, e mais refere que apenas pelo facto de trabalhar no Departamento de Contabilidade e (...) *contrariamente ao que iria passar-se com o seu marido, não havia fundamentos para lhe ser instaurado um processo disciplinar mas sendo a sua presença incómoda, ficaria suspensa*, a entidade empregadora pretendeu a certificação desse documento, ou seja em 4.05.2009, decorridos que estavam quatro meses desde a alegada entrega do falso documento. Para o efeito, solicitou certificação ao estabelecimento de ensino emissor e não à trabalhadora, que poderia ter apresentado o documento original, ou seja, o documento verdadeiro.

- 2.5.** Face aos argumentos aduzidos na nota de culpa e na resposta à nota de culpa, a entidade empregadora junta, como prova da acusação proferida um certificado do ..., com o nome da trabalhadora e datado de 19.05.1999, bem como uma declaração da responsável dos recursos humanos confirmando que recebeu, entre 19 e 23 de Janeiro de 2009, uma cópia do certificado de habilitações da trabalhadora. A entidade empregadora junta ainda uma declaração do referido ..., de 14 de Julho de 2009, confirmando que o nome da trabalhadora não consta dos registos da secretaria e que não foi emitido qualquer certificado de habilitações relativo ao nome indicado.

Na nota de culpa a entidade empregadora indica duas testemunhas. No entanto, do processo remetido à CITE não constam quaisquer autos relativos aos seus depoimentos, mas somente a afirmação proferida em sede de relatório final, em como *ambas as testemunhas indicadas na nota de culpa pela entidade empregadora foram ouvidas no âmbito de um processo de inquérito que está a decorrer na Polícia Judiciária, uma vez que o ... participou criminalmente da trabalhadora-arguida, relativamente à falsificação do certificado de habilitações*.

2.6. No que concerne a esta questão, é de referir o Acórdão proferido pelo Tribunal Central Administrativo do Sul, no Processo n.º 01434/98, de 5.06.2003⁴, no qual se afirma que: *Efectivamente, é pacífica a jurisprudência, no sentido de que o ilícito disciplinar é independente do ilícito criminal, pois são diferentes os fundamentos e os fins das duas jurisdições, pelo que o procedimento disciplinar é independente do procedimento criminal instaurado pelos mesmos factos (cfr., entre outros, o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 09-06-99, Rec. N.º 29864).*

Em suma: os critérios da apreciação da prova no processo criminal são mais exigentes, na medida em que se trata, normalmente, de sanções mais graves e em que está em causa a liberdade do cidadão.

O grau de certeza jurídica necessária para a condenação terá, pois, que ser mais seguro e consistente que no processo disciplinar.

Neste sentido, existindo independência de processos, deveria a entidade empregadora, caso considerasse necessário, o que se afigura ter ocorrido uma vez que menciona a existência de testemunhas na nota de culpa, procedido à recolha da prova, designadamente a testemunhal, de forma a instruir o processo disciplinar comprovando os factos que alega, situação que não se verificou no caso *sub judice*.

Na realidade, o depoimento da responsável dos recursos humanos da empresa confirma, apenas, que foi entregue uma cópia de um certificado de habilitações da trabalhadora, mas não menciona que entidade emitiu tal certificado, ou quem o entregou nos recursos humanos, muito embora a trabalhadora venha admitir que, de facto, entregou um certificado de habilitações mas não o que a entidade empregadora junta ao processo.

2.7. Relacionada com a questão supramencionada surge uma outra, igualmente pertinente e, do ponto de vista processual, prévia à análise da questão substancial.

Na realidade, ao verificar-se que, no processo remetido à CITE, a última diligência probatória é datada de 16.07.2009, correspondendo à junção da declaração do ..., e considerando que o pedido de emissão de parecer prévio à CITE ocorre a 16.11.2009, constata-se o incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 357.º do Código do Trabalho, que estipulam o prazo de 30 dias para o empregador proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Neste sentido pronunciou-se o Tribunal da Relação de ..., por Acórdão referente ao Processo 1037/08-2, de 15.07.2008⁵, nos seguintes termos: (...) *o prazo de 30 dias para proferir decisão só pode iniciar-se quando se mostra encerrada a fase da instrução do*

⁴ In www.dgsi.pt.

⁵ In www.dgsi.pt.

processo, de que trata o artigo 414.º do C.T.⁶.

Daí que não seja descabida a invocação da regra do artigo 329.º do Código Civil, cuja aplicabilidade (...) em nada se mostra prejudicada pelo n.º 1 do artigo 415.º do C.T.⁷. 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 C.T.⁸) lhe faculta para o efeito, se nada vier a ser requerido.

Não obstante, e nas situações em que, por imperativo legal, após as diligências probatórias, a entidade empregadora, por força do artigo 63.º do Código do Trabalho, tenha de solicitar parecer prévio à CITE, é de entender, como bem se referiu no Parecer n.º 50/CITE/2004, que:

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 n.º 1 do artigo 331.º 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 Trabalho⁹ 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 Trabalho¹⁰, 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

⁶ Actualmente, artigo 356.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁷ Actualmente, n.º 1 do artigo 357.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁸ Actualmente, artigo 355.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁹ Actualmente, n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

¹⁰ Actualmente, n.º 1 do artigo 357.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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.

Na verdade, uma tal situação não se verificou no processo ora objecto de estudo uma vez que a entidade empregadora não solicitou o parecer dentro do prazo de 30 dias de que dispunha para decidir o despedimento e, nesse sentido, ainda que o tenha feito a 16.11.2009, tal facto não poderá produzir qualquer efeito impeditivo do decurso de um prazo de caducidade que já se encontra inequivocamente ultrapassado.

- 2.8.** Pelos motivos aduzidos ao longo deste parecer, tanto de ordem substantiva como processual, não só a prova apresentada é inconclusiva como se encontra caducado o direito a aplicar sanção.
- 2.9.** Assim sendo, face ao exposto afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, nos termos e de acordo com o previsto n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, estar caducado o direito do empregador a aplicar sanção, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 357.º do mesmo diploma, e não ter sido ilidida a presunção conforme o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 63.º desse mesmo Código, e, nesse sentido, não é possível concluir que o despedimento desta trabalhadora lactante não seja discriminatório por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., uma vez que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, por insuficiência na demonstração do preenchimento dos requisitos da justa causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE DEZEMBRO DE 2009**