

PARECER N.º 48/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 189 – DL/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 02.04.2009, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pelo ..., nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a entidade enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. O processo disciplinar foi precedido de Relatório do Gabinete de Inspeção do ..., mandado instaurar, através de *e-mail*, de 29.09.2008, pelo Responsável pela Direcção Comercial ..., Dr. ..., na sequência de uma reclamação apresentada pela cliente ... sobre a utilização, alegadamente abusiva, do *plafond* associado ao seu cartão *light* da qual resultou o pagamento de juros e que a cliente agora reclama. Segundo o que o balcão apurou, o movimento de utilização do cartão foi efectuado em 29 de Março de 2007 pela colaboradora ..., ex-Dir. Balcão.
- 1.4. Do Relatório do Gabinete de Inspeção consta o seguinte:
(...) Dos dez colaboradores identificados no ponto 6.3 do Relatório não foi possível contactar dois:
 - ..., *por se encontrar de baixa médica, desde 30.09.2008.*
 - ..., *por ter rescindido o contrato de trabalho com o Banco em 29.04.2007 (a fls. 6 do processo).*
- 1.5. Os restantes oito colaboradores foram contactados e formalizaram-se os seus depoimentos. (processo a fls. 113 a 129 do processo).

- 1.6.** Relativamente ao *Apuramento de responsabilidades internas* (ponto 8 do relatório a fls. 8 do processo).

(...) não foi possível ouvir a então Directora de Balcão, ..., que se encontra na situação de baixa médica.

Embora 50% dos movimentos tenham sido processados por outros colaboradores do Balcão, de acordo com o referido pelos mesmos, era a então Directora de Balcão que lhes solicitava a adopção deste procedimento.

No entanto, os colaboradores identificados no ponto 6.3 não estão isentos de responsabilidade, tendo em conta que este tipo de procedimentos foi repetido de forma continuada, ao longo de vários trimestres.

O mesmo sucede com o Subdirector do Balcão, ..., *que deveria ter detectado e impedido o processamento de tais operações (...).*

(...) Quanto à gravidade da situação, concretamente, em relação ao facto de não ter alertado a Hierarquia, não tive muito sinceramente a percepção da gravidade dos factos, não havendo ainda o conhecimento, total e pleno das situações irregulares, patrocinadas e/ou processadas, pela Dr.^a...

Nenhum dos colaboradores atrás referidos regista eventos disciplinares.

- 1.7.** Importa referir *Alguns dados referentes à colaboradora* (ponto 9 do relatório, a fls. 9 do processo).

..., tem 31 anos de idade, foi admitida em 27.12 2001, está no nível 10 e não regista eventos disciplinares.

Em 03.03.2008, na sequência de dois relatórios elaborados pelo Gabinete de Inspeção e onde foram identificados um conjunto de irregularidades praticadas por aquela colaboradora (Processos 413/2007 e 414/2007), a mesma foi afastada das funções de Directora de Balcão, passando a exercer as funções de Gestora de Particulares.

Entretanto, foram analisados mais três processos (341/2008, 350/2008 e 371/2008) relacionados com irregularidades por si praticadas, dos quais não resultou a aplicação de qualquer sanção disciplinar.

- 1.8.** No que diz respeito às conclusões (ponto 10, a fls. 10 do relatório).

– *Quanto à reclamação, que motivou a presente averiguação, assiste razão à cliente,*
...

De facto, o plafond associado à conta-cartão da cliente foi utilizado em 29.12.2006 e 29.03.2007, por €9 000,00 e € 9 500,00, respectivamente, sem que esta o solicitasse.

Estas utilizações abusivas foram processadas pela então Directora do Balcão, ..., com a finalidade de atingir os objectivos trimestrais definidos para o Balcão.

Destas utilizações, resultou o débito de juros, comissões e impostos, no valor total de € 884,56, que a cliente agora reclama o seu estorno.

Quanto à criação fictícia de números, para cumprimento dos objectivos do Balcão.

Apurou-se que, para além dos movimentos atrás referidos, no período de 31.03.2006 a 31.03.2008, foram processados outros movimentos de forma abusiva em contas de clientes, e cuja finalidade foi igualmente o cumprimento, de forma fictícia, de objectivos trimestrais do Balcão.

Trata-se de uma situação muito grave.

Referimo-nos, nomeadamente, às 155 utilizações de plafonds associados a cartões de crédito, no valor total de € 226 133,00 e da constituição de 81 depósitos a prazo, no valor total de € 20 250,00, no montante individual de € 250,00, por prazos compreendidos entre dois e cinco dias.

– *Metade daqueles movimentos abusivos foram processados pela referida Directora do Balcão, ..., nomeadamente: 51, no valor total de € 100 780,00, relativos a utilizações de plafonds de cartão e 28, no valor total de € 7 000,00, relacionados com constituição de Depósitos a Prazo.*

– *Os restantes movimentos foram processados por outros colaboradores do Balcão. Todavia, dos 8 colaboradores que foi possível contactar, todos nos referiram que tais movimentos foram processados de acordo com instruções da Directora de Balcão, ...*

No entanto, a situação repetiu-se em vários trimestres, pelo que, não obstante as atenuantes que militam a favor desses colaboradores, os mesmos não estão isentos de responsabilidade, assim como o Subdirector do Balcão, que deveria ter impedido/denunciado o processamento de tais operações.

– *... não foi contactada, uma vez que se encontra de baixa médica*

1.9. Por último, a proposta do Gabinete de Inspeção (a fls. 11 do processo).

Face ao exposto, propõe-se

- a) que a actuação da colaboradora ... seja avaliada superiormente, tendo em conta as irregularidades identificadas no presente relatório;*
- b) que a Hierarquia avalie a actuação dos restantes colaboradores referenciados no ponto 6.3. do relatório bem como a do Subdirector do Balcão, ...;*
- c) que seja reposta na conta da cliente ..., a quantia de € 884,56, correspondente aos encargos identificados no ponto 6.1. e relacionados com a utilização abusiva do plafond associado à conta-cartão de que é titular;*

d) que seja regularizada a responsabilidade de € 929,82, pendente de liquidar, afecta à conta-cartão da cliente e que esta seja reembolsada dos juros e comissões que vierem a ser debitados.

24-10-2008

- 1.10.** Em 11 de Novembro de 2008, foi exarado, no presente Relatório do Gabinete de Inspeção, pela Comissão Executiva, o seguinte Despacho, que aqui se transcreve (a fls. 11 do processo).

Concordo com a proposta de regularização de contas.

Instaure-se processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa à colaboradora ... devendo seguir-se todos os procedimentos legais a que haja lugar.

(...) O processo disciplinar instaura-se pelos factos constantes do presente processo que são pela sua natureza graves. Contudo, não se deixa de assinalar que já no decurso deste ano o Gabinete de Inspeção produziu cinco processos de averiguação desencadeados por irregularidades de actuação da colaboradora, o que denota uma reincidência infractora susceptível de causar danos na imagem do Banco e a convicção de que existe risco futuro na sua actuação.

11/11/08

Em tempo decide-se suspender preventivamente a colaboradora ...

13/XI/08

- 1.11.** Em 04.12.2008, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a nota de culpa, comunicando-lhe *que, pelos fundamentos constantes da nota de culpa (...) é sua intenção proceder ao despedimento com justa causa de V. Ex.^a como trabalhadora daquele Banco, caso os factos que lhe são imputados na referida nota de culpa, sejam considerados como provados* e que poderia, querendo no prazo de 15 dias úteis, nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário, em vigor, apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova tidos por convenientes (a fls. 162 a 165 do processo).

- 1.12.** Mostra o processo que na mesma data, foi remetida à Comissão Nacional de Trabalhadores cópia da nota de culpa que foi enviada à trabalhadora, informando ser intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa (a fls. 161 do processo).

- 1.13.** Da nota de culpa, datada de 4 de Dezembro de 2008, constam, sucintamente, as seguintes alegações:

Em 29 de Outubro de 2008, a cliente ... apresentou, por escrito, uma reclamação referente à utilização abusiva do seu cartão light n.º ...

Em resultado da reclamação apresentada procederam-se a investigações no decurso das quais foram apurados os factos constantes da presente nota de culpa os quais, indiciariamente, são imputados à Arguida.

Em 29 de Março de 2007, foi executada uma transferência no valor de € 9.500,00 da conta ... associada ao cartão light de que é titular a cliente reclamante, para a conta DO n.º ... também titulada pela mesma cliente.

Não foi localizada no balcão qualquer instrução assinada pela cliente autorizando a transferência apenas existindo um print da transacção que se encontra rubricado pela ora Arguida.

A operação foi realizada com o user da Arguida.

O valor de € 9.500,00 euros transferidos para a conta à ordem foi utilizado através de débitos automáticos relacionados com as amortizações mensais, referentes à liquidação da responsabilidade existente na conta – cartão, responsabilidade essa que foi originada pela operação em causa.

(...) Verifica-se assim que, sem conhecimento nem autorização de ..., a Arguida, então directora do balcão, efectuou movimentos na conta desta cliente dos quais resultou um débito de juros, comissões e impostos de € 884,56, valor cujo reembolso a cliente reclama.

Aliás, situação idêntica ocorrera já em 29 de Dezembro de 2006 com a conta da mesma cliente, quando a Arguida, sem que exista instrução escrita da cliente, efectuou uma transferência no valor de € 9.000,00 entre a conta-cartão e a conta ordem, ambas tituladas pela mesma cliente (...).

Assim, foram realizadas 155 utilizações de plafonds associados a cartões de crédito no valor total de € 226 133,00 e a constituição de 81 depósitos a prazo no valor de € 20 250,00, no montante individual de € 250,00 por prazos entre dois e cinco dias.

Grande parte dos movimentos foi realizado directamente pela Arguida.

(...) Os restantes movimentos foram efectuados pelos outros elementos do balcão os quais agiram por instruções da Arguida, afirmando mesmo alguns que agiram dessa forma por temerem as represálias da Arguida.

(...) Tendo em conta as características das operações efectuadas e as datas em que as mesmas ocorreram e os elementos recolhidos na fase de investigação, indiciam que as ditas operações foram processadas pela Arguida ou por instruções suas, com o único objectivo de cumprir os objectivos trimestrais que estavam fixados para o balcão de que era responsável.

Com efeito, apesar de ter consciência de que não existiam instruções dos clientes e que, por esse motivo, os movimentos eram abusivos, a Arguida dava instruções aos seus subordinados para que os efectuassem de modo a que no final de cada trimestre, fosse possível ficcionar que os objectivos fixados para o balcão tinham sido atingidos.

Do exposto conclui-se que a Arguida, então responsável máxima do balcão, agiu de forma a criar as condições para que os resultados que o balcão apresentava fossem consentâneos com os objectivos fixados, criando dessa forma perante o banco uma imagem falsa relativamente aos resultados da actividade.

Tal forma de agir, é fraudulenta, violadora das regras de actuação e desleal para com a Instituição a qual, em resultado da conduta da Arguida, vê deturpados os resultados do balcão através de negócios que não correspondem a reais relações contratuais com os seus clientes.

Acresce que, ao dar instruções aos seus subordinados para que efectuassem operações irregulares utilizando para tal o seu poder hierárquico, a Arguida viola os deveres de respeito e de lealdade para com estes.

As condutas descritas são susceptíveis de causar graves danos para o Banco quer no que toca à sua imagem perante a sua clientela, quer mesmo de um ponto de vista patrimonial.

As condutas descritas e indiciariamente imputadas à Arguida são de extrema gravidade e revelam que a sua actuação, para além de reiterada, foi planeada e teve o objectivo enganar a sua entidade patronal no que respeita ao atingimento dos objectivos fixados para o balcão.

Com as condutas por si, indiciariamente, praticadas, a Arguida põe em causa de forma definitiva a relação de confiança que tem de estar subjacente ao contrato de trabalho, tornando dessa forma impossível a manutenção da relação laboral.

Com as condutas descritas a Arguida violou:

O disposto nas al. a) c), d) e e) do artigo 121.º do Código do Trabalho.

Violou ainda o consignado nas alíneas b) e d) do n.º 1 da cláusula 34.ª do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor para o Sector Bancário.

A conduta da Arguida acima descrita, porque consciente, intencional e culposa, integra indiciariamente, o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento previsto no n.º 1 e nas alíneas b), d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Face à gravidade da conduta da Arguida, é intenção do ..., SA proceder ao seu despedimento com justa causa, caso os factos que lhe são imputados, sejam considerados como provados, por se tornar manifesta e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

1.14. Em 12 de Janeiro de 2009 a trabalhadora Arguida respondeu à nota de culpa, na qual requereu a realização de diversas diligências probatórias, afirmando que (...) *ingressou nos quadros do Banco logo após a conclusão do seu curso superior; Sendo que, apesar da sua idade e poucos anos de Banco (e de Banca). Desde o início que se revelou como uma profissional capaz, diligente, séria e empenhada (além de assídua e pontual). Seja no cumprimento do normativo interno do Banco. Seja na observância das regras éticas que se impõem no exercício da sua profissão que abraçou, de que gosta e que espera continuar a exercer. Sempre granjeou o respeito dos seus superiores hierárquicos, colegas e clientes E foi objecto de promoções por mérito (nível remuneratório e categoria). Até que lhe foram confiadas as funções de Directora de balcão. Funções a que nos termos do ACTV do sector, corresponde a categoria de Gerente e o nível 11. Situação essa, infelizmente, nunca formalmente reconhecida pelo ... (que até hoje a mantém no nível 10 da Tabelas do Anexo II). Banco que incumpe assim no clausulado do ACTV referente à progressão na carreira dos seus trabalhadores. A arguida não esmoreceu na sua motivação, disponibilidade e no seu brio profissional. Mantendo a sua actividade comercial bem activa. Atendendo os clientes, procurando negócio, organizando a abordagem comercial de agência e dos respectivos colaboradores na área geográfica em que a mesma está implementada. Fazendo uso dos conhecimentos que, desde a sua admissão, foi acumulando com base na sua experiência e na experiência observada de outros seus colegas e superiores. Agindo sempre com boa fé, confiança na (s) equipa (s) que consigo colaboraram e/ou de que era colaboradora. Com vista a melhor servir os interesses do Banco e dos seus Clientes. (...) Na agência em causa, nunca nenhum dos colaboradores – alguns com mais anos de casa do que ela própria – lhe fez chegar alguma indicação de que teria havido impossibilidade de formalizar a vontade dos clientes que contactou. Ou das vendas de produtos que efectuou aos clientes do balcão, ou a novos clientes. Nem tão pouco idênticas indicações terão sido feitas – ao menos com o seu conhecimento – na pessoa do Sr. ..., elemento da equipa mais directamente ligado à parte (e ao controlo) administrativo do balcão,*

Fosse sobre a forma de abordar a praça – face à actuação da concorrência directa e aos objectivos propostos – fosse em relação às normas internas, sucessivas, que surgem, semanalmente, sobre a organização, os formalismos, os produtos, as taxas a aplicar, etc.

(...) A arguida – que se encontra afastada do serviço desde Setembro passado – teve sempre o privilégio de colaborar com equipas capazes de enfrentar os desafios do dia-a-dia.

Nunca lhe tendo sido transmitido, objectivamente, que não era possível ou viável abordar os clientes desta ou daquela forma, agir desta ou daquela maneira.

(...) É com alguma surpresa que a arguida tomou agora conhecimento dos factos por que vem acusada.

Não conhecendo, nem sendo obrigada a conhecer – até dado o seu afastamento do serviço desde Setembro – o alegado sob o artigo 1.º da nota de culpa.

(...) Agindo todos e cada um dos colaboradores com plena liberdade para se pronunciarem, em termos adequados e profissionais, obviamente, perante esta arguida, ou os demais superiores, como o Director, que amiúde visitam o balcão, sobre o que pensavam ou pretendiam fazer, ou melhorar.

(...) Tanto quanto julga saber a arguida – com excepção da reclamação de que ora tem conhecimento – nunca apresentaram, directamente ao balcão, ou à Direcção comercial, qualquer reclamação.

1.15. Assim, a trabalhadora arguida termina a resposta à nota de culpa refutando todos os factos de que é acusada pela entidade empregadora, solicitando mandar proceder ao arquivamento do processo, ou assim se não entendendo, a sanção aplicar, sob pena de desproporcional aos factos e à culpa, deverá ficar-se pela mera repreensão.

1.16. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supra mencionadas, os seguintes elementos:

- Despacho de autuação e Termo de abertura, de 21 de Novembro de 2008, a folhas 1 do processo;
- Despacho de Nomeação de Instrutor a fls. 2 do processo;
- Carta da cliente queixosa, ..., de 29 de Outubro de 2008 a fls. 131 do processo;
- Procuração Forense a fls. 197 do processo;
- Cota, de 15 de Janeiro de 2009 a fls. 199 do processo;
- Autos de inquirição de testemunhas, a folhas 203 a 219 do processo;

- *E-mail* de 13 de Março de 2009 – junção das informações requeridas pela Arguida na resposta à nota de culpa;
- Cota – 25 de Março de 2009 – encerrada a fase de instrução do presente processo disciplinar, a fls. 222 do processo;
- Relatório Final, a fls. 223 a 235 do processo.

1.17. A última diligência processual é datada de 25 de Março de 2009 e corresponde ao relatório final do processo disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A alínea *c)* do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*

2.1.1. Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.

2.1.2. Conforme se pode verificar, a fls. 3 a 131 dos autos, o processo disciplinar foi precedido do Relatório do Gabinete de Inspeção do ..., consubstanciando-se num processo prévio de inquérito, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa.

2.1.3. Assim, no artigo 1.º da nota de culpa (*in fine*) pode ler-se: *Em resultado da reclamação apresentada procederam-se a investigações no decurso das quais foram apurados os factos constantes da presente nota de culpa os quais, indiciariamente, são imputados à Arguida.*

2.1.4. Nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

- 2.1.5.** Cumpre referir que no n.º 4 da cláusula 120.º do Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário em vigor é determinado que *a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 116.ª.*
- 2.1.6.** E no n.º 5 da mesma cláusula pode ler-se: *Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.*
- 2.1.7.** Por sua vez, o artigo 412.º do Código do Trabalho prescreve que *a instauração do procedimento prévio interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.*
- 2.1.8.** Ora, face ao teor do n.º 4 do artigo 411.º e ao teor do artigo 412.º, ambos do Código do Trabalho, torna-se evidente que o prazo de 60 dias para iniciar o procedimento disciplinar, nos caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador, só se interrompe com a comunicação, a este, da nota de culpa ou com a instauração do processo preliminar de inquérito quando o mesmo se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa e sejam respeitados os prazos referidos no artigo 412.º.
- 2.1.9.** Assim, é a comunicação da nota de culpa ao trabalhador que interrompe a contagem quer do prazo de 60 dias (prazo de caducidade do direito) para o exercício do procedimento disciplinar, contados da data em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, quer do prazo de prescrição da infracção disciplinar, fixado em um ano, a contar do momento em que ela teve lugar. (artigo 372.º).
- 2.1.10.** Só assim não é, se houver necessidade de instaurar processo prévio de inquérito para fundamentar a nota de culpa, pois nesse caso é a instauração desse procedimento que suspende aqueles prazos, desde que seja iniciado com diligência, de modo a que não mediem mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e

o início do inquérito, e que seja conduzido também de forma diligente, de modo a que entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa não decorram mais de trinta dias.

2.1.11. Não podemos esquecer que o processo disciplinar, na medida em que pode desembocar no despedimento do trabalhador, põe em causa o direito fundamental de segurança no emprego, consagrado pelo artigo 53.º da Constituição pelo que ter-se-á de submeter aos princípios de defesa e do contraditório.

2.1.12. É verdade que da nota de culpa enviada à trabalhadora arguida é referido apenas que *em resultado da reclamação apresentada procederam-se a investigações no decurso das quais foram apurados os factos constantes da presente nota de culpa os quais, indiciariamente, são imputados à Arguida*, não se referindo em concreto ao aludido Relatório do Gabinete de Inspeção.

2.1.13. Todavia, o processo disciplinar inicia-se com a nota de culpa. Pode, no entanto, a entidade patronal elaborar inquérito prévio – que não passa de um processo interno e não formal – destinado a evitar a instauração de processo disciplinar com base em nota de culpa leviana ou precipitada.

2.1.14. Com efeito, o inquérito preliminar que precede o envio da nota de culpa representa já o exercício da acção disciplinar, designadamente para o efeito de impedir a caducidade daquele exercício.

2.1.15. Assim, o processo disciplinar não se inicia necessariamente com a nota de culpa, podendo ser antecedido de diligências prévias – o inquérito prévio. Um processo disciplinar, um processo de inquérito e um processo de instrução preparatória têm uma estrutura comum, em que se pretende averiguar a prática de determinados actos imputados ao arguido.

2.1.16. Como já aqui foi dito, a instauração de inquérito suspende o procedimento disciplinar. Para que se verifique aquela suspensão é preciso a verificação cumulativa de: sua necessidade para fundamentar a nota de culpa; entre a suspeita de comportamento irregular (em 29.09.08) e a instauração do inquérito (em 29.09.08) não mediem mais de 30 dias; entre a sua conclusão (em 24.10.08) e a notificação da nota de culpa (em 4.12.08) não decorram mais de 30 dias.

2.1.17. Ora, *in casu*, afigura-se como inequívoco que, de acordo com as referidas normas, caducou o exercício da acção disciplinar porquanto entre a conclusão do Relatório do Gabinete de Inspeção – Processo prévio de inquérito – em 24 de Outubro de 2008 e a notificação da nota de culpa, em 4 de Dezembro de 2008, passaram mais de 30 dias, pelo que consequentemente não lhe aproveitará a regra da suspensão contemplada no artigo 412.º, tudo se passando, no que concerne aos prazos do artigo 372.º, como se aquele procedimento prévio não tivesse sido instaurado.

2.1.18. Por último, importa referir que é de conhecimento oficioso a caducidade do procedimento disciplinar.

2.1.19. Tal caducidade acarreta, só por si, a ilicitude do despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 430.º do Código do Trabalho.

2.1.20. Por outro lado, a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória (cf. Parecer n.º 2/CITE/96 – Aprovado por Unanimidade dos Membros).

2.1.21. Assim, tendo em consideração o exposto, a CITE não analisa a matéria substancial, no que diz respeito ao conhecimento da questão da justa causa, por entender que ocorreu caducidade do direito ao exercício da acção disciplinar.

III – CONCLUSÃO

3.1. Atendendo ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., do Banco ..., por considerar que, no caso *sub judice*, a aplicação da referida sanção poderá configurar uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 4 DE MAIO DE 2009**