

PARECER N.º 24/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental, nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 62 – DH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26 de Janeiro de 2010, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela mandatária da empresa ..., Lda., com vista ao despedimento do trabalhador em gozo de licença parental ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado ao trabalhador arguido.
- 1.3. Em 2 de Dezembro de 2009, a entidade empregadora enviou ao trabalhador arguido a nota de culpa, na qual refere o seguinte:
- 1.4. A entidade empregadora é uma sociedade comercial por quotas que se dedica à actividade e comércio por grosso de perfumes e produtos de higiene, que faz parte do grupo de ..., que instituiu o Credo e no qual se encontram inscritos um conjunto de valores que deverão ser seguidos pelos trabalhadores de todas as empresas do grupo (artigos 1.º a 3.º da NC).
- 1.5. O Credo é um documento mundial e do conhecimento do arguido, e baseia-se em quatro pilares fundamentais, nomeadamente na/o:
 - dedicação e respeito pelos clientes, consumidores e pacientes, de modo a garantir produtos e serviços de qualidade a um preço justo;

- tratamento justo e correcto dos colaboradores;
- responsabilidade para com a comunidade em que a companhia opera, que vai para além do cumprimento e respeito legal e social;
- garantia que os colaboradores trabalham e que os accionistas que investem têm o retorno justo do seu investimento.

- 1.6. A empresa comercializa medidores de glicemia “...” (artigo 5.º da NC).
- 1.7. O trabalhador foi admitido ao serviço da entidade empregadora, em 10 de Julho de 2008, e desempenha as funções de vendedor na zona geográfica que lhe está atribuída (artigos 6.º e 7.º da NC).
- 1.8. No dia 17 de Junho de 2009, o trabalhador visitou o Centro de Saúde da ... e furtou 4 medidores de glicemia modelo ... da marca ..., e no dia 28 de Outubro de 2009 furtou 2 medidores modelo ... da marca ..., que eram propriedade daquele Centro de Saúde (artigos 8.º a 11.º da NC).
- 1.9. Com o comportamento acima descrito, o trabalhador violou o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitante à execução ou disciplina no trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, previstos nas alíneas a), c) e e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho (artigo 12.º da NC).
- 1.10. Caso se comprove o comportamento o trabalhador, *o mesmo constitui justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, e pode levar à aplicação da sanção disciplinar que se revelar adequada e proporcional à gravidade da conduta do arguido, a qual poderá ir desde a repreensão até ao despedimento sem qualquer indemnização ou compensação*, para além de configurar um ilícito criminal (artigo 13.º da NC).

- 1.11.** A entidade empregadora comunicou ao trabalhador que poderia, querendo, apresentar a sua defesa, dentro do prazo legal previsto para tal.
- 1.12.** O trabalhador foi suspenso do exercício de funções, no dia 2 de Dezembro de 2009, data na qual recebeu a nota de culpa.
- 1.13.** No dia 4 de Dezembro de 2009, o trabalhador deslocou-se ao escritório da instrutora do processo disciplinar para consultar o processo e recolher elementos para apresentar a defesa, e foi-lhe comunicado que o processo não se encontrava ainda disponível para consulta, o que levou o trabalhador a elaborar a carta constante a fls. 7 do processo disciplinar, na qual refere que o prazo de dez dias úteis para apresentar a defesa só deve começar a correr a partir do dia em que lhe seja permitido consultar o processo.
- 1.14.** No dia 7 de Dezembro de 2009, foi enviado um *e-mail* ao trabalhador, do qual consta que o prazo para a apresentação da sua defesa teve início, naquela data. (a fls. 8 e 9 do p.d.).
- 1.15.** O trabalhador respondeu à nota de culpa e refere que:
- a) o prazo para apresentação da sua defesa se iniciou no dia 7 de Dezembro de 2009, e não no dia 2 do mesmo mês, na medida em que o processo disciplinar só ficou disponível para consulta no dia 7;
 - b) foi suspenso do exercício de funções um mês após ter comunicado às chefias os factos ocorridos no Centro de Saúde da ...;
 - c) a carta a comunicar a suspensão de funções não refere o motivo pelo qual foi suspenso;
 - d) a sua relação laboral se iniciou em 2 de Maio de 2005, e não no dia 10 de Julho de 2008, conforme consta da nota de culpa que lhe foi enviada;
 - e) as suas funções são exercidas e supervisionadas por dois quadros superiores da empresa, nomeadamente pelo chefe directo, ..., a quem

entrega os relatórios diários das visitas efectuadas e dos resultados obtidos;

f) no dia 28 de Outubro de 2009, deu conhecimento à empresa que procedera à substituição de dois medidores de glicemia, modelo ... e da marca ..., por dois medidores novos de modelo ... e da marca ..., sem autorização dos responsáveis do Centro de Saúde da ...;

g) quando procedeu à substituição dos medidores antigos pelos novos, não teve intenção de prejudicar a empresa, mas sim de a beneficiar (dado tratar-se de aparelhos da marca da empresa), nem o Centro de Saúde da ..., uma vez que este ficou com dois medidores novos em substituição dos antigos, e até os usuários dos medidores ficaram beneficiados, dado que os novos medidores são mais precisos e seguros na leitura dos resultados das medições, tendo em conta a informação que obteve na formação que lhe fora ministrada;

h) no dia 28 de Outubro de 2009, os responsáveis pelo Centro de Saúde da ... lhe comunicaram que tinha havido substituição de outros medidores no passado sem ter havido autorização para tal, e que por ter reconhecido tal pediu desculpas àqueles trabalhadores, que foram aceites;

i) deu conhecimento dos factos supra descritos ao seu superior hierárquico, ...;

j) os incidentes relatados não prejudicaram o Centro de Saúde, os clientes e a empresa, conforme se constata pela declaração a fls. 15 do p.d;

k) reconhece que os seus comportamentos consubstanciam uma prática comercial demasiado agressiva, que atribui à sua juventude e à vontade em demonstrar as vantagens obtidas com os produtos que comercializa, mas que não voltará a repetir-se a situação;

l) o Centro de Saúde da ... ficou com os novos medidores de glicemia e com os medidores antigos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou a um 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, e presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquele/a trabalhador/a não está a ser despedido/a sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).
- É, pois, neste enquadramento que importa verificar se a entidade empregadora comprovou as acusações imputadas ao trabalhador, se o processo disciplinar foi conduzido de acordo com a lei e se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se tal medida configura uma prática discriminatória contra o trabalhador em questão.
- 2.2.** No que se refere ao facto de a instrutora do processo disciplinar ter determinado que o prazo de dez dias úteis para o trabalhador apresentar a sua defesa teria início no dia 7 de Dezembro de 2009, afigura-se-nos que tal decisão não merece qualquer reparo, na medida em que o trabalhador deslocou-se ao escritório da instrutora no dia 4 de Dezembro (já depois de lhe ter sido entregue a nota de culpa), para consultar o processo e recolher elementos, e foi-lhe comunicado que o processo não se encontrava ainda disponível para consulta e só veio a suceder no dia 7 de Dezembro de 2009.
- 2.3.** No que diz respeito ao facto de o trabalhador alegar que não consta da comunicação de intenção de despedir que lhe foi entregue, em 2 de Dezembro de 2009, o motivo pelo qual ficou suspenso do exercício de funções, salienta-se que, nos termos do n.º 1 do artigo 354.º do Código do Trabalho, o empregador com a notificação da nota de culpa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem haver necessidade de justificar o motivo pelo qual procede à suspensão do trabalhador. No entanto, e no caso de o empregador pretender suspender o trabalhador nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa, terá que justificar por escrito o motivo pelo qual pretende suspender o mesmo.

2.4. No que respeita às acusações imputadas ao trabalhador na nota de culpa, nomeadamente ao facto de o arguido no dia 17 de Junho de 2009, ter eventualmente furtado 4 medidores de glicemia modelo ... da marca ..., e no dia 28 de Outubro de 2009 ter eventualmente furtado 2 medidores modelo ... da Marca ..., que eram propriedade do Centro de Saúde da ..., salienta-se que a propósito da ocorrência do dia 17 de Junho, o trabalhador refere que lhe fora comunicado (no dia 28 de Outubro) pelos responsáveis do Centro que tinha acontecido uma outra situação em que os medidores de glicemia tinham sido substituídos, e que, pelo facto de, em outra ocasião, ter procedido à substituição de medidores assumiu que tinha substituído os 4 medidores de glicemia.

O trabalhador refere ainda a fls. 28 do processo disciplinar que retirou os ditos medidores, que se encontravam no gabinete da enfermeira sobre um móvel ou saco à vista e alcance de qualquer pessoa, e os deitou no lixo.

Relativamente à ocorrência do dia 28 de Outubro de 2009, o trabalhador refere que procedeu à substituição dos 2 medidores usados por medidores novos da marca ... e que deixou os medidores antigos no Centro de Saúde.

2.5. Face ao que precede, e uma vez que a entidade empregadora não apresenta prova testemunhal que comprove que o arguido teve intenção de se apropriar dos medidores de glicemia da marca ..., não se pode considerar que o trabalhador tenha cometido o crime de furto previsto no n.º 1 do artigo 203.º do Código Penal, e, com tal, se encontrem reunidos os requisitos previstos para o despedimento com justa causa do trabalhador nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa ..., Lda., não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 63.º do Código do

Trabalho, sendo a CITE desfavorável ao despedimento do trabalhador em gozo de licença parental ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE FEVEREIRO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL