

PARECER N.º 40/CITE/2007

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 178 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 7 de Maio de 2007, a CITE recebeu da advogada, instrutora nomeada no procedimento disciplinar, ..., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., a exercer funções de delegada de informação médica na empresa ... – Farmacêutica, S.A.
- 1.2.** Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora em 18 de Outubro de 2006, constam sucintamente as seguintes alegações:
- A trabalhadora foi admitida na empresa em 6 de Dezembro de 1999, e tem a categoria profissional de delegada de informação médica;
 - Está actualmente a desenvolver o seu trabalho na zona que compreende as freguesias de Lisboa e as localidades indicadas no documento n.º 1 da nota de culpa;
 - O horário de trabalho da trabalhadora é das 9h00 às 18h00, de segunda a sexta-feira, com uma hora para almoço, entre as 13h00 e as 14h00;
 - O conteúdo funcional da sua categoria traduz-se na realização de visita médica para apresentação e divulgação de informação técnica relativa às especialidades farmacêuticas comercializadas pela entidade empregadora junto da classe médica e farmacêutica;
 - A trabalhadora está obrigada à apresentação de relatórios da sua actividade, que devem ser entregues diariamente através de *palm-top* ou em suporte papel, havendo uma tolerância de 24 horas para o atraso no seu envio;
 - Esses relatórios são enviados para a empresa ..., prestadora de serviços à ..., que controla as visitas médicas feita pelos delegados de informação médica através de um programa informático e base de dados própria;
 - Desses relatórios deve constar, obrigatoriamente, o nome dos médicos visitados, local, data, produtos promovidos;

- No caso do relatório ser feito em papel (por falta de *palm-top*), este deve ser entregue em mão ao superior hierárquico, por correio ou via *e-mail*;
- A trabalhadora deve respeitar o horário de trabalho e as instruções fornecidas periodicamente pela entidade empregadora, nomeadamente quanto às acções a desenvolver para divulgação e promoção dos produtos e médicos a visitar;
- A trabalhadora esteve de licença por maternidade, de 7 de Abril a 4 de Agosto de 2006;
- Não marcou férias com a antecedência legal e estipulada pela empresa por se encontrar em baixa por doença e posteriormente em licença por maternidade;
- Em dia posterior ao dia 15 de Agosto de 2006, a trabalhadora falou com a assistente da Direcção de Recursos Humanos que a contactou para esclarecer qual o período de férias que aquela pretendia gozar;
- Em 27 de Agosto de 2006, através de *e-mail*, a trabalhadora informou que se encontrava de férias, desde o dia 16 de Agosto e até 18 de Setembro 2006, e que tinha estado ao serviço de 7 a 11 de Agosto de 2006 (uma semana após o termo da licença por maternidade);
- De acordo com a comunicação dos superiores hierárquicos efectuada a todos os delegados de informação médica, incluindo a trabalhadora, em 23 de Fevereiro de 2006, estes gozam férias, obrigatoriamente, durante as primeiras duas semanas de Agosto;
- Ao ter conhecimento que a trabalhadora esteve ao serviço entre 7 e 11 de Agosto, a entidade empregadora solicitou a entrega dos relatórios de visita referentes a essa semana, ao que a trabalhadora respondeu não os ter feito, vindo posteriormente a entregá-los em suporte papel, no dia 11 de Setembro;
- O chefe da trabalhadora não confia nos relatórios apresentados, na medida em que apenas alguns médicos indicados em tais relatórios estiveram a trabalhar no período de 7 a 11 de Agosto, e não houve qualquer referência às visitas da trabalhadora feita por esses médicos a outra delegada de informação médica que estava a trabalhar na mesma zona. Uma parte significativa dos médicos indicados nesses relatórios é amiga pessoal da arguida;
- Desde Março, e excluindo o período de licença por maternidade, até 4 de Outubro, a arguida não tem apresentado os relatórios devidamente discriminados, com indicação dos locais e médicos visitados e produtos promovidos constando, apenas, como única informação quanto ao trabalho desenvolvido *outras actividades*;
- Após várias chamadas de atenção, o chefe directo da trabalhadora marcou como data limite para entrega dos relatórios, em falta, o dia 18 de Outubro;

- A trabalhadora apresentou, nessa data, esses relatórios;
- Em face do atraso verificado, a entidade empregadora está impedida de controlar a actividade desenvolvida pela arguida, não sendo possível averiguar se a mesma trabalhou e em que horário, tanto mais que desconhece o que a trabalhadora pretendeu dizer com *outras actividades*;
- A semana em Agosto, que a trabalhadora alega ter trabalhado, serviu como manobra para ganhar uma semana adicional de férias, no mês de Setembro;
- A trabalhadora sabe que, em Agosto, as visitas médicas não são produtivas, pois a maioria dos médicos encontra-se em férias e o movimento nos centros de saúde e hospitais da zona da arguida (meio urbano) baixa drasticamente;
- Gozar férias sem autorização ou comunicação à entidade empregadora e alegadamente desenvolver a actividade em período de gozo de férias obrigatório, numa semana que não é produtiva, utilizando o carro e gasóleo da empresa, com total desperdício dos mesmos viola gravemente os deveres de respeito para com a entidade empregadora, zelo e diligência na realização do trabalho, obediência a ordens legítimas e instruções do empregador no que respeita à organização e disciplina no trabalho e execução dos actos necessários à melhoria da produtividade na empresa;
- Ao não entregar os relatórios de visita, colocou em causa o controlo das visitas médicas na zona em que desenvolve a actividade e impossibilitou o adequado uso dos serviços da empresa ..., o que causou prejuízos à entidade empregadora;
- A conduta da trabalhadora é ilícita e imoral, releva um reiterado incumprimento das funções para as quais foi contratada e um profundo desrespeito pelas normas de funcionamento da empresa, violando o princípio da mútua colaboração que deve existir numa relação laboral, e violando, de forma grave, o dever de boa fé, conduta que se repercute negativamente no rendimento e regular funcionamento da empresa;
- Em suma, violou os deveres de respeito, lealdade e colaboração a que se encontra obrigada.

1.3. Em resposta à nota de culpa a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- É notória a dificuldade de percepção e compreensão do articulado da nota de culpa por duplicação e triplicação do número dos artigos provocando a anulação do processado;
- Até 20 de Março de 2006, início da licença por gravidez de risco, a trabalhadora tinha, como sempre teve, as áreas de Cascais e Oeiras como áreas de actuação para a execução das suas funções;

- Só por coincidência é que, após o regresso da licença por maternidade, a trabalhadora passou a desenvolver a sua actividade nas freguesias de Lisboa e localidades indicadas em anexo à nota de culpa;
- Por mera coincidência as localidades indicadas são Moita, Montijo e Alcochete;
- Até à sua gravidez (seis anos de serviço), a sua zona de actividade era próxima da sua residência (Oeiras), e, no seu regresso de licença por maternidade, essa zona foi alterada;
- A trabalhadora tem a categoria profissional de delegada especialista;
- Por força do seu contrato, está obrigada a entregar em suporte papel, até quarta-feira de cada semana, os relatórios de visita efectuados na semana imediatamente anterior;
- O envio diário através de *palm-top* é impossível, uma vez que a entidade empregadora não suporta os custos de instalação de linhas telefónicas, não estando a trabalhadora obrigada a possuir essa instalação para transmitir relatórios;
- A trabalhadora envia, uma vez por semana, os relatórios através da linha telefónica de amigos;
- A trabalhadora estava sem *e-mail*, desde 19 de Setembro 2006, pelo que não pôde ter conhecimento da regra sobre a entrega dos relatórios em suporte papel, comunicada por essa via, em 20 Setembro de 2006;
- A trabalhadora desconhece a regra ou ordem de serviço que obriga ao envio dos relatórios por correio ou via *e-mail*;
- Ainda que o contrato de trabalho seja omissivo quanto à distribuição das horas de intervalo de descanso para almoço, a entidade empregadora não pode desconhecer que é entre as 13h00 e as 14h00 que existe maior fluxo de trabalho dado que os médicos da manhã terminam as suas consultas e estão a chegar os médicos da tarde;
- A trabalhadora, antes de ficar em licença por gravidez de risco, marcou férias para os dias 26 a 29 de Dezembro de 2006 e referiu que marcaria os restantes dias após a licença por maternidade, uma vez que não poderia determinar antecipadamente as suas férias;
- Foi a trabalhadora que, posteriormente a 15 de Agosto, abordou, informalmente, a assistente da Direcção de Recursos Humanos e a esclareceu que, de forma autorizada, tinha trabalhado entre 7 e 11 de Agosto;
- A trabalhadora confirmou esta informação por *e-mail*;
- No dia 5 ou 6 de Agosto, a trabalhadora telefonou para o seu chefe, ..., que lhe retribuiu a chamada, após uns minutos, autorizando a sua prestação de trabalho nos dias referidos, na presença da Senhora D.^a ... e do Senhor ...;

- A comunicação de 23 de Fevereiro de 2006 é do conhecimento da trabalhadora, apenas com o envio da nota de culpa, mas não lhe está endereçada;
- Durante as suas férias, a trabalhadora recebeu um telefonema do seu superior hierárquico, ..., no sentido de indicar os nomes dos médicos que visitou entre 7 e 11 de Agosto, tendo ficado combinada a entrega dos relatórios, em suporte papel, após o regresso de férias (11 de Setembro), uma vez que a sua *palm-top* fora entregue à pessoa que a substituiu durante a licença por maternidade. O que cumpriu;
- Nesse período, visitou doze médicos nas localidades de Oeiras, Estoril, Cascais, Carnaxide e Algés, estando a pessoa contratada para a substituir durante a sua licença por maternidade, ..., no gozo de férias;
- Até 20 de Março de 2006, a trabalhadora entregou pessoalmente a sua *palm-top* à empresa ... para ser arranjada, uma vez que esta bloqueou.
Em 20 de Março, a sua *palm-top* foi restituída, mas a informação que possuía tinha sido apagada e por essa razão adoptou o procedimento comum na entidade empregadora indicando *OA* para referência a visitas médicas;
- No período que se iniciou a 11 de Setembro de 2006 até 4 de Outubro de 2006, foi-lhe atribuída uma nova zona de trabalho e uma nova *palm-top*, que lhe foi entregue em 3 de Outubro. A entrega tardia daquele instrumento de trabalho traduziu-se num enorme número de visitas a debitar, a uma média diária de oito médicos e de duas farmácias, com toda a informação exigida, o que a ser feito no horário de expediente prejudicaria as visitas a efectuar;
- Só na reunião de 13 de Outubro, pelas 18h00, é que a trabalhadora teve conhecimento dos procedimentos em vigor, pois não tinha Internet quando lhe foram enviados via *e-mail*;
- Não existiram várias chamadas de atenção por parte do chefe da trabalhadora. Só existiu o *e-mail* de 15 de Outubro, a solicitar a entrega pessoal dos relatórios;
- A entidade empregadora sempre pôde verificar se a trabalhadora trabalhou, e em que horário, uma vez que esta possui um telemóvel da empresa;
- A trabalhadora obteve o máximo de majoração no acréscimo de férias referentes ao ano de 2005, tendo obtido o direito a 25 dias de férias a gozar no ano de 2006;
- Não está quantificado o prejuízo alegado pela entidade empregadora em virtude do uso de material da empresa para a execução da sua actividade, no período de 7 a 11 de Agosto de 2006.

1.4. Em 19 de Fevereiro de 2007, a empresa comunica à trabalhadora um aditamento à nota de culpa, sucintamente, com o seguinte teor:

- A trabalhadora tem um processo disciplinar pendente, cuja fase de instrução estava a terminar, constituindo aditamento a esse processo a presente nota de culpa;
- O capital social da entidade empregadora (... – Farmacêutica, S.A.) é integralmente detido pela sociedade anónima ... – SGPS, S.A.;
- A ... – SGPS, S.A., é a empresa *mãe* das seguintes sociedades:
 - a) ... – Farmacêutica, S.A.;
 - b) ... – Farmacêutica, L.^{da};
 - c) ... – Medicamentos Genéricos, L.^{da};
 - d) ... Farmacêutica – Comércio e Indústria, L.^{da};
- Foram criadas condições para a entrada de novos accionistas no Grupo Um desses investidores é a ..., representada pela sua sociedade gestora, ... – ..., S.A.;
- A trabalhadora enviou uma carta à administradora delegada do ... – ..., S.A., na ..., recebida em 18/01/2007;
- Nessa carta, a trabalhadora acusa a entidade empregadora de ter:
 - a) Instaurado um processo disciplinar baseado em factos falsos;
 - b) Retirado, ilegitimamente, os respectivos instrumentos de trabalho;
 - c) Retirado o cartão Medis e de lhe ser exigido o pagamento de €50,00 anuais para accionar o cartão de saúde referido;
 - d) Conduzido o processo disciplinar de forma irregular;
 - e) Sido difamada perante os colegas de trabalho;
 - f) Uma conduta ilegal no processamento de salários;
 - g) Coagido a aceitar uma situação ilegal;
 - h) Incumprido nos compromissos assumidos quanto ao subsídio de maternidade;
 - i) Feito trabalhar sob coação e ilegalmente durante sete anos;
 - j) Pretender utilizar contra si o facto de ter o salário penhorado por ordem do Tribunal;
- Para além das acusações directas à entidade empregadora, também acusou a instrutora no presente procedimento de conduta profissional incorrecta, o que atinge a entidade empregadora, na medida em que também a acusa de dar cobertura a comportamentos profissionais inaceitáveis;
- Tal carta foi elaborada com o propósito de difamar e denegrir a imagem da entidade empregadora face a um parceiro estratégico, cujo relacionamento está no início, o que se reveste de especial gravidade;
- A trabalhadora, podendo dirigir-se a quem tem competência para repor a legalidade (IGT e Tribunal do Trabalho), optou por se dirigir a quem não pode nem tem legitimidade para agir contra a entidade empregadora;

- O comportamento da trabalhadora, externo à relação laboral, repercute-se nesta. Estes interesses atendíveis da entidade empregadora justificam a intromissão na vida privada da trabalhadora e a eventual aplicação de sanções disciplinares;
- O comportamento indecoroso da trabalhadora, susceptível de desacreditar ou atingir o bom nome da empresa, é passível de sanção disciplinar;
- A conduta da trabalhadora é ilícita, imoral e violadora dos deveres de boa fé, correcção, lealdade e confiança, respeito e colaboração, demonstrando uma profunda vontade de embaraçar e prejudicar a entidade empregadora levando à desconfiança do investidor.

1.5. Em resposta ao aditamento à nota de culpa, a trabalhadora refere que:

- Estranha não ter sido notificada da decisão final referente aos factos que lhe são imputados na nota de culpa de 18.10.2006, decorridos que estão alguns meses sobre a instrução;
- A presente nota de culpa refere-se a factos novos, que ocorreram em Janeiro de 2007, e que eram inexistentes à data dos eventos da primeira acusação, e é completamente autónoma da primeira;
- O teor da carta está relacionado com as condições de trabalho, tratando-se de uma reclamação da trabalhadora, por violação dos seus direitos contratuais. Nada que conste da referida carta pode ser considerado ofensivo e calunioso;
- A Senhora Dra. ... não tem poderes de gestão, isto é, não faz parte do Conselho de Administração da ... SGPS, S.A., mas é sim delegada de uma das sociedades que integram a ..., o que se reveste de especial importância para o enquadramento da eventual ilicitude disciplinar;
- Não é estranho a esta acusação o facto de a trabalhadora ter tido uma gravidez de risco e conseqüente licença por maternidade e estar a amamentar;
- O relatado na carta, em termos gerais, tem documentação comprovativa da clara violação dos direitos contratuais da trabalhadora;
- Vem acusada de violar o dever de urbanidade, mas nada na acusação é relatado quanto à violação desse dever.

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

- Despacho de 17.10.2006 e de 19.01.2007;
- *E-mail* de 16.10.2006, de 27.08.2006, de 4.09.2006 e de 24.10.2006;
- Participação disciplinar de 17.10.2006;

- Declaração de 17.10.2006;
- Relatório preliminar de 17.10.2006;
- Contrato de trabalho da trabalhadora;
- Termo de juntada de 18.10.2006, de 7.11.2006 e de 8.11.2006;
- Um documento com o nome de ...;
- Participação interna de 23.02.2006;
- Carta da PT.COM de 29.09.2006;
- Declaração de gravidez de alto risco de 20.03.2006;
- Dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença de 20.03.2006 e de 01.04.2006;
- Requerimento de subsídio de risco clínico;
- Dois relatórios de visita de 15.10.2006 e de 20.09.2006;
- Procuração;
- Carta da instrutora do processo de 7.11.2006, de 16.11.2006, de 8.03.2007 e de 14.03.2007;
- Carta da empresa de 25.10.2006;
- Carta da trabalhadora de 24.10.2006, de 26.10.2006, de 10.11.2006 e de 12.03.2007;
- Fax de 08.11.2006, de 21.11.2006, de 04.12.2006, de 05.02.2007 e três faxes de 16.11.2006;
- Declaração médica do estado de lactância de 12.09.2006 e de 22.02.2007;
- Oito autos de declarações;
- Dois requerimentos do advogado da trabalhadora;
- Onze declarações;
- Carta dirigida ao ... Capital, ao cuidado da Senhora Dr.^a ...;
- Proposta de trabalho de 15.10.1999;
- Carta de admissão de 11.10.1999;
- Relatório médico de 22.02.2007;
- Certificado de seguro de saúde de 1.03.2007.

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 lei².

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 e temporais.

- 2.3.** A trabalhadora, com categoria de delegada de informação médica, vem acusada de ter violado os deveres de respeito, lealdade e colaboração em virtude da alegada prática, ilícita e culposa, dos seguintes factos:

- 1 – Ter gozado férias sem comunicar e sem ter autorização da entidade empregadora;
- 2 – Ter, alegadamente, estado ao serviço em período obrigatório de férias para os delegados de informação médica;
- 3 – Ter entregue, com atraso, os relatórios de visita;
- 4 – Ter apresentado relatórios não discriminados, desde Março de 2006, apenas contendo como única informação *outras actividades*;
- 5 – Ter entregue os relatórios corrigidos, apenas em 18 de Outubro, dificultando, por isso, o controlo da actividade por si desenvolvida.

- 2.4.** Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, conclui-se que:

- 1 – Gozo de férias: A empresa apresenta uma comunicação interna, de 23.02.2006,

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.

dirigida ao chefe da trabalhadora, com indicações para o preenchimento do mapa de férias e um *e-mail* da trabalhadora, de 27.08.2006, a confirmar os períodos de férias (fls. 28 a 30 do processo disciplinar).

No depoimento que prestou, o chefe da trabalhadora refere que aceitou que esta não marcasse as suas férias, porque desconhecia a data do parto e conseqüentemente o fim da licença por maternidade. Também refere que foi contactado pela trabalhadora, antes do regresso desta ao trabalho, a fim de marcar o período de férias e que, de comum acordo com o director de marketing e vendas, aceitou que a trabalhadora trabalhasse na semana de 7 a 11 de Agosto, iniciando férias a seguir, muito embora alegue não ter competência para autorizar férias nem prestações de trabalho (fls. 94 a 96 do processo disciplinar).

No depoimento que prestou, a assistente do departamento de recursos humanos refere que a trabalhadora não marcou férias, gozou férias fora do plano previsto sem justificação nem autorização, tendo trabalhado sem autorização na semana de 7 a 11 de Agosto (fl. 104 do processo disciplinar).

A entidade empregadora não esclarece quem tem a competência para autorizar as férias e fica comprovado que a trabalhadora esclareceu a situação com o seu superior hierárquico que, se este não entendia não ter competência para tal, nunca deveria ter acordado o período de férias e de trabalho requeridos.

Não resulta, pois, inequívoca a conduta grave da trabalhadora.

2 – Prestação de trabalho na semana de 7 a 11 de Agosto: A trabalhadora junta declarações comprovativas das visitas efectuadas no dia 7, 9 e 10 de Agosto (fls. 75, 79, 80, 81, 82, 83 e 84 do processo disciplinar).

A entidade empregadora afirma terem sido entregues os relatórios de visita, muito embora não os junte (artigo 21.º da nota de culpa).

Nestes termos, não resulta provada a falta de prestação de trabalho nesta semana.

3 – Atraso na entrega dos relatórios: Em 11 de Setembro de 2006, a empresa solicitou a entrega dos relatórios da semana de 7 a 11 de Agosto, e recebeu-os a 14 de Setembro (artigo 21.º da nota de culpa e fl. 96 do processo disciplinar).

Considerando que a trabalhadora esteve de férias de 16 de Agosto a 8 de Setembro (fl. 28 do processo disciplinar) e que o seu contrato prevê a obrigação de entrega até 4.^a *feira de cada semana, na sede da entidade empregadora, dos relatórios de visita por si efectuadas na semana imediatamente anterior* (fl. 16 do processo disciplinar), conclui-se que, sendo o dia 14 de Setembro de 2006 a quinta-feira da semana de regresso de férias da trabalhadora, não está provada a gravidade da sua actuação.

4 – Apresentação de relatórios não discriminados: O superior hierárquico da trabalhadora confirma que estes relatórios se reportam ao período de 11 de Setembro a 4

de Outubro, e não desde Março até 4 de Outubro, com excepção dos períodos de licença gozados, como se alega nos artigos 23.º a 27.º da nota de culpa.

Confirma, também, que a trabalhadora só recebeu o *palm-top*, da nova zona, em 3 ou 4 de Outubro (fl. 96 do processo disciplinar).

É confirmado no artigo 27.º da nota de culpa que, em 18 de Outubro, a trabalhadora apresentou os referidos relatórios.

Resulta do depoimento do seu chefe que a trabalhadora inseriu de forma insuficiente a informação dos relatórios de visita, desde que iniciou a sua actividade na nova zona (Lisboa, Moita, Montijo, Alcochete), em desobediência às instruções recebidas (fl. 96 do processo disciplinar).

Contudo, os documentos apresentados pela trabalhadora (fls. 51 e 52 do processo disciplinar) e que datam, respectivamente, de 20 de Setembro e de 15 de Outubro de 2006, são dois *e-mails* com endereço particular da trabalhadora, para os quais esta foi notificada dos procedimentos a adoptar na elaboração dos relatórios.

A trabalhadora apresenta um documento conforme foi cancelado um serviço SAPO ADSL em 19.09.2006, alegadamente por si utilizado (fl. 46 do processo disciplinar).

Ora, o anexo I do seu contrato de trabalho não especifica qual o teor que deve constar dos relatórios, não se considerando provado que a empresa levou, efectivamente, ao conhecimento da trabalhadora a decisão comunicada para um, eventual, *e-mail* privado, em 20 de Setembro de 2006.

Igualmente, não resulta provada a existência de uma ordem para introdução no novo *palm-top* de todos os relatórios referentes ao período compreendido entre 11 de Setembro e 4 de Outubro.

Por estas razões, não resulta inequívoca a actuação culposa e grave da trabalhadora, no eventual atraso para entrega dos relatórios e seu conteúdo, até à data em que recebeu o seu novo *palm-top*, e posteriormente a essa data.

Também não são juntos quaisquer relatórios diários destas visitas realizadas pela trabalhadora, que comprovariam a falta de informação que, alegadamente, deles consta.

5 – Dificuldade no controlo da actividade desenvolvida pela trabalhadora: Quanto a esta última acusação e pelos factos supra-referidos no ponto 4, conclui-se que, não resultando inequívoca a culpa da trabalhadora no atraso da entrega dos relatórios e na eventual insuficiência de conteúdo de que os mesmos padeçam, não é possível estabelecer o nexo de causalidade entre este facto e a eventual intencionalidade da actuação da trabalhadora com vista a impossibilitar o controlo da actividade por si desenvolvida.

De facto, do presente processo não resulta provada, e por isso inequívoca, a forma a que devem obedecer os relatórios diários de visita, o seu processo de envio, os meios

necessários para esse envio e o conhecimento da trabalhadora, em tempo, das instruções dadas pela sua entidade empregadora sobre esta matéria, e nesse sentido, também, não se demonstra onexo de causalidade entre estes factos e o eventual prejuízo pela não utilização dos serviços da empresa ...

- 2.5.** 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.

Afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, não são passíveis de produzir esse efeito.

- 2.6.** Não obstante a análise realizada, refira-se que o prazo para o empregador proferir a decisão no âmbito de um procedimento disciplinar está estipulado em trinta dias após a conclusão das diligências probatórias, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não for representante sindical³.

Ora, no presente processo disciplinar a última diligência probatória requerida pela trabalhadora data de 4.12.2006 e a última diligência probatória ordenada pela entidade empregadora data de 15.01.2007.

A comunicação do alegado aditamento à nota de culpa inicial realizou-se em 19 de Fevereiro de 2007, já tendo decorrido o prazo para o empregador proferir decisão relativamente aos factos imputados na primeira nota de culpa. Tal facto determina a caducidade do direito a aplicar sanção pela eventual prática dos actos que estão imputados à trabalhadora, nesse processo, tendo de considerar-se aberto um novo procedimento disciplinar, por factos novos, e considerar a nota de culpa de 19.02.2007 uma nova nota de culpa⁴.

- 2.7.** Em sede de nova nota de culpa, a trabalhadora vem acusada de ter sido a autora de uma carta dirigida à administradora delegada do ... - ..., S.A., na ..., cujo conteúdo é

³ Vide n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho.

⁴ Em relação a esta matéria o Acórdão da Relação do Porto, de 19.12.2005 (R. 5412/2005) referiu que:

I – Não tendo a empresa comissão de trabalhadores e nem sendo o trabalhador requerente da providência cautelar representante sindical, o termo inicial do prazo de trinta dias para a empresa empregadora requerida proferir a decisão do processo disciplinar só pode ser a data em que termina a realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa e não quaisquer outras ordenadas posteriormente pela empresa empregadora.

II – Assim, inobservado o prazo de trinta dias para a prolação da decisão do processo disciplinar, iniciado nos termos referidos verifica-se a caducidade do direito de aplicar sanção, face ao disposto no artigo 415.º, n.º 1, in fine, do Código do Trabalho.

Col. de Jur., 2005, V, 249.

difamatório e visa denegrir a imagem da entidade empregadora, desacreditando o seu bom nome.

A empresa classifica esta conduta como extra laboral e violadora do princípio da boa fé contratual, bem como dos deveres de respeito, de lealdade e de colaboração, o que conduz à quebra da relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho e torna imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.

2.7.1. A trabalhadora assume a autoria da referida carta, na qual expõe diversas situações relacionadas com o seu anterior processo disciplinar, com o pagamento do subsídio por licença por maternidade pela Segurança Social e com a sua situação contratual.

2.7.2. No presente processo, torna-se necessário esclarecer, primeiramente, se existe ou não existe uma relação extra laboral entre a trabalhadora e a administradora delegada na empresa ...

De facto, só existindo essa relação extra laboral será possível enquadrar a culpa da trabalhadora, tal como ela é configurada pela entidade empregadora. De outro modo, poder-se-á estar, eventualmente, perante uma reclamação legítima enquadrável nas alíneas *a)* e *d)* do n.º 1 do artigo 374.º do Código do Trabalho.⁵

2.7.3. O artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 495/88, de 30 de Dezembro, que estabelece o regime jurídico das sociedades gestoras de participações sociais, designadas por SGPS, estabelece que estas sociedades têm por único objecto contratual a gestão de participações sociais de outras sociedades, como forma indirecta de exercício de actividades económicas quando não tenha carácter ocasional e atinja, pelo menos, 10 % do capital com direito de voto da sociedade participada.

Como esclarece o preâmbulo do referido diploma, este *visa proporcionar aos empresários um quadro jurídico que lhes permita reunir numa sociedade as suas participações sociais, em ordem à sua gestão centralizada e especializada.*

Para isso, *optou-se por abandonar a designação “sociedade de controlo” a qual implica uma ideia de domínio que não se concilia com os requisitos gerais de domínio de uma sociedade por outra, estabelecidos no artigo 486.º do Código das Sociedades Comerciais.*

Através da nova designação, abreviadamente SGPS, pretende-se retratar mais fielmente o objecto das sociedades em causa.

⁵ Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Reduz-se, também, de forma sensível, o montante relevante para efeitos de qualificação da participação como forma indirecta de exercício de actividades económicas. Com esta redução pretende-se atribuir tal qualificação a participações que, não podendo ser consideradas “participações de controlo”, uma vez que não conferem o domínio sobre a sociedade participada, não se traduzem, no entanto, numa mera aplicação de capitais, assumindo antes uma presença e intervenção activas, como sócias da referida sociedade participada.

O referido preâmbulo esclarece que *a natureza de verdadeira intervenção é, aliás, reforçada através do novo requisito de permanência da participação e salienta, ainda, a possibilidade de se conferir, às referidas sociedades, como complemento à sua actividade principal, a prestação, em determinadas circunstâncias (artigo 4.º), de serviços técnicos de administração e gestão às sociedades participadas.*

2.7.4. A entidade empregadora refere, nos artigos 4.º, 5.º e 6.º da nova nota de culpa, que o capital social da entidade empregadora ... – Farmacêutica, S.A., é integralmente detido pela sociedade ... – SGPS, S.A., e que esta última é a empresa mãe do Grupo ..., ao qual pertence a entidade empregadora.

De acordo com o artigo 11.º do referido Decreto-Lei n.º 495/88 (na redacção posterior às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 318/94, de 24 de Dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 378/98, de 27 de Novembro e pela Lei n.º 109-B/2001, de 27 de Dezembro), o disposto nesse diploma não prejudica a aplicação das normas respeitantes a sociedades coligadas, ou seja, das normas que se aplicam a relações que entre si estabeleçam sociedades por quotas, sociedades anónimas e sociedades em comandita por acções, as quais constam do título VI do Código das Sociedades Comerciais (CSC).

Nesses termos, o artigo 486.º do CSC estabelece como presunção de existência de dependência de uma sociedade em relação a outra se, directa ou indirectamente, esta última:

- a) Detém uma participação maioritária no capital;
- b) Dispõe de mais de metade dos votos;
- c) Tem a possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização.

O artigo 503.º do CSC prevê, por remissão do artigo 491.º do mesmo código, para as sociedades em relação de grupo, em virtude da existência de um domínio total de uma sociedade sobre outra, que, a partir da publicação do contrato de subordinação, a sociedade directora tem o direito de dar à administração da sociedade subordinada instruções vinculantes.

Em face destes normativos, cabia à entidade empregadora, e no âmbito deste novo

processo disciplinar, por força do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, provar que a pessoa a quem é dirigida a carta da trabalhadora, apesar de ser administradora delegada na ... SGPS, S.A., é efectivamente um terceiro na relação laboral existente entre a trabalhadora visada pelo despedimento e a empresa participada por aquela.

Tal não decorre do processo submetido para apreciação desta Comissão e, nesse sentido, não é inequívoca a ilegitimidade ou censurabilidade da actuação da trabalhadora e consequentemente a legitimidade da entidade empregadora em alegar o propósito difamatório e prejudicial contra a sua imagem.

Ora, na verdade, a ser legalmente possível a existência de uma relação hierárquica ou uma relação contratual de prestação de serviços técnicos de administração e gestão entre a *empresa mãe* (... SGPS) e a entidade empregadora directa da trabalhadora (... – Farmacêutica, S.A.), a exposição desta última poderá configurar uma queixa lícita.

Seria, pois, necessário provar a inexistência dessa relação hierárquica ou contratual, o que, efectivamente, não acontece no presente processo instrutório.

Por esse facto, neste segundo procedimento disciplinar, também não é ilidida a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.7.5. Para além disso, e à semelhança do primeiro procedimento disciplinar analisado, consta do processo, como última diligência probatória requerida pela trabalhadora, uma inquirição de testemunha com data de 14 de Março de 2007.

Ora, o envio do processo à CITE ocorre, apenas, em 4 de Maio de 2007. Nesse sentido, e de acordo com a doutrina do Acórdão da Relação do Porto, de 19.12.2005, para a qual remete o ponto 2.6. do presente parecer, também neste procedimento o prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, relativo ao direito a aplicar a sanção, não foi observado.

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 lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, tanto no que se refere ao primeiro procedimento disciplinar, como no que se refere ao segundo procedimento disciplinar, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 25 DE MAIO DE 2007**