

## **PARECER N.º 28/CITE/2007**

**Assunto:** Parecer relativo à não solicitação de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 111 – DL/2007

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 28 de Março de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da empresa ..., L.<sup>da</sup>.
- 1.2.** A trabalhadora foi contratada em 1 de Julho de 2001 e a sua categoria profissional é a de técnica de recursos humanos, desempenhando actividades na área administrativa, lidando com documentação confidencial, cheques e dinheiro.
- 1.3.** A gerência da entidade empregadora nomeou instrutor do procedimento disciplinar, em 6 de Dezembro de 2006.
- 1.4.** O instrutor do processo enviou nota de culpa à trabalhadora arguida que, resumidamente, é acusada de, no dia 5 de Dezembro de 2006, pelas 15 horas, ter retirado dos escritórios da entidade empregadora, sem autorização, documentos que faziam parte do processo de negociação com a trabalhadora para cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo. Tais documentos, que aguardavam a finalização do processo negocial, são: a carta de rescisão do contrato, o recibo de vencimento da trabalhadora, datado de 17 de Novembro de 2006, a declaração de situação de desemprego da trabalhadora, igualmente datada de 17 de Novembro de 2006 e o termo de quitação, também datado de 17 de Novembro de 2006.

A entidade empregadora refere que a atitude da arguida foi presenciada por uma colega que, de imediato, a comunicou à gerência da empresa, que, por sua vez, no dia seguinte, 6 de Dezembro de 2006, participou o facto à PSP e o comunicou à Segurança Social, uma vez que estava em causa um documento relativo à situação de desemprego.

A nota de culpa menciona que, desde o dia 5 de Dezembro de 2006, a arguida não mais se apresentou no local de trabalho, tendo faltado mais de 10 dias consecutivos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo de ausência e que agiu de forma consciente e dolosa.

A entidade arguente acusa a trabalhadora arguida de violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa, de violação do dever de assiduidade e pontualidade, de ter eliminado a indispensável confiança entre as partes na pendência do contrato de trabalho e de, através da sua conduta, ter tornado impossível a subsistência da relação de trabalho.

A nota de culpa termina com a apresentação da prova testemunhal (auto de inquirição da colega da trabalhadora que presenciou os factos) e da prova documental (cópia da carta da trabalhadora, datada de 11 de Dezembro de 2006, remetendo à empresa uma declaração médica conforme amamenta o filho, datada de 2 de Novembro de 2006; cópia de um cheque no valor de 518,40 € endossado pela empresa à trabalhadora arguida; cópia do recibo de vencimento da trabalhadora arguida, referente ao mês de Novembro de 2006, no qual consta como montante a receber o valor de 6.220,55 €; cópia da declaração de situação de desemprego da trabalhadora arguida, assinada e datada de 17 de Novembro de 2006, na qual se pode ler que a cessação do contrato deve-se ao facto da empresa se encontrar em dificuldades financeiras e em reestruturação passando pela redução de custos e de postos de trabalho; cópia do termo de quitação, assinado pela empresa, no qual se refere que a trabalhadora receberia a importância de 6.220,55 € repartida em doze meses com pagamentos idênticos no valor de 518,40 € cada, com início no dia 5 de Dezembro de 2006 e termo no dia 5 de Novembro de 2007; cópia da carta de rescisão do contrato de trabalho, sem assinatura, datada de 17 de Novembro de 2006 e cópia da carta enviada pela empresa ao Centro Regional de Segurança Social informando sobre o furto da documentação e da apresentação de queixa à PSP sobre a mesma matéria).

- 1.5. No que respeita ao depoimento da testemunha apresentada pela entidade arguente, técnica de contabilidade da empresa, verifica-se que, no auto de declarações, assinado pela declarante e pelo instrutor do processo, datado de 6 de Dezembro de 2006, a mesma refere ser trabalhadora da empresa desde 1 de Março de 2006, ter mantido pouco contacto com a trabalhadora dado que esta se encontrava de licença por maternidade e que, no dia 5 de Dezembro de 2006, no exercício da sua actividade normal, verificou que a trabalhadora arguida referiu que não iria assinar os documentos que provavam o

acordo com a entidade patronal e retirou dos escritórios da empresa, sem autorização da entidade patronal os seguintes documentos: carta de rescisão do contrato, recibo de vencimento, datado de 17.11.2006, recibo de vencimento, datado de 17.11.2006, declaração de situação de desemprego, datada de 17.11.2006, e termo de quitação, datado de 17.11.2006.

A declarante refere ainda ter comunicado o comportamento da arguida à gerência da sociedade, não mais a ter visto nas instalações da empresa e não ter conhecimento de qualquer justificação para as faltas que deu ao serviço.

- 1.6.** A trabalhadora arguida constituiu advogado. Da resposta à nota de culpa consta, em síntese, que é falso o conteúdo da nota de culpa, com excepção do articulado que se refere ao objecto da empresa e à categoria profissional da trabalhadora.

Assim, ao contrário do que é alegado, a arguida, no dia 17 de Novembro, recebeu uma carta da entidade empregadora, em que esta rescindia unilateralmente o contrato de trabalho celebrado com a arguida, conforme cópia que se junta (...), rescisão essa que produziu efeitos imediatos a partir do dia 17 de Novembro de 2006, razão pela qual a arguida deixou de comparecer no local de trabalho.

A arguida refere que a única situação que ficou por acertar foi o montante da indemnização a que teria direito e que, por isso, se deslocou novamente às instalações da entidade empregadora de modo a negociar tal indemnização e a forma de pagamento da mesma, bem como para recolher o modelo 346, para atribuição do subsídio de desemprego. Mais refere a arguida que, quando lhe foi apresentada a proposta de pagamento da indemnização a que tinha direito, apenas e somente pediu uma cópia para levar ao seu advogado.

A trabalhadora refere ainda que, no dia 5 de Dezembro de 2006, quando voltou às instalações da entidade empregadora, a técnica de contabilidade tinha preparado para a arguida assinar um termo de quitação, um cheque no valor de 518,40 € e o recibo de vencimento, tendo-lhe sido entregue tal documentação, com excepção do modelo 346 da Segurança Social, que a referida técnica se esquecerá de preencher e que lhe foi entregue mais tarde, nesse mesmo dia.

A arguida recebeu e aceitou tudo o que lhe foi entregue pela técnica de contabilidade, com excepção do cheque de 518,40 € e o termo de quitação, por querer que a gerência negociasse com o seu advogado o valor da mesma e o prazo de pagamento da mesma.

No entendimento da arguida, o acordo era um dado certo, apenas havia divergência

quanto ao valor e número de prestações a liquidar pela entidade empregadora e também o termo de quitação deveria sofrer ligeiras alterações sugeridas pelo seu advogado.

A trabalhadora repudia a acusação que lhe é imputada, referindo ser totalmente falso que (...) *tenha tirado os documentos mencionados no artigo 9.º da nota de culpa, questionando o seguinte – se tais documentos faziam parte de um processo de negociação (...), para quê um recibo de vencimento, com remuneração até ao dia 17 de Novembro de 2006? Quer dizer, todos os documentos estavam datados com data de 17 de Novembro de 2006 e a arguida continuava a trabalhar gratuitamente até o dia 5 de Dezembro de 2006.*

*É completamente falso e ridículo, dizer-se que a arguida, a partir de 5 de Dezembro de 2006, não mais se apresentou ao trabalho, que já faltou mais de 10 dias úteis e que, deste modo, abandonou o trabalho e que subtraiu documentos confidenciais da entidade empregadora.*

A arguida menciona que apenas respondeu à nota de culpa por mera cautela, até porque o despedimento já foi impugnado judicialmente no Tribunal do Trabalho de Leiria, porque, em bom rigor, foi ilicitamente despedida, sem esquecer que era uma trabalhadora lactante, não tendo, *in casu*, sido pedido nenhum parecer à entidade com competência na área da igualdade entre homens e mulheres, o que, desde logo, por si só, torna o despedimento inválido, nos termos do n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

A arguida menciona ainda que nunca desobedeceu às ordens que lhe foram dadas e que nunca violou os deveres de tratar e respeitar com urbanidade e probidade os colegas, os superiores hierárquicos e o empregador.

A trabalhadora requereu a audição de duas testemunhas, a saber, a técnica de contabilidade e o técnico de ar condicionado, ambos trabalhadores na empresa, bem como apresentou prova documental, designadamente cópia da carta de rescisão do contrato de trabalho, carimbada e assinada pela gerência, datada de 17 de Novembro de 2006, e cópia do recibo de vencimento, datado de 17 de Novembro de 2006 (idêntico ao apresentado pela entidade empregadora).

- 1.7. No que respeita às duas testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida, refira-se que apenas o técnico de reparações compareceu para prestar declarações, não se tendo apresentado a técnica de contabilidade.

Da leitura do auto de declarações prestadas pelo referido técnico, pode retirar-se que o mesmo é trabalhador na empresa desde o ano 2000; que, confrontado com a carta relativa ao despedimento da trabalhadora arguida (documento 1 anexo à resposta à nota de culpa), informou que não assistiu à sua entrega e que apenas teve conhecimento indirecto dos factos pelo que lhe foi relatado pela arguida; que reparou que a arguida reuniu, pelo menos duas vezes, com um responsável pela empresa, mas que desconhece se foram produzidos documentos no âmbito dessas reuniões; que, em data que admite possa ter sido em 5.12.2006, a arguida saiu do gabinete da técnica de contabilidade, despediu-se do declarante dizendo que o assunto iria ser entregue aos advogados e saiu com naturalidade da empresa; que a técnica de contabilidade disse algo parecido com: *acho que fiz asneira e vou ter chatice com o patrão*, explicando ao declarante que tinha deixado a arguida levar alguns documentos e estava preocupada; que não ouviu qualquer confusão entre a técnica de contabilidade e a arguida; que não se recorda se o gerente se encontrava na empresa e que depois de terminar a licença por maternidade e as férias, a arguida nunca mais prestou qualquer trabalho para a empresa, porque, segundo lhe foi dito pela arguida, foi convidada a sair da empresa.

O declarante referiu ainda que a trabalhadora arguida sempre foi correcta, que tinha a seu cargo o tratamento de questões financeiras (bancos, cofre, cheques assinados em branco pelo gerente), não entendendo, por isso, as acusações que lhe são imputadas.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Analisado o processo remetido à CITE, deparamo-nos com a existência de uma questão prévia que impede a emissão do parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., 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, em virtude de a entidade empregadora ter despedido a trabalhadora, sem processo disciplinar, despedimento este, aliás, em fase de impugnação judicial no Tribunal do Trabalho de Leiria (artigo 22.º da resposta à nota de culpa, fl. 31 do processo).

**2.2.** Assim, verifica-se o seguinte:

**2.2.1.** Apesar de a empresa solicitar parecer prévio a esta Comissão, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho, e tendo ficado demonstrado que o contrato de trabalho foi rescindido por iniciativa da entidade empregadora, com efeitos desde 17 de Novembro

de 2006, uma vez que a carta de rescisão do contrato de trabalho que lhe foi dirigida chegou ao seu conhecimento (cfr. documento 1, anexo à resposta à nota de culpa, fl. 28 do processo), entende a CITE não poder emitir parecer prévio ao despedimento. Neste sentido, é claro o disposto no n.º 1 do artigo 224.º do Código Civil, que preconiza que *a declaração negocial que tem um destinatário torna-se eficaz logo que chega ao seu poder ou é dele conhecida*.

**2.2.2.** Na verdade, não tendo sido posto em causa o teor da referida declaração, leia-se carta de rescisão de contrato de trabalho (como é apelidada pela ora entidade arguente), uma vez que a empresa não suscitou qualquer questão relativa a eventual falsidade ou falsificação do documento, a trabalhadora foi despedida sem justa causa.

**2.2.3.** Todavia, saliente-se, não compete à CITE averiguar de que forma a carta de rescisão do contrato chegou ao conhecimento da trabalhadora. Embora a empresa, mediante nota de culpa, que se afigura extemporânea, acuse a trabalhadora de ter furtado tal documento, e outros que constam da referida nota, tal averiguação será desígnio das entidades competentes na matéria, às quais, segundo informação da própria empresa, a mesma terá participado o alegado furto (ponto 13. da nota de culpa, fl. 15 do processo).

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE considera que:

O despedimento da trabalhadora lactante ..., decidido pela entidade empregadora, a produzir efeitos desde 17 de Novembro de 2006, é inválido, em virtude de este despedimento carecer sempre de parecer prévio desta Comissão, nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que, no caso *sub judice*, apenas foi solicitado posteriormente àquela decisão. Assim, entende a CITE não poder emitir parecer prévio ao despedimento, conforme ponto 2.2.1.

Caso tal despedimento venha a ser declarado ilícito, em sede judicial, a trabalhadora poderá, eventualmente, ter direito a ser reintegrada ou indemnizada, nos termos do n.º 7 do artigo 51.º do mesmo Código.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007**