

PARECER N.º 39/CITE/2007

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 169 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.04.2007, a CITE recebeu da Direcção de Recursos e Meios do Banco ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, 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. A nota de culpa refere que a trabalhadora arguida foi *admitida em 01 de Junho de 2005*, e que *actualmente se encontra no nível 05 (cinco), tendo a categoria profissional de Administrativa e exerce a função de Gestora Comercial da Agência da ..., em Lisboa*.
- 1.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida dos seguintes comportamentos:
 - 1.3.1. *No dia 03 de Agosto de 2006, a Arguida entrou ao serviço pelas 09h00, preencheu a folha de ponto correctamente mas, após a assinatura da mesma pela respectiva chefia, alterou a hora de entrada para as 08h00m.*
 - 1.3.2. *No dia 14 de Agosto de 2006, a Arguida entrou ao serviço em hora que agora, por força da viciação efectuada, já não é possível concretizar, preencheu a folha de ponto correctamente mas, posteriormente, após a assinatura da mesma pela respectiva chefia, alterou a hora de entrada para as 08h30.*
 - 1.3.3. *No dia 16 de Agosto de 2006, a Arguida entrou ao serviço em hora que agora, por força da viciação efectuada, já não é possível concretizar, preencheu a folha de ponto*

correctamente mas, posteriormente, após a assinatura da mesma pela respectiva chefia, alterou a hora de entrada para as 08h30.

1.3.4. *A Arguida, com o fundamento de ter estado nos serviços de urgência do SAMS, no período compreendido entre as 07h36 e as 18h45, faltou ao serviço no dia 17 de Outubro de 2006, sendo certo que o seu atendimento naquele serviço decorreu entre as 17h36 e as 18h45.*

1.3.5. *Mas, nessa data, para além desta consulta, a Arguida teve uma outra consulta, concretamente de estomatologia, consulta essa que decorreu entre as 14h00 e as 17h00, de onde resulta que a Arguida, para além de não ter justificação para o período compreendido entre as 08h30 e as 13h00, viciou o documento de justificação emitido pelo SAMS.*

1.3.6. *A Arguida, com o fundamento de ter estado nos SAMS, numa consulta de estomatologia, no período compreendido entre as 07h00 e as 17h45, faltou ao serviço no dia 23 de Outubro de 2006, sendo certo que, naquela data, a Arguida não teve qualquer consulta nos SAMS. De facto, a justificação apresentada reporta-se à consulta de estomatologia que a Arguida teve no dia 17 de Outubro de 2006, entre as 14h00 e as 17h00 e cuja justificação adulterou, quer no que concerne à data, que alterou para 23 de Outubro de 2006, quer as horas em que esteve no SAMS, horas essas que adulterou das 14h00 às 17h45, para 07h00 às 17h45.*

1.3.6.1. *De referir que os serviços dos SAMS abrem às 08h00, pelo que as consultas da Arguida nunca poderiam ter tido início antes da abertura dos serviços médicos a que recorreu.*

1.3.7. *A Arguida faltou ao serviço no dia 18 de Outubro de 2006, tendo justificado a falta com uma declaração emitida pela sociedade ... a ... – Medicina Dentária, L.^{da}, nos termos da qual esteve naquele consultório no período compreendido entre as 09h30 e as 19h00. Para além da declaração apresentada se encontrar grosseiramente viciada, quer no que concerne à data, quer no que concerne à hora da consulta, a sociedade emitente veio confirmar que, efectivamente, a referida declaração havia sido alterada, quer quanto à data, quer quanto ao número de horas de permanência no consultório, não fazendo sequer sentido que uma consulta de estomatologia pudesse ter demorado 09h30.*

- 1.3.8.** *No dia 21 de Agosto de 2006, a Arguida, ao organizar um novo processo de crédito relativo ao Cliente ..., foi apanhada pelo seu gerente, Sr. ..., a fazer vários recortes, montagem e colagem num impresso designado “Declaração de Bens”, montagem essa que passou pelo recorte da assinatura do cliente ... aposta num documento e pela sua aposição noutro documento.*
- 1.3.9.** *Nessa mesma data (21/08/2006) e relativamente ao mesmo cliente, preencheu o “QUESTIONÁRIO CRÉDITO SCORING – CONSUMO”, no qual fez constar a existência de uma propriedade livre de encargos, com o valor de 100.000,00 €, o que não corresponde à verdade e, para além disso, omitiu a existência de um empréstimo, no valor de 325.000,00 €, contraído junto de outras instituições de crédito.*
- 1.3.10.** *No dia 14/03/2006, promoveu a venda, ao cliente ..., de 30.000,00 € (6.000 UPS com a cotação de 5,00 €/cada) em fundos Capital Garantido, tendo omitido que a referida aplicação tinha uma duração de 5 anos e que o capital apenas era garantido no final do prazo.*
- 1.3.10.1.** *Por via dessa omissão, em Julho de 2006, quando o Cliente procedeu à sua mobilização, tal mobilização implicou, para além de má imagem, um prejuízo de 1.030,80 € para o Banco, já que, na data de venda, a cotação se encontrava a 4,8282 €.*
- 1.3.11.** *Em Abril de 2006, a Arguida promoveu a colocação, junto da Cliente ..., com 85 anos de idade, de uma aplicação, no Plano de Pensões 2015, de 2.500,00 €, produto esse que a Cliente veio a rejeitar quando se apercebeu do respectivo prazo, prazo esse que não lhe foi explicitado no momento da operação.*
- 1.3.12.** *No dia 23 de Junho de 2006, a Arguida promoveu, via telefone, a colocação de 2.500,00 € num PPR, junto da Cliente ... e, nesse mesmo dia, sem que estivesse munida de qualquer documento assinado pela Cliente em causa, concretizou a operação (que posteriormente a Cliente veio a recusar com o fundamento de lhe ter sido omitido o prazo).*
- 1.3.12.1.** *Refere o Banco que os factos referidos no artigo anterior consubstanciam uma dupla infracção, como segue: i) venda de um produto com omissão da explicitação de todas*

as condições que lhe estão associadas; e, ii) concretização da operação sem que a Cliente tivesse assinado a respectiva documentação de suporte.

1.3.13. *No dia 15 de Fevereiro de 2006, o Cliente ... escreveu ao ... a protestar pela falta de educação manifestada pela Arguida no decorrer de um contacto telefónico efectuado no dia 6 de Janeiro de 2006 e ainda pelo facto de a Arguida ter recusado a sua correcta identificação, bem assim como da sua gerente.*

1.4. *O Banco conclui que o comportamento da Arguida é indiciariamente muito grave, subsumindo-se, na previsão das alíneas a) a e) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto; nas alíneas b), d) e g) do n.º 1 da cláusula 34.ª do ACTV e nas alíneas d), e) e f) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, o que, nos termos do n.º 1 da mesma disposição legal, **constitui justa causa de despedimento.***

1.5. *Em aditamento à nota de culpa, o Banco refere que, no dia 24 de Março de 2006 (sexta-feira), a Arguida faltou ao serviço e, quando, no dia 27 desse mesmo mês se apresentou, justificou a falta com o fundamento de ter estado no Serviço de Radiologia, do SAMS, entre as 09h30 e as 18h00.*

1.5.1. *Refere o Banco que para “comprovar” os factos invocados, a Arguida apresentou uma justificação relativa à sua comparência nos Serviços de Radiologia SAMS, justificação essa que, após cuidada análise, se verificou ter sido grosseiramente falsificada, pois, naquela data (24/03/2006), a Arguida não fez qualquer exame nos Serviços de Radiologia do SAMS, pelo que o documento apresentado à Arguente foi emitido por a Arguida ali se ter deslocado para, provavelmente, proceder ao levantamento de exames anteriormente realizados por si ou por alguém que a incumbiu de proceder ao seu levantamento. Ora, essa tarefa, para além de não demorar mais do que uns escassos 20 ou 30 minutos, poderia ser realizada fora do horário normal de trabalho, uma vez que o horário de funcionamento dos SAMS é das 08h00 às 21h00, sem qualquer interrupção.*

1.5.2. *O Banco acrescenta que a Arguida, para prolongar o seu fim-de-semana, arranjou um pretexto para se deslocar aos Serviços de Radiologia do SAMS, obteve um documento emitido por aqueles Serviços, nos termos do qual se fez constar que a Arguida ali esteve entre as 09h30 e as 10h00 e, após isso, **falsificou o referido documento**, tendo alterado o “10” para “18” mediante a colocação de um novo “0” (zero) sobreposto ao “zero”*

inicial que ali havia sido colocado pelo(a) funcionário(a) do SAMS que emitiu o documento posteriormente viciado pela Arguida.

1.5.3. O Banco conclui, igualmente, que *os factos supra-referidos são, indiciariamente, muito graves, subsumindo-se na previsão das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 34.ª do ACT que lhe é aplicável, constituindo justa causa de despedimento nos termos das alíneas d) e f) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto.*

1.6. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa e ao aditamento à nota de culpa, referindo a caducidade do procedimento disciplinar e refutando os factos de que é acusada pela entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva refere que *... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (*vide*, entre outros, os acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Em primeiro lugar, quanto à alegada questão prévia da caducidade do procedimento disciplinar, há que verificar a sua existência.
- 2.3.1.** Com efeito, estabelece o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *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 infracção* e o n.º 4 do artigo 411.º do mesmo Código dispõe que *a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º*.
- 2.3.2.** Nos termos do artigo 412.º do aludido código, *a instauração do procedimento prévio de inquérito (também) interrompe os prazos (estabelecidos no artigo 372.º), 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*.
- 2.3.2.1.** Saliente-se que o mecanismo do procedimento prévio de inquérito exige uma maior celeridade para o seu início – trinta dias a partir da suspeita da existência de comportamentos irregulares – do que para o início do processo disciplinar, que são 60 dias a partir do conhecimento da infracção por parte do empregador ou do superior hierárquico com competência disciplinar.
- 2.3.3.** Ora, não tendo o Banco utilizado o mecanismo do procedimento prévio de inquérito e tendo comunicado a nota de culpa à trabalhadora arguida, em 15.01.2007, já caducara a possibilidade do exercício da acção disciplinar, relativamente a todas as infracções imputadas à trabalhadora arguida na nota de culpa, de que aquele tenha tido conhecimento, antes de 15.11.2006.
- 2.3.4.** De facto, da análise do presente processo disciplinar, torna-se evidente, nomeadamente, através dos avisos de crédito de remunerações da Arguida, em que não há registo de

desconto de qualquer falta injustificada de Junho de 2005 a Janeiro de 2007 (fls. 225 a 245) e dos depoimentos dos diversos superiores hierárquicos da trabalhadora arguida, arrolados como testemunhas pela Arguente (fls. 253 a 260, 261 a 266, 270 a 276, 278 a 285, 288 a 289, 403 e 404, 405 e 406, 410 a 412, 420 e 421, 422 a 424, 425 a 428 e 430 e 431), que tiveram conhecimento de todos os factos de que esta é acusada na nota de culpa e respectivo aditamento, quase imediatamente a seguir à sua ocorrência, ou seja, muito tempo antes de 15.11.2006.

2.3.4.1. No caso *sub judice*, convém salientar que foram os superiores hierárquicos que, em primeira instância, avaliaram, em termos disciplinares, os comportamentos da trabalhadora arguida, de que tiveram conhecimento, comunicando-os à Direcção de Recursos Humanos, que, por sua vez, os comunicou ao Comité Disciplinar que os apreciou e deu o seguimento que considerou mais adequado.

2.3.4.2. No caso em apreço, o Banco não demonstrou, conforme lhe competia, nos termos da presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que as datas relevantes para efeitos de conhecimento das eventuais infracções não fossem aquelas em que os superiores hierárquicos da trabalhadora arguida tiveram conhecimento dessas infracções, mas sim as datas em que estas chegaram ao conhecimento do Comité Disciplinar, até porque foram aqueles e não este que decidiram que aquelas condutas tinham relevância disciplinar.

2.3.5. Nestes termos, considera-se verificada a caducidade do exercício da acção disciplinar no que respeita a todas as alegadas infracções imputadas à trabalhadora arguida constantes da nota de culpa e do respectivo aditamento, em virtude de o respectivo procedimento disciplinar não ter sido exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento das alegadas infracções.

2.4. Face ao que antecede, fica prejudicada a apreciação da justa causa de despedimento, nos termos previstos no artigo 396.º do Código do Trabalho.

2.5. Assim, entende-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

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