

## PARECER N.º 4/CITE/2008

**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 alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 466 – DG/2007

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 21.12.2007, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., da ..., S.A., 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. Em 01.10.2007, a referida instrutora enviou a nota de culpa (de fls. 3 a 8) à trabalhadora arguida, na qual refere o seguinte:
  - 1.2.1. *A ... é uma promoção que visa recompensar os clientes ... pela sua fidelidade e que se traduz na obtenção (carregamento) de pontos que podem ser trocados (rebatimento) por produtos/serviços nos termos previstos no catálogo ... existente nas lojas ...*
  - 1.2.2. *Os pontos são obtidos pelos clientes ... sempre que estes efectuem compras nos ... e alguns produtos e serviços dos Parceiros, sendo posteriormente rebatidos pelos clientes ... através da troca de tais pontos por produtos e/ou serviços incluídos no catálogo... As funções da arguida inserem-se no Departamento ..., cabendo-lhe, entre outras, promover acções de controlo de stocks de brindes, de logística e de combate à fraude referentes à utilização do cartão ...*
  - 1.2.3. *O Departamento de ... é composto pela arguida, ..., ... e ... (informático, prestador de serviços e trabalhador da empresa ...), sendo a responsável deste Departamento – ..., cujo local de trabalho se situa em ...*
  - 1.2.4. *Através de ficheiros sobre os carregamentos efectuados na sede da empresa e on line; com indicação dos utilizadores que os tinham efectuado, números de cartões, datas é*

*terminais usados, bem como de rebatimentos de pontos e em que locais, verificou-se que a arguida procedeu a carregamentos e rebatimentos irregulares de pontos em cartões ... que tem na sua posse. Aos pontos carregados pela a arguida não corresponde nenhuma aquisição/transacção por esta efectuada nos ...*

- 1.2.5.** *Não se inserem nas funções da arguida carregar ou rebater pontos nos cartões ...; a arguida apenas pode ajustar pontos por devolução, ou seja, o cliente ... pode reclamar (situação que é excepcional) e pretender devolver o brinde, sendo que nesse caso o ... envia um fax à arguida e esta devolve (após verificação de não fraude de pontos do cartão), insere pontos no cartão do cliente a partir da sede da ...*
- 1.2.6.** *A arguida efectuou, utilizando o seu ID, on line (...) e/ou nos terminais de carregamento de pontos existentes na sede da ... (...); carregamentos de pontos em cartões ... que tem na sua posse, nomeadamente com os cartões n.ºs 32003183, 32012140, 32069321, 320031834 320121408, 320593081 e 320693215, para seu benefício pessoal.*
- 1.2.7.** *A arguida aproveitou o facto de, através das suas funções e da utilização de uma password que lhe dava acesso ao sistema informático de gestão dos pontos dos cartões ..., ter acumulado e posteriormente rebatido indevidamente pontos em cartões ..., em brindes do catálogo ... (enviados para o seu domicílio) e em compras nos parceiros ..., ... de ... e ... de ...*
- 1.2.8.** *A arguida procedeu à troca dos pontos por vales..., tendo feito entrega dos referidos vales no parceiro ... para pagamento de mensagens, sendo que tais vales ... foram por aquela retirados de facturas que os parceiros enviam à ... (juntamente com os respectivos vales) para pagamento.*
- 1.2.9.** *O departamento de pagamentos aos parceiros do catálogo ... recebeu do parceiro ..., uma factura referente a uma mensagem, cujo valor correspondia a 10.200 pontos, bem como os vales ... correspondentes a tais pontos.*
- 1.2.10.** *De acordo com as normas constantes do actual catálogo ... (2006/2007), em anexo à referida factura deveria estar uma cópia do talão comprovativo do rebatimento do número de pontos exigido, talão que é emitido directamente nos... Neste caso, a arguida utilizou um conjunto de vales ... cujos pontos, em acumulação; perfaziam os 10.200 pontos necessários para a mensagem. Aqueles vales ... pertenciam ao catálogo ... anterior, e era suposto já não estarem a ser aceites pelos parceiros.*

- 1.2.11.** *No entanto, a arguida ... utilizou dois dos seus nomes, pelos quais não é conhecida na ... – ... – seu segundo nome próprio e seu nome de casada, indicou a morada da sua residência e indicou o seu n.º de telemóvel (de serviço) como local de envio do voucher pela empresa ...*
- 1.2.12.** *A arguida solicitou também a remissão de pontos em vários cartões ... para pagamento à mesma empresa ... de uma sessão de SPA para casal. E, fê-lo através de um endereço electrónico do Hotel ..., sito em ..., propriedade de familiares da arguida, solicitando o rebatimento dos seus pretensos pontos acumulados nos cartões ... n.ºs 320034301 (8.625 pontos), 3203311942 (9.024 pontos), 320521648 (8.876 pontos) e 322661489 (6.756 pontos).*
- 1.2.13.** *Sucedem que a arguida, para além de não ter efectivamente rebatido os pontos necessários nos cartões supra-referidos, indicou um número de cartão que nem sequer existe.*
- 1.2.14.** *Acresce que a arguida, no seu local de trabalho, tirava da gaveta da sua secretária vários vales de pontos ... e guardava-os na sua carteira.*
- 1.2.15.** *Aquando do concerto dos ..., a arguida tirou da gaveta da sua secretária vários vales de pontos ..., carimbou-os com a indicação de vários ... (como se tal correspondesse a abastecimento de ... em tais postos de abastecimento ...) e colocou-os de seguida na sua carteira, sendo que os utilizou no parceiro ...*
- 1.2.16.** *Por outro lado, no departamento de ... a arguida não cumpria o seu horário de trabalho – 9h00 às 13h e das 14h00 às 17h00, chegando sistematicamente atrasada e ausentando-se sem autorização e sem apresentação de justificação da falta. A arguida aproveitava do facto de o local de trabalho da sua chefia – ... – ser em Espanha, permitindo-se fazer o horário de trabalho (chegando ao meio dia) que entendia, sem que a sua superiora hierárquica soubesse.*
- 1.2.17.** *As funções da arguida não implicam visitas a clientes ... nem reuniões fora da ..., sendo 100% realizadas no seu local de trabalho na sede da .... Acresce que a arguida incomodava diariamente uma sua colega de trabalho, referindo-se a esta, enquanto conversava com outro trabalhador, ..., e na sua presença, utilizando a expressão a “bufa”, referindo-se igualmente a outros colegas de trabalho como os “bufos”,*

*continuando a falar com o colega ... numa espécie de código e criando um ambiente desestabilizador, intimidativo e hostil.*

**1.2.18.** *A arguida, juntamente com outro trabalhador, ..., pendurou uma colagem na parede, virada para uma sua colega de trabalho, de um pássaro com uma câmara, a que ambos denominavam o “Big Brother”, por forma a ferir a dignidade dessa colega e humilhá-la.*

**1.3.** *Face aos comportamentos acima descritos, a arguida, para além de demonstrar falta de zelo e diligência pelo trabalho, falta de respeito pelos colegas de trabalho e pela entidade empregadora, acarretou graves prejuízos materiais para a ... e demonstrou de forma clara a falta de lealdade para com a entidade empregadora, quebrando a confiança que necessariamente tem de existir, por parte desta nos seus trabalhadores.*

**1.3.1.** *A confiança que a empresa depositava na arguida ficou completa e definitivamente perdida, inviabilizando em absoluto o vínculo laboral até agora existente.*

**1.3.2.** *A conduta desonesta da arguida, supradescrita, integra, assim, o conceito de infracção disciplinar muito grave sendo, como tal, punível, nomeadamente por incumprimento dos deveres consignados nas alíneas, a), b), c), d), e) f) e g) do artigo 120.º do Código do Trabalho. A violação de tais deveres constitui justa causa de despedimento, de acordo com o disposto nas alíneas a), b), c), d), e), g) e i) do artigo. 396.º do Código do Trabalho.*

**1.3.3.** *A senhora instrutora conclui que face aos factos descritos com base nos documentos apresentados, constantes do presente processo, ter este violado culposa, reiterada e gravemente os deveres decorrentes do seu contrato de trabalho, pondo em causa de forma irreversível a relação de confiança inerente ao contrato de trabalho, ainda mais grave, no caso em apreço, dadas as funções pela arguida exercidas, tornando assim imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo a sua conduta justa causa de despedimento.*

**1.4.** *Em 16.10.2007, a trabalhadora arguida envia uma carta à Administração da ... a acusar a recepção no passado dia 4 de Outubro de 2007 de uma carta, datada de 1 de Outubro do mesmo mês, que lhe foi endereçada por ..., onde se apresenta na qualidade de instrutora de um processo disciplinar e onde lhe é comunicado que será intenção da ..., S.A. proceder ao seu despedimento com justa causa.*

- 1.4.1.** A trabalhadora refere nessa carta que *tal como previsto expressamente no Código do Trabalho, uma intenção de despedimento, a existir, deve ser comunicada ao trabalhador pelo seu empregador ou, no mínimo, por alguém, devida, formal e legalmente, mandatado ou designado, para o efeito. Ora, a referida comunicação não é acompanhada de qualquer despacho de um representante legal da ..., S.A. nomeando ou mandatando a referida senhora instrutora de qualquer processo disciplinar.*
- 1.4.2.** A trabalhadora solicita que *lhe seja enviada cópia do (a existir) referido Despacho de nomeação da Instrutora que assina esta comunicação, clarificando se, assim, essa empresa assume propriamente tal posição, bem como, a possibilidade de, imediatamente após a recepção de uma nota de culpa formal e legalmente suportada, poder deslocar-se ao seu posto de trabalho a fim de ter acesso aos seus, retidos, bens pessoais e demais documentos que serão essenciais para a tempestiva elaboração da competente resposta à mesma, que então apresentará, nos prazos legalmente previstos para o efeito.*
- 1.5.** Em 18.12.2007, a senhora instrutora responde à carta que a trabalhadora endereçou à entidade patronal ..., S.A., afirmando que *relativamente à questão levantada quanto ao facto de ter recebido carta e nota de culpa assinada pela ora signatária, instrutora do processo disciplinar, apenas de referir que o que é legalmente indispensável remeter ao arguido de um processo disciplinar é a carta (na qual se comunica inequivocamente ao trabalhador a intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa) acompanhada da nota de culpa. Pelo que, tendo V. Ex.<sup>a</sup> recebido, a 03/10/07, a carta e a nota de culpa (logo, conhecido das infracções de que vem acusada) tem, como já referido em anterior missiva, 10 (dez) dias úteis a contar daquela data para vir consultar o processo e para apresentar resposta à nota de culpa.*

## **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 (ver, 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.** Acontece que, dentro do prazo da resposta à nota de culpa, a trabalhadora, em carta enviada à administração da empresa, solicita o despacho de nomeação da instrutora para em nome do empregador exercer o poder disciplinar, como condição para poder, tempestivamente, responder à nota de culpa.
- 2.4.** Efectivamente, a senhora instrutora do presente processo disciplinar não apresentou qualquer documento que lhe conferisse poderes para, em nome da entidade empregadora, exercer o poder disciplinar. Aliás, respondendo à carta da trabalhadora relativamente a esta questão afirmou que *quanto ao facto de ter recebido carta e nota de culpa assinada pela ora signatária, instrutora do processo disciplinar, apenas de referir que o que é legalmente indispensável remeter ao arguido de um processo disciplinar é a carta (na qual se comunica inequivocamente ao trabalhador a intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa) acompanhada da nota de culpa.*
- 2.5.** Ora, estabelece o n.º 1 do artigo 365.º do Código do Trabalho que *o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar*

*o contrato de trabalho. E o n.º 2 desse mesmo artigo estipula que o poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.*

- 2.6.** No seguimento desta lógica, o legislador refere no n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho que *nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.*
- 2.7.** Competindo o exercício do poder disciplinar ao empregador ou ao superior hierárquico, nos termos estabelecidos pelo empregador, torna-se evidente a necessidade de um documento do empregador que legitime a intervenção de qualquer instrutor de um qualquer processo disciplinar.
- 2.8.** Assim, a alínea *a)* do artigo 429.º do Código do Trabalho, estabelece que *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito se não tiver sido precedido do respectivo procedimento.*
- 2.8.1.** E a alínea *a)* do n.º 2 do artigo 430.º do mesmo Código dispõe que *o procedimento só pode ser declarado inválido se faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos no artigo 411.º.*
- 2.9.** Ora, a presente nota de culpa foi elaborada e comunicada à trabalhadora pela senhora instrutora do processo disciplinar, sem que esta demonstrasse representar o empregador, conforme estabelecem os normativos anteriormente citados.
- 2.10.** Tal situação gera a ilicitude do despedimento pelos fundamentos apontados e, também, porque não seria respeitado o princípio do contraditório, nos termos da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que o respectivo processo disciplinar se considera inválido.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 15 DE JANEIRO DE 2008**