

PARECER N.º 23/CITE/2002

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 70/200, de 4 de Maio, conjugado com o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
Processo n.º 27/02

I - OBJECTO

- 1.1.** Em 12.06.2002, a CITE recebeu da ..., uma carta acompanhada de cópia do processo disciplinar movido por esta entidade à trabalhadora grávida naquela empresa ..., com intenção de despedimento nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 24.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, conjugado com o art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.2.** Do processo constam, para além da correspondência trocada entre a trabalhadora e a entidade patronal, entre a instrutora do processo e a trabalhadora, cópias de ordens internas elaboradas pela arguente, do ofício enviado pela Escola Básica 2.º e 3.º Ciclos de ..., da comunicação interna enviada pela testemunha ... da DRH da empresa, da ficha individual da trabalhadora e listagem com identificação dos restantes funcionários da ... afectos à Escola ..., do depoimento de duas testemunhas da arguente, do depoimento de uma testemunha apresentada pela trabalhadora, do fax remetido pela Presidente do Conselho Executivo da escola à ..., de informações elaboradas pela instrutora do processo, do relatório final do processo prévio de inquérito instaurado à trabalhadora, dos projectos de carta de intenção de despedimento e respectiva nota de culpa a enviar à arguida elaborados pela instrutora, da procuração e da identificação do mandatário da arguida, da nota de culpa, da resposta à nota de culpa, do boletim de saúde da grávida ..., da correspondência enviada à testemunha ... pela instrutora, da qual não consta informação sobre qual terá sido o modo de envio de tal documentação, do relatório final e de fax enviado pela CITE à arguente solicitando a junção aos autos de cópias legíveis das fls. 9, 18 e 63 do processo disciplinar.
- 1.3.** A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - 1.3.1.** A trabalhadora "... exercia à data dos factos, as funções de supervisora de escolas, competindo-lhe, designadamente, zelar pelo bom funcionamento das unidades instaladas nas escolas: ...".

- 1.3.2.** Encontrando-se obrigada a "... promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade das referidas unidades e corrigir quaisquer insuficiências ou irregularidades detectadas".
- 1.3.3.** Todas as situações anómalas verificadas nas unidades e a marcação de reuniões com clientes deveriam ser comunicadas ao superior hierárquico da arguida - ...
- 1.3.4.** Sucede que, em 16 de Novembro de 2001, no período da tarde, a trabalhadora deslocou-se à Escola Básica dos 2º e 3º Ciclos de ... com o objectivo de se reunir com o Conselho Executivo a fim de solucionar problemas ocorridos na gestão daquela unidade.
- 1.3.5.** Na mencionada reunião onde se encontravam presentes as professoras ..., a trabalhadora fez-se acompanhar "... de um alegado amigo pessoal, ... que declarou ser funcionário da ..., concretamente do ...", tendo assumido "... na referida reunião e na visita que fez à unidade, um comportamento arrogante e incorrecto para com os membros do referido Conselho Executivo".
- 1.3.6.** Tendo ainda o mesmo declarado "... que estava ali para, em conjunto, resolverem as situações anómalas verificadas na unidade"... e proferindo as frases que a seguir se transcrevem: "a escola está de má vontade para com ...; esta escola só cria problemas a toda gente; ninguém quer trabalhar aqui". E,
- 1.3.7.** solicitou a um dos membros do Conselho Executivo, nomeadamente à professora ... que o ajudasse a encontrar uma cozinheira, tendo até proposto" ... que a cozinheira afecta à unidade instalada naquela escola fosse trocada com outra de uma escola perto a fim de se verificar se (se) mantinham as queixas que vinham sendo apresentadas".
- 1.3.8.** Aquando da visita efectuada à unidade o referido indivíduo foi apresentado pela arguida como sendo um seu colega. No entanto, tal facto não corresponde à verdade, dado o indivíduo nunca ter sido funcionário da ... e ser estranho à empresa.
- 1.3.9.** A trabalhadora arguida não informou o seu superior hierárquico da mencionada reunião nem tão pouco "... pediu autorização para se fazer acompanhar de um estranho e muito menos para o apresentar junto do Conselho Executivo da escola como um funcionário da ...", para além de ter permitido a sua intervenção na reunião.
- 1.3.10.** A trabalhadora omitiu os factos ao seu chefe de divisão e só após ter sido interpelada pelo mesmo lhe deu conhecimento.
- 1.3.11.** A ocorrência dos factos chegou ao conhecimento da empresa através do Conselho Executivo da Escola "... que demonstrou ... o seu desagrado pela atitude arrogante e incorrecta do indivíduo que acompanhou ..." a trabalhadora àquela reunião, tendo-se visto obrigada a

esclarecer o equívoco e a assumir que tinha estado na reunião uma pessoa que não conhecia.

1.3.12. Com tal comportamento, a arguida prejudicou seriamente a imagem da empresa ... junto do seu cliente, tendo inclusive o Conselho Executivo da escola declarado expressamente que foi enganado pelo referido indivíduo, facto para o qual exigiu explicações à arguente.

1.3.13. Por último, a nota de culpa refere que a arguida com a sua conduta violou o disposto nas alíneas a), b) (segunda parte, c), e) e f), do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24/11/1969, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos do art.º 9.º, n.ºs 1 e 2 alíneas a) e e) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02.

1.4. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora apresenta uma versão diferente dos factos constantes da acusação, referindo, em síntese, o seguinte:

1.4.1. À data da ocorrência dos factos exercia funções de supervisora nas escolas enumeradas no ponto n.º 1 do nota de culpa, auferindo a remuneração de € 868.41 e tinha à sua disposição uma viatura, à qual poderia dar uso pessoal, sendo as despesas relacionadas com o combustível da mesma e porte de portagens suportados pela arguente.

1.4.2. “As funções de supervisora passavam pela melhoria da produtividade das referidas unidades mediante gestão de compras do modo de confecção dos pratos do pessoal para além do cumprimento das contingências impostas pelo caderno de encargos”.

1.4.3. O dever de zelo e a diligencia imperaram sempre na sua conduta, e por isso mesmo, dois anos após ter sido admitida ao serviço da arguente como despenseira foi promovida a encarregada e foram-lhe atribuídas funções que integram a categoria de supervisora, função que exerce com profissionalismo, que pode ser atestado pela director da área funcional e funcionários com quem trabalhava, tendo inclusive os conselhos executivos das escolas e o coordenador da DRL sempre mostrado satisfação pelo trabalho desempenhado por si.

1.4.4. Teve até melhor desempenho nas unidades que supervisionava que as suas colegas mais antigas e experientes, facto esse que a empresa reconheceu ao atribuir-lhe um prémio de produtividade trimestralmente.

1.4.5. O processo disciplinar devia ter sido instaurado até 3 de Fevereiro de 2002, de acordo com o disposto no art.º 31.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24/11/69, uma vez que a empresa teve conhecimento dos factos, “... pelo menos com a recepção da carta do Conselho Executivo da Escola ...”.

1.4.6. Ainda que tenha sido instaurado processo prévio de inquérito, conforme ordem de serviço da Directora de Recursos Humanos em 14/12/01, o referido processo tem que se mostrar

necessário para fundamentar a nota de culpa e tem que ser conduzido de forma diligente, o que não se verificou no caso em apreço.

- 1.4.7.** Durante quatro meses a empresa apenas procedeu à junção dos documentos seguintes: ficha individual da arguida e listagem das funcionárias afectas à unidade instalada na ...; depoimentos de duas testemunhas e informação de que os factos foram confirmados telefonicamente pela prof.^a ... e de que se tinha tentado contactar a gerente da unidade, sem terem sido obtidos resultados e do qual nem existe qualquer comprovativo.
- 1.4.8.** Não se pode admitir um alargamento do prazo previsto para o exercício da acção disciplinar de forma aleatória, uma vez que as diligências efectuadas pela empresa poderiam ter sido realizadas durante o prazo dos sessenta dias previstos no art.º 31.º n.º 1 da Lei de Contrato de Trabalho.
- 1.4.9.** Refere que os factos constantes da nota de culpa referentes ao dia 16/11/01 não correspondem à verdade e que a instauração do processo disciplinar se deve ao facto de ter feito denúncias contra o seu superior hierárquico – ..., pelo assédio sexual de que foi vítima por parte daquele dirigente.
- 1.4.10.** Até à data da denúncia dos factos mencionados no ponto anterior, a empresa sempre considerou a trabalhadora competente e exemplar. Depois de ter dado conhecimento ao Director ... do assédio sexual de que era vítima por parte do Sr. ..., "... tornou-se um alvo a abater",
- 1.4.11.** É verdade que no dia 16/11/01 se deslocou à Escola ... com a finalidade de resolver um problema que havia sido colocado à arguente, mas fê-lo a pedido do Sr. ...
- 1.4.12.** Aquando do pedido feito por aquele superior hierárquico, a arguida informou que necessitava de se fazer acompanhar por mais uma pessoa, dado se tratar de uma escola problemática e não se encontrar em condições de realizar tal tarefa, por "razões de saúde e psíquicas".
- 1.4.13.** O Sr. ... mostrou-se indisponível para acompanhar a arguida e inclusive sugeriu que se fizesse acompanhar por uma terceira pessoa, facto do qual deu conhecimento ao ... – Coordenador da ... que se mostrou também ele indisponível para a acompanhar.
- 1.4.14.** Na reunião interveio no sentido de procurar sanar os problemas denunciados pela empresa e tendo em conta os interesses da empresa, tendo a reunião decorrido em tom educado e cordial, não sendo como tal verdadeiro o constante da nota de culpa nem o constante da carta enviada à ... pelo Conselho Executivo da Escola ...
- 1.4.15.** O amigo que a acompanhou à reunião não foi apresentado como funcionário da ... e apenas interveio "... no sentido de apoiar a arguida na resolução dos problemas detectados

e no serenar das incompatibilidades levantadas pelos membros ..." do referido Conselho Executivo.

- 1.4.16. Os problemas apresentados na reunião pelos membros do Conselho Executivo da escola à trabalhadora arguida foram resolvidos.
- 1.4.17. A Escola foi incentivada pelo superior hierárquico da arguida "... a participar e a denunciar o suposto desrespeito, que nunca existiu nem se pretendeu prosseguir".
- 1.4.18. O referido superior hierárquico quanto muito poderia ter questionado o meio que a trabalhadora arguida utilizou para a resolução dos problemas com a escola, não dando disso conhecimento à cliente.
- 1.4.19. Uma vez mais refere que, se não tivesse recebido autorização do seu superior hierárquico para se fazer acompanhar de uma terceira pessoa à reunião, não se teria feito acompanhar do seu amigo.
- 1.4.20. Desde Janeiro de 2002, altura em que regressou de baixa médica, que se encontra suspensa das habituais funções que desempenhava, tendo-lhe sido retirados o telemóvel e a viatura para uso pessoal e "... remetida ao serviço de fotocópias, inclusivamente para funcionários que antes eram seus subordinados".
- 1.4.21. A trabalhadora termina a resposta à nota de culpa referindo que se encontra grávida e que toda esta situação lhe tem trazido "grave perturbação", estando certa que o presente processo disciplinar se deve ao facto de ter denunciado o seu superior hierárquico por assédio sexual de que vinha sendo vítima por parte daquele dirigente da empresa ...
- 1.5. Em 18/02/2000, a CITE contactou telefonicamente com a empresa a solicitar o envio de cópias legíveis das fls. 9, 18 e 63 do processo disciplinar até dia 19/06/02, pedido esse que reiterou através de fax, datado do mesmo dia.
- 1.6. Em 18/01/2000, a CITE recebeu da representante legal da empresa, em resposta ao solicitado no ponto 1.5. do presente parecer o fax anexo que junta as cópias legíveis das fls. 9, 18 e 63 do processo disciplinar.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Sem necessidade de se fazerem considerandos sobre se, no caso em apreço, houve ou não lugar à caducidade do procedimento disciplinar, verifica-se existirem fundamentos para que o processo disciplinar tivesse sido precedido de processo prévio de inquérito com o objectivo de se apurarem os factos imputados à trabalhadora arguida reportados a 16 de Novembro de 2001.

- 2.2.** Além do mais, tal processo de averiguações fez sentido na medida em que era necessário saber quais tinham sido as testemunhas que tinham conhecimento dos factos e ainda apurar quem seria o indivíduo por quem a trabalhadora se fez acompanhar à mencionada reunião, ocorrida na Escola ... com os membros do Conselho Executivo.
- 2.3.** No que se refere à condução do referido processo de inquérito – a lei não fixa um prazo para a sua conclusão. No entanto, afigura-se que tal processo poderia ter sido conduzido de forma mais célere na medida em que em cerca de três meses, a arguente apenas juntou aos autos dois depoimentos de duas testemunhas, a saber: a de ... que à data dos factos, exercia as funções de cozinheira na unidade da ... afecta à escola ..., e a de ..., superior hierárquico da arguida, que de acordo com os dados do processo, não presenciou os factos.
- 2.4.** Para além disso, foi ainda junto ao processo durante aquele lapso de tempo, a ficha individual da arguida e a listagem das funcionárias que com a arguida trabalhavam na unidade afecta à ... e ainda duas informações da instrutora do processo, uma que diz respeito a um depoimento feito telefonicamente pela professora ... da Escola ... e outra a informar que a tentativa para localizar a gerente da unidade não surtiu efeito.
- 2.5.** Assim, cabendo o ónus da prova à entidade empregadora, por força do art.º 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, afigura-se que a arguente, com vista ao apuramento dos factos que alega na nota de culpa, poderia durante a fase do inquérito, ter promovido a realização de outras diligências, nomeadamente da audição das trabalhadoras que vêm referidas pela testemunha ... no auto de declarações a fls. 18 do processo disciplinar, a audição da testemunha Dr. ..., bem como a audição das testemunhas que vêm referidas pela testemunha ... no auto de declarações a fls. 9 do aludido processo disciplinar.
- 2.6.** Relativamente ao depoimento prestado telefonicamente por ... – membro do Conselho Executivo da Escola ..., afigura-se que o mesmo não tem qualquer valor probatório, dado que a lei exige que este meio de prova tenha que ser redigido a escrito, pelo que, assim sendo, não poderá ser alvo de apreciação por parte da CITE.
- 2.7.** No que concerne ao facto de a trabalhadora arguida se ter recusado a ser acareada com o seu superior hierárquico, a CITE entende dever respeitar a posição adoptada pela trabalhadora, dado que a própria informou já se ter pronunciado sobre a matéria, em sede de resposta à nota de culpa, não sendo mesmo legalmente exigível.
- 2.8.** No que se refere às garantias da defesa, constata-se que a trabalhadora arguida arrolou uma testemunha na resposta à nota de culpa que não chegou a ser inquirida apesar de terem sido marcadas três datas, a primeira para 17/04/02, a segunda para 23/04/02, às quais a testemunha ... – Director da ... não compareceu, alegadamente pelo facto de as comunicações terem sido enviadas em datas próximas dos dias marcados. Esta justificação foi apresentada

pela arguida através de comunicação escrita. A terceira data, apesar de ter sido marcada para o dia solicitado pela arguida, não o foi para a hora solicitada. Afigura-se que a instrutora do processo deveria ter tido em consideração a hora indicada pela arguida para a audição da referida testemunha ou acertar uma data e hora alternativa, uma vez que lhe tinha sido transmitido que a diligência só se poderia efectuar às 14.30h e não às 18h. Assim, uma vez mais, o processo ficou prejudicado por não ter sido produzida toda a prova.

- 2.9. A trabalhadora arguida detém a categoria de encarregada de refeitório e exercia as funções de supervisora nos estabelecimentos de ensino mencionados na nota de culpa, sendo o seu superior hierárquico directo, o Sr. ..., conforme resulta da documentação junta aos autos pela arguente.
- 2.10. Relativamente aos factos ocorridos em 16/11/02 e narrados pela entidade empregadora nos pontos 4. a 18. da nota de culpa, vejamos se se encontram comprovados pela arguente e, como tal, justificam o despedimento da trabalhadora arguida.
- 2.11. Dos elementos constantes dos autos, resulta que a arguida no dia 16/11/02, se deslocou acompanhada de um amigo, pessoa desconhecida da ... à Escola ..., com o objectivo de reunir com o Conselho Executivo da escola e solucionar problemas ocorridos naquela unidade.
- 2.12. No entanto, não se encontra provado que a trabalhadora arguida se tenha feito acompanhar do referido indivíduo à reunião, sem o consentimento ou conhecimento do seu superior hierárquico, Sr. ..., uma vez que a trabalhadora na nota de culpa nega o facto e a empresa não logrou provar o contrário.
- 2.13. Também não resulta dos autos que a trabalhadora arguida tenha apresentado o amigo que a acompanhou à reunião, ocorrida na citada escola no dia 16/11/02, como sendo funcionário da ..., afecto ao departamento de recursos humanos da empresa, uma vez que a carta enviada em 30/11/01 pelo dito Conselho Executivo da Escola à empresa refere que foi o próprio indivíduo "... que se identificou como sendo funcionário da ... da parte dos recursos humanos" ... Por outro lado, a trabalhadora ... refere nas declarações prestadas no âmbito do processo prévio de inquérito, que a trabalhadora aquando da visita que fez à unidade acompanhada da mencionada pessoa, apresentou o indivíduo "como sendo um seu colega" e não como trabalhador da arguente (Cfr. fls. 2 e 19 do processo disciplinar).
- 2.14. Não se encontra provado que o referido indivíduo na reunião tivesse assumido um comportamento arrogante e incorrecto para com os membros do Conselho Executivo da Escola ... e como tal, declarado os factos constantes dos pontos n.ºs 6., 7. e 8. da nota de culpa, uma vez que, por um lado, a trabalhadora nega tais acusações. E por outro lado, tais factos apenas constam da carta enviada em 30/11/02 pelo Conselho Directivo da Escola. Assim, afigura-se que a arguente para prova do que alega deveria ter promovido a audição de testemunhas que tivessem presenciado os factos.

2.15. É ainda de sublinhar que, a instauração do presente processo disciplinar à arguida poderá estar, eventualmente, relacionado com o facto de a trabalhadora ter apresentado contra o seu superior hierárquico directo – Sr. ..., queixa por assédio sexual de que alegadamente vinha sendo vítima por parte daquele dirigente. É o que resulta do depoimento prestado pelo Director da ... - Sr. ... a fls. 63 dos autos.

2.16. Por último, salienta-se que, se a entidade patronal tivesse entendido que o comportamento da trabalhadora tinha comprometido a relação laboral existente entre ambas as partes, teria optado por suspender preventivamente a trabalhadora, até que o parecer da CITE chegasse ao seu conhecimento ao invés de ter optado por, a partir de Janeiro de 2002, passar a atribuir à trabalhadora funções de “tirar cópias”. Tal comportamento da empresa afigura-se incorrecto, dado que a única sanção passível de ser aplicada era a suspensão preventiva sem perda de retribuição, pelo que a empresa, ao enveredar por essa atitude, pretendeu sancionar a trabalhadora, direito que não lhe assiste de acordo com o referido atrás.

III - CONCLUSÃO

Em face do exposto, considera-se que a ..., não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do art.º 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 30 de Setembro, e como tal o parecer da CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JULHO DE 2002