

PARECER N.º 84/CITE/2008

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 354 – DL/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 28.07.2008, a CITE recebeu dos advogados ..., instrutores nomeados no procedimento disciplinar, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., a exercer funções de operadora, na empresa ..., L.^{da}, e afecta ao estabelecimento sito no Centro Comercial ... (Loja 270).
- 1.2.** Da nota de culpa, a folhas 32 do processo, enviada à trabalhadora em 6.06.2008, e entregue em 11.06.2008, constam sucintamente as seguintes alegações:
- A empresa tem por objecto o comércio de pronto-a-vestir e calçado;
 - A trabalhadora é funcionária da empresa desde 01.08.2003 e exerce funções de operadora na loja n.º 270 do Centro Comercial ...;
 - Em 4 de Fevereiro de 2008, a empresa apresentou a todos os seus funcionários uma comunicação interna, da qual a trabalhadora teve conhecimento, nos seguintes termos:
 - a) Não é permitida a realização de chamadas pessoais a partir do telefone da empresa;
 - b) É obrigação dos funcionários permanecerem no interior da loja, de forma visível, nunca dentro de gabinetes;
 - c) Existem obrigações claras quanto à limpeza da loja e dos artigos expostos na montra ou acondicionados;
 - Em 17 de Abril de 2008, a gerência da empresa recebeu uma exposição de todos os restantes trabalhadores, do estabelecimento em causa, na qual imputam à trabalhadora o seguinte:
 - a) Não arruma a loja;
 - b) Não arruma os artigos expostos na loja;
 - c) Não arruma o armazém;
 - d) Come dentro dos provadores, onde deixa restos de comida;

- e) Não limpa os artigos expostos;
 - f) Não transmite aos colegas as informações referentes ao funcionamento da loja;
 - g) É costume pintar-se e depilar-se nos gabinetes deixando os respectivos espelhos sujos;
 - h) Os colegas são sobrecarregados com tarefas, por falhas da trabalhadora;
 - i) Desrespeita os colegas de trabalho, tratando-os sem a devida urbanidade, usando as seguintes expressões *quem me comeu a carne tem de me comer os ossos*, e chamando aos colegas de *engraxadores do patrão*;
 - j) Cria mau ambiente no estabelecimento;
- Pelas 11h30 do dia 23.04.2008, o superior hierárquico da trabalhadora, Senhor ..., solicitou-lhe que arrumasse o armazém da loja. Este facto foi presenciado pela Senhora D.^a ... e pelo vitrinista Senhor ...;
 - Às 12h20, quando chegou ao escritório, o superior hierárquico verificou através do sistema de videovigilância que a trabalhadora não obedeceu à sua instrução, permanecendo debruçada sobre o balcão, enquanto a colega ... estava a limpar camisas;
 - O Sr. ... deu instruções à trabalhadora ..., por telefone, para que a trabalhadora arguida procedesse de imediato à arrumação do armazém, tendo nesse momento escutado a trabalhadora arguida a dizer para *ter calma* e que *já ia para cima*;
 - O superior hierárquico da trabalhadora veio a saber pela colega desta ... que aquela lhe havia dito que só iniciaria a tarefa à 13h00 e que o trabalhador ..., que entraria ao serviço no turno seguinte, haveria de terminar essa tarefa;
 - Às 12h50, o superior hierárquico constatou que a trabalhadora permanecia debruçada sobre o balcão e que não tinha procedido às instruções dadas às 11h30, tendo-lhe telefonado a dar conta da situação de desobediência e tendo esta respondido em tom desrespeitoso para *ter calma* e que *já ia arrumar o armazém*;
 - Só às 13h00 é que a trabalhadora iniciou a arrumação do armazém, tendo interrompido a tarefa às 13h45 para receber um casal amigo, tendo ficado à conversa até às 14h00, estando a trabalhadora ... a atender os clientes que entravam na loja;
 - A trabalhadora almoçou entre as 15h00 e as 16h00, tendo pedido à colega ... que comunicasse ao colega ... que arrumasse o armazém quando chegasse;
 - Este trabalhador, nesse dia e com autorização do superior hierárquico, chegou mais tarde, às 16h45;
 - Às 16h00, regressada do almoço, a trabalhadora subiu para o armazém não tendo, contudo, arrumado o mesmo por completo;

- Quando o colega ... chegou à loja, a trabalhadora confrontou-o chamando-lhe *graxista* e acusando-o de *estar feito com a entidade patronal porque ainda não tinha passado a efectivo*;
- Estas imputações foram feitas de forma audível e na presença das colegas ... e ..., no interior e à porta do estabelecimento, enquanto entravam e saíam do estabelecimento vários clientes e sem que a trabalhadora cessasse a sua conduta, prejudicando, assim, gravemente a imagem daquele estabelecimento. Estes insultos prolongaram-se até às 17h20;
- A funcionária ... assistiu à conduta da trabalhadora através do sistema interno de videovigilância;
- Esta conduta foi descrita no relatório elaborado pelo superior hierárquico da trabalhadora, de 24.04.2008, e corroborado pelos trabalhadores ..., ..., ..., ... e ...;
- Conforme as comunicações internas de 4.02.2008 e 13.04.2007, é expressamente proibido fazer chamadas pessoais do telefone da empresa, mas nos dias 3.03.2008 (10h20 e 11h00), 12.03.2008 (11h30) e 28.03.2008 (10h34), a trabalhadora efectuou chamadas para o número 21 275 03 45;
- A trabalhadora é protagonista de vários conflitos com os colegas, provocando o mau ambiente de trabalho em permanente tensão e provocação, como decorre da menção colocada no livro de presenças no dia 1.02.2008, *tinha entrado mais tarde, porque o ordenado só tinha sido pago às 18 horas do dia 31 de Janeiro*;
- Os factos descritos consubstanciam a violação dos deveres de urbanidade e probidade para com o empregador, os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, de realização do trabalho com zelo e diligência, de obediência e cumprimento das ordens e instruções do empregador e seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- A conduta imputada à trabalhadora lesou de modo sério os interesses, imagem e nome da empresa, bem como a relação de confiança e de trato entre os restantes colegas para com a trabalhadora. Tal comportamento, pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.3. Em resposta à nota de culpa, a folhas 40 do processo, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- A entidade empregadora deturpa os factos com o objectivo de perseguir a trabalhadora por esta ter exigido o cumprimento da lei no que respeita aos seus

direitos e desde que a associação sindical a que pertence contactou a empresa para que remunerasse a trabalhadora de acordo com as tabelas em vigor;

- A entidade empregadora reuniu os restantes trabalhadores e deu-lhes a assinar a exposição que agora refere ser da autoria dos colegas da trabalhadora;
- As acusações que constam dessa exposição não estão devidamente concretizadas em tempo e lugar e resultam vagas e imprecisas e por isso são nulas;
- A trabalhadora ficou na loja para ajudar a colega ... que tinha sido operada ao peito e não por pretender desobedecer às ordens recebidas para arrumar o armazém;
- As expressões *que tivesse calma* em nada são ofensivas e destinavam-se a apaziguar o Senhor ...;
- É falso que tenha insultado o seu colega ... e é falso o que consta dos artigos 22.º a 26.º e 29.º da nota de culpa;
- Os telefonemas que constam dos artigos 33.º e 34.º da nota de culpa não foram pessoais, pois o número aí indicado é o da Delegação de Almada do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, foram telefonemas sindicais para acautelar interesses colectivos;
- Reproduzir a parte final da declaração a que alude o artigo 36.º da nota de culpa sem referir o restante visa deturpar as afirmações da trabalhadora.

- 1.4.** Na sequência da requisição de prova apresentada pela trabalhadora (junção aos autos das cassetes de videovigilância e cópia da folha do livro de presenças do dia 1.02.2008), é junto ao processo o despacho, de 9.07.2008, indeferindo os pedidos nos seguintes termos:

No caso em apreço, o empregador apenas tem autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados para instalação de sistema de videovigilância em tempo real, estando-lhe vedada qualquer gravação.

Cópia da folha do livro de presenças – *Tal cópia encontra-se já junta aos autos a fls. 12.*

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

- Suspensão da trabalhadora, de 8.05.2008, a folhas 1 do processo;
- Procuração forense, de 5.05.2008, a folhas 2 do processo;
- Despacho de juntada, de 10.05.2008, a folhas 3 do processo;
- Contrato de trabalho, a folhas 4 do processo;
- Comunicação interna, de 13.04.2007, a folhas 6 do processo;
- Comunicação interna, de 4.02.2008, a folhas 7 do processo;

- Exposição dos trabalhadores, de 17.04.2008, a folhas 8 do processo;
- Relatório do superior hierárquico e restantes trabalhadores, de 24.04.2008, a folhas 9 do processo;
- Convocatória de reunião, de 28.04.2008, a folhas 11 do processo;
- Registo diário do mês de Fevereiro de 2008, a folhas 12 do processo;
- Resumo de conta telefónica, do período entre 01.03.2008 a 31.03.2008, a folhas 13 do processo;
- Relatório de auditoria, de 24.12.2007 a 30.12.2007, a folhas 15 do processo;
- Comunicação da suspensão, de 13.05.2008, a folhas 22 do processo;
- Comunicação de instauração de processo disciplinar ao CESP, de 15.05.2008, a folhas 24 do processo;
- Comunicação da nota de culpa ao CESP, de 6.06.2008, a folhas 29 do processo;
- Dois despachos, de 9.07.2008, a folhas 55 e 56 do processo;
- Três autos de depoimento, de 11.07.2008, a folhas 57 do processo;
- Ofício de envio do processo disciplinar ao CESP, de 25.07.2008, a folhas 63 do processo.

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.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

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 procedimentais³.

2.3. Como questão prévia à análise dos factos imputados à trabalhadora e na sequência do indeferimento da produção de prova requerida por esta, cabe apreciar as alegações fundamentadas quanto ao carácter dilatatório ou impertinente das diligências probatórias requeridas, conforme decorre do n.º 1 do artigo 414.º do Código do Trabalho, sob pena de invalidade do procedimento por preterição do princípio do contraditório, nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.

A entidade empregadora não junta qualquer documento comprovativo do teor da autorização, que alega ter sido concedida pela Comissão Nacional de Protecção de Dados.

Muito embora a junção deste comprovativo pudesse, eventualmente, provar inequivocamente a impossibilidade da produção de prova nos termos requeridos pela trabalhadora, a entidade empregadora apresenta fundamentação sobre a impossibilidade de junção das cassetes por alegadamente não terem sido feitas quaisquer gravações. Assim, a não terem sido feitas essas gravações, independentemente do teor da alegada autorização concedida pela CNPD, então não poderá a empresa juntá-las ao processo e, nesse sentido terá que admitir-se a fundamentação apresentada e o consequente indeferimento do pretendido pela trabalhadora.⁴

² Artigos 383.º e 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

³ *O conceito de justa causa formulado neste normativo (artigo 396.º do Código do Trabalho) compreende, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. In Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14.05.2008, Processo 08S643 (www.cstaf.pt).*

⁴ Relativamente às situações em que a entidade empregadora não tem autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados para tratar dados pessoais através de videovigilância e apresenta este meio como prova de factos (o que não é o caso no presente processo), o supramencionado Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14.05.2008, Processo 08S643, subscreveu na sua essencialidade as considerações proferidas em primeira instância relativas à situação de uma empresa e neste sentido referiu que: *De tudo o que vimos dizendo se conclui facilmente que as filmagens obtidas e utilizadas pela R. no processo disciplinar são ilícitas, pelo que não poderão ser consideradas no dito processo.*

Daqui, porém, não resulta que o procedimento disciplinar fique afectado de nulidade insanável. É que, na esteira do que já antes ocorria (-), as causas de nulidade (ou invalidade, usando a terminologia legal) constam de elenco taxativo, vertido no n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.

2.4. A trabalhadora, a exercer funções de operadora, vem acusada de ter violado os deveres de urbanidade e probidade para com o empregador, os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, de realização do trabalho com zelo e diligência, de obediência e cumprimento das ordens e instruções do empregador e seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, em virtude da alegada prática dos seguintes factos:

1. Os factos referidos na exposição de 17 de Abril de 2008, assinada pelos colegas da trabalhadora ..., ..., ..., ... e ..., e que são os seguintes:

- a) Não arruma a loja;
- b) Não arruma os artigos expostos na loja;
- c) Não arruma o armazém;
- d) Come dentro dos provadores, onde deixa restos de comida;
- e) Não limpa os artigos expostos;
- f) Não transmite aos colegas as informações referentes ao funcionamento da loja;
- g) É costume pintar-se e depilar-se nos gabinetes deixando os respectivos espelhos sujos;
- h) Os colegas são sobrecarregados com tarefas, por falhas da trabalhadora;
- i) Desrespeita os colegas de trabalho, tratando-os sem a devida urbanidade, usando as seguintes expressões *quem me comeu a carne tem de me comer os ossos*, e chamando aos colegas de *engraxadores do patrão*;
- j) Cria mau ambiente no estabelecimento;

2. Os factos ocorridos no dia 23.04.2008:

- a) Desobediência às ordens do seu superior hierárquico, Sr. ..., quando este lhe solicitou que arrumasse o armazém;
- b) Ter respondido em tom desrespeitoso ao seu superior hierárquico, dizendo para *ter calma* e que *já ia arrumar o armazém*;
- c) Ter insultado o seu colega de trabalho ..., chamando-lhe *graxista* e de *estar feito com a entidade patronal porque ainda não tinha passado a efectivo*;
- d) Ter prejudicado a imagem do estabelecimento, uma vez que este comportamento se prolongou até às 17h20, na presença de clientes da loja que iam entrando e saindo;

3. Ter desrespeitado as comunicações internas de 13.04.2007 e 4.02.2008, e ter realizado chamadas telefónicas pessoais através do telefone da empresa.

Não se subsumindo a questão ora em apreço naquela enumeração taxativa, não estamos perante nulidade do processo disciplinar, mas, quando muito, de determinado meio probatório. A consequência parece-nos, assim, evidente: importará apurar a existência de justa causa de despedimento sem recurso às imagens ilicitamente obtidas.

4. Ser protagonista de vários conflitos com os colegas de trabalho, em permanente clima de tensão e provocação, conforme menção no livro de presenças de dia 1.02.2008.

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.

Neste sentido, e em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, conclui-se que:

1. Quanto às acusações genéricas constantes da exposição apresentada pelos trabalhadores em 17.04.2008, e que consta de folhas 8 do processo e do ponto 8 da nota de culpa, por não apresentarem uma descrição circunstanciada dos factos, nos termos do n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, torna inválida a nota de culpa quanto a estas acusações, nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 430.º do mesmo diploma legal.

Quanto ao Relatório de auditoria, de folhas 15 a 21 do processo, relativo ao período de 24.12.2007 a 30.12.2007, este relata factos, mas não menciona o seu autor, sendo por isso impossível relacionar este documento com as acusações genéricas e não circunstanciadas vertidas no ponto 8 da nota de culpa.

2. Quanto aos factos ocorridos no dia 23.04.2008:

Consta do processo, a folhas 9, uma exposição do superior hierárquico da trabalhadora, de 24.04.2008, referindo que a trabalhadora desobedeceu à sua ordem e permaneceu na loja sem fazer a arrumação do armazém.

A permanência na loja é admitida pela trabalhadora nos artigos 14.º a 16.º da resposta à nota de culpa.

A folhas 57 do processo, o depoimento da colega da trabalhadora ... confirma que, o superior hierárquico da trabalhadora reiterou a ordem que lhe havia dado e que a trabalhadora respondeu nos termos descritos nos artigos 14.º e 18.º da nota de culpa *de forma rude e dura, numa manifesta postura de desafio e de gozo* e confirma, também, que, em tom de provocação e chacota, a trabalhadora chamou *graxista* e *andas feito com o patrão só porque não és do quadro* ao colega ..., *mesmo quando clientes da loja entravam na mesma, os quais manifestavam, algum desconforto pela situação e se retiravam rapidamente do estabelecimento.*

A folhas 59 do processo, o depoimento do colega da trabalhadora ... confirma que este foi ofendido e insultado pela trabalhadora com as expressões *graxista* e *estás feito com o patrão só porque não és do quadro* e que essas ofensas *em tom alto a roçar o berro*

foram proferidos em momentos em que estavam clientes no interior da loja.

O depoimento da colega da trabalhadora ..., a folhas 56 do processo, confirma que esta não assistiu presencialmente à sequência dos acontecimentos, mas através do sistema de videovigilância e corrobora a desobediência da trabalhadora às ordens recebidas.

3. Relativamente à realização de chamadas telefónicas para o Sindicato no qual é filiada a trabalhadora, em desobediência às comunicações internas referidas na nota de culpa, essas chamadas datam de 3, 12 e 28 de Março de 2008, conforme resumo de conta junto aos autos a folhas 13 e 14, emitido a 9.04.2008.

As normas referentes ao exercício da actividade sindical na empresa constam dos artigos 496.º e seguintes do Código do Trabalho, estando esse exercício a cargo dos delegados sindicais.

Não se verificando no processo essa qualidade da trabalhadora, afigura-se que as chamadas que admite ter feito, nos artigos 23.º a 25.º da resposta à nota de culpa, não se podem considerar de *interesse colectivo*, como é afirmado por esta, pelo que configuram uma violação do dever de cumprir as ordens e instruções do empregador.

4. Por último, e no que respeita à acusação, novamente genérica, em como a trabalhadora é protagonista de vários conflitos com os colegas de trabalho, em permanente clima de tensão e provocação, também se afigura não poder ser confirmada pelo registo diário, junto a folhas 12 do processo, e referente ao dia 1.02.2008, no qual consta um texto não legível e que para mais, atenta a data de comunicação da nota de culpa (06.06.2008), tal facto já teria caducado, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, uma vez que o empregador ou de superior hierárquico com competência disciplinar deve conhecer da assiduidade dos seus trabalhadores de forma regular.

2.6. Em face da análise realizada ao presente processo disciplinar, afigura-se que alguns dos elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, são passíveis de ilidir a presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

E que esses elementos probatórios demonstram a prática de actos censuráveis e justificativos da valoração gravosa que lhe é conferida pela entidade empregadora.

Proferir as afirmações que a trabalhadora proferiu sobre o seu colega ..., na presença de clientes da loja onde trabalha, por si só afigura-se suficiente para justificar a violação dos deveres de urbanidade e probidade para com os companheiros de trabalho e do dever de execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa,

lesando a imagem da sua entidade empregadora, comprometendo, desse modo, a confiança que deve existir nas relações laborais.⁵

III – CONCLUSÃO

3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora 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, pelo que a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP vota contra o parecer por considerar:

- 1. Que os factos que vêm invocados e que resultam de matéria carreada para os autos não são de tal modo graves e suficientes para preencher os requisitos de justa causa de despedimento, não tendo sido considerada qualquer observação sobre o nível de relações entre os trabalhadores da empresa.*
- 2. A pena aplicada não teve em linha de conta o princípio de proporcionalidade da pena que deve presidir à aplicação de qualquer pena.*
- 3. Por outro lado, estando provado nos autos que a trabalhadora lactante realizou reivindicações sociais junto da empresa relativas à melhoria das condições de trabalho, e neste sentido a aplicação de uma sanção tão gravosa como o despedimento, configura-se-nos para nós como abusiva.*
- 4. Acresce ainda uma outra razão para o nosso voto contra, que é existir a preterição de*

⁵ *Ora, verifica-se impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele. (...) Nesta conformidade, a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses do empregador, carácter das relações entre partes -, se conclua pela premência da desvinculação. In Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14.05.2008, Processo 08S643.*

uma formalidade essencial de prova, requerida pela trabalhadora, correspondente à não junção aos autos de cassete de recolha de imagens por existir um circuito interno de videovigilância.

Sendo que esta preterição configura a existência de um vício que conduz à invalidade do procedimento disciplinar.

Por todas as razões expostas se vota contra o conteúdo do parecer por considerarmos que não se ilidiu a presunção legal.