

PARECER N.º 126/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 646 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25 de Agosto de 2009, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela instrutora do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida ..., que exerce funções de assistente de loja na empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, em 6 de Julho de 2009 (a fls. 2 do processo disciplinar).
- 1.3. A trabalhadora arguida foi suspensa do exercício de funções no dia 6 de Julho de 2009 (a fls. 12 e seguintes do processo disciplinar).
- 1.4. O processo disciplinar foi instaurado com base no relatório de ocorrência elaborado pela chefe da loja, ..., do qual constam as acusações imputadas à arguida na nota de culpa, que lhe foi notificada em 23 de Julho de 2009 (a fls. 6 e 26).

Do referido relatório consta que, no dia 2 de Julho de 2009, a superior hierárquica da arguida recebeu uma mensagem da trabalhadora a comunicar que se tinha sentido indisposta na noite anterior e que não poderia comparecer ao serviço, devido ao facto de ir consultar um médico.

Mais consta do referido relatório que a gerente da loja telefonou à trabalhadora a perguntar se iria comparecer no serviço no dia seguinte, mas não obteve resposta desta, devido ao facto de a arguida se encontrar numa consulta médica.

Face ao que precede, a gerente da loja solicitou às colegas que contactassem a trabalhadora, no sentido de informar se iria trabalhar no dia 3 de Julho de 2009, tendo a arguida informado que poderia comparecer no serviço, pelas 10h30.

No entanto, a arguida só veio a comparecer no serviço, pelas 11h, o que levou a chefe de loja a fazer a seguinte observação: *Então ... isto são horas de chegar?*

Tal deixou a arguida furiosa, que referiu, em tom de voz não apropriada para o local de trabalho que não se poderia enervar e que não tinha saldo no telemóvel para poder avisar do atraso, mas que lhe poderia ter telefonado, caso pretendesse saber a razão do atraso.

De seguida, a arguida abriu a mala de mão e retirou do seu interior um papel que atirou para cima da secretária da gerente, e a proferir as frases que se transcrevem: *Está aqui a merda da justificação! E se me estás a enervar vou-me já embora!*

Igualmente consta do referido relatório que, após a ocorrência dos factos a arguida abandonou as instalações da empresa, e foi a sua cunhada que, na tarde do dia 3 de Julho, se dirigiu à chefe da loja e entregou os justificativos relativos às ausências ao serviço no dia 2 e no dia 3, das 10h e 30 às 11h (a fls. 6 do processo disciplinar).

O processo disciplinar foi ainda instaurado com base no relatório elaborado pela coordenadora de cliente, ..., do qual constam as acusações imputadas à arguida, e que a dita superior hierárquica confrontou a arguida sobre os factos e lhe referiu que o seu comportamento não tinha sido o mais correcto, pelo que deveria comparecer no dia 6 de Julho de 2009, pelas 9h, nas instalações da empresa.

Do referido relatório consta ainda que, no dia 6 de Julho de 2009, a coordenadora de cliente voltou a confrontar a trabalhadora sobre a situação e a arguida negou os factos e exibiu a justificação em como se encontrava grávida e que por tal motivo se encontra muito nervosa, mas que ia colocar baixa médica, dado ter contraído uma doença contagiosa.

Do mencionado relatório consta ainda que a arguida informou a referida coordenadora que a colega ... lhe tinha telefonado, no dia 3 de Julho de 2009, e que informara esta que se encontrava a realizar análises clínicas, pelo que iria chegar atrasada ao serviço, mas que a referida trabalhadora tinha sido confrontada sobre tal e tinha negado a situação.

Igualmente consta do referido relatório que a trabalhadora se recusou a assinar a carta que a empresa lhe remeteu a comunicar a suspensão de funções, mas que tal tinha sido presenciado por duas testemunhas, embora tivesse sido remetida uma nova carta registada com aviso de recepção.

Por último, consta do mencionado relatório que foi solicitado à arguida que procedesse à entrega dos cartões de acesso à entrada da loja e esta alegou não haver obrigação de entregar os cartões, de acordo com a informação que lhe foi prestada pelo seu advogado (a fls. 7 do processo disciplinar).

No decurso do processo disciplinar, foram ouvidas quatro testemunhas, nomeadamente ..., ..., ... e ...

- A testemunha ... (trabalhadora da empresa) referiu que a chefe da loja se dirigiu à arguida e lhe perguntou porque não tinha comunicado o atraso ao serviço, uma vez que deveria ter comparecido pelas 10h30, e a arguida respondeu, em tom alterado,

que não tinha dinheiro no telemóvel, mas se queria saber a razão do atraso, que lhe tivesse telefonado.

Acto contínuo, a arguida abriu a mala de mão e retirou do seu interior um papel que atirou para cima da secretaria da chefe, e afirmou, em tom agressivo: *Está aqui a merda da justificação.*

Pela testemunha foi, ainda, referido que após a ocorrência dos factos, a arguida abandonou as instalações da empresa.

Pela dita testemunha foi, também, referido que todos/as os/as trabalhadores/as possuem um cartão magnético para entrada no edifício, cuja utilização só é permitida quando estão em serviço, que permite a possibilidade de abertura de um sistema de segurança mecânico vigiado por um segurança (a fls. 17 e 18).

- A testemunha ... (trabalhadora da empresa) declarou que a chefe da loja se dirigiu à arguida e lhe perguntou porque não tinha comunicado o atraso ao serviço, uma vez que se encontrava muito atrasada, e a arguida respondeu, em tom alto, que não tinha dinheiro no telemóvel, mas se queria saber a razão do atraso, que lhe poderia ter telefonado.

No mesmo momento, a arguida abriu a mala de mão e retirou do seu interior um papel que atirou para cima da secretaria da chefe, e afirmou: *Aqui está a merda da justificação.*

Pela referida testemunha foi, ainda, referido que deixou de ver a trabalhadora no dia 3 de Julho de 2009, e que todos/as os/as trabalhadores/as a quem foi fornecido o cartão foram informados/as que o mesmo só pode ser utilizado dentro do horário e em funções laborais (a fls. 18 e 19).

- 1.5.** A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de assistente de loja, foi admitida por contrato de trabalho a termo certo, em 1 de Abril de 2009 (cfr. fls. 9).
- 1.6.** A acusação deduzida no processo (a fls. 23 a 25, e constante da nota de culpa recebida pela trabalhadora em 23 de Julho de 2009), refere-se ao seguinte:
 - 1.6.1.** No dia 3 de Julho de 2009, a arguida chegou ao serviço pelas 11h, quando o seu horário de entrada era às 10h30, o que levou a chefe de loja, ..., a perguntar-lhe porque razão chegava àquela hora, sem qualquer aviso prévio, não tendo a arguida apresentado qualquer justificação para tal (artigos 1.º e 2.º da NC).

- 1.6.2.** No dia 2 de Julho, a arguida faltou ao serviço e no dia 3 do mesmo mês voltou a não comunicar o seu atraso à entidade empregadora (artigo 3.º da NC).
- 1.6.3.** Após ter sido novamente chamada à atenção pela chefe da loja sobre o facto de não ter telefonado a avisar do atraso ocorrido no dia 3 de Julho, a arguida respondeu, em voz alta, quase gritando, que não tinha dinheiro no telemóvel e proferiu as seguintes palavras: *Se querias saber de mim, porque não me telefonaste tu.*
De seguida, abriu a mala de mão e retirou do seu interior um papel que atirou para cima da secretária da referida superior hierárquica e proferiu, em tom agressivo e em voz alta, a frase que se transcreve: *Aqui está a merda da justificação!* (artigos 4.º a 6.º). Posteriormente, recolheu o mesmo papel e guardou-o na mala, e abandonou as instalações da empresa (artigos 7.º e 8.º).
- 1.6.4.** No dia 6 de Julho de 2009, na sede da empresa, a coordenadora ... entregou à trabalhadora uma carta a comunicar a instauração do processo disciplinar e a sua suspensão, sem perda de remuneração, e solicitou a esta que procedesse à entrega dos cartões magnéticos de acesso às instalações da empresa, mas a arguida não cumpriu a ordem e alegou não ir entregar os referidos cartões, de acordo com informação que lhe fora prestada pelo seu advogado.
A arguida sabe que os cartões magnéticos só podem estar na sua posse quando autorizados, uma vez que a sua utilização só é permitida quando o seu possuidor se encontra no exercício de funções (artigos 9.º a 14.º da NC).
- 1.6.5.** Face ao que precede, a entidade empregadora acusa a arguida de ter proferido directamente à sua superior hierárquica expressões desrespeitosas e de desobedecer, manifestamente, e ainda de ter violado diante de colegas os mais elementares deveres de respeito e de urbanidade, consubstanciando tal justa causa de despedimento, de acordo com as alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 1.6.6.** Com os comportamentos descritos, a trabalhadora violou os seus deveres profissionais, sendo impossível a subsistência da relação laboral, e intenção de a empresa aplicar a sanção de despedimento, de harmonia no artigo 351.º do Código do Trabalho (16.º).
- 1.6.7.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora, para, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, requer diligências probatórias e consultar processo.

1.6.8. Na resposta à nota de culpa, a arguida apresenta uma versão diferente dos factos e refere que (a fls. 31 a 37):

- a) no mês de Julho o horário de entrada era às 9 horas;
- b) no dia 3 de Julho de 2009, a sua colega ... lhe telefonou a solicitar para entrar às 10h30;
- c) no dia 2 de Julho de 2009 não compareceu no serviço, por motivo de doença;
- d) comunicou atempadamente e justificou a falta do dia 3 de Julho, e que a sua ausência se deveu ao facto de ter ido realizar análises clínicas, por prescrição médica;
- e) no dia 3 de Julho chegou ao serviço pelas 11 horas e foi, com alguma violência verbal, que a gerente da loja lhe dirigiu as seguintes palavras: *Outra vez atrasada, isto não pode ser!*;
- f) respondeu à chefe de loja que não tinha telefonado a avisar do atraso, devido ao facto de não ter saldo no telemóvel, e a superior hierárquica lhe referiu: *Já que chegaste atrasada, vais o resto do dia para casa, e eu vou registar à coordenadora*;
- g) a coordenadora ... lhe telefonou a dizer para não ir trabalhar no dia 4 de Julho de 2009, mas que deveria apresentar-se nos escritórios da empresa no dia 6 de Julho, pelas 9 horas.
- h) os cartões magnéticos da ... se encontram na sua posse por considerar que não tem obrigação de os devolver enquanto se mantiver o vínculo contratual ;
- i) não proferiu quaisquer expressões desrespeitosas contra a sua superior hierárquica, nem desobedeceu a qualquer ordem.

1.6.9. A trabalhadora arguida apresentou duas testemunhas, a saber: ... e ... (trabalhadora da empresa).

- A testemunha ... declarou que soube dos factos pela arguida, mas que tinha conhecimento que a médica da ... lhe tinha pedido para efectuar análises clínicas, com carácter de urgência, para serem analisadas no dia 3 de Julho de 2009 (a fls. 45 a 49).
- A testemunha ... declarou que telefonou à arguida no dia 2 de Julho de 2009, pelo facto de uma outra colega necessitar de entrar mais cedo, nesse dia, e que a arguida a informou que lhe dava jeito entrar mais tarde porque ia fazer análises e evitava atrasos, embora nada soubesse sobre os factos que ocorreram na manhã do dia 3 de Julho de 2009 (a fls. 50 a 51).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

É, pois, neste enquadramento que importa verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.

2.2. De salientar que, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 225.º do Código do Trabalho, as faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas são todas aquelas que se encontram enumeradas nas alíneas do n.º 2 do mesmo artigo.

Quanto à comunicação da falta justificada, dispõe ainda o n.º 1 do artigo 228.º do Código do Trabalho que as faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias. Relativamente às faltas justificadas e imprevisíveis, estas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 228.º.

Assim sendo, dos dados do processo retira-se que a arguida adoeceu subitamente e que avisou a sua superior hierárquica que não poderia comparecer ao serviço no dia 2 de Julho de 2009, e apresentou justificação da mesma no dia 3 de Julho de 2009 (cfr. fls. 6 do processo disciplinar).

Dos dados do processo retira-se, ainda, que devido ao facto de ter necessidade de realizar análises clínicas, com carácter de urgência, a arguida chegou atrasada ao serviço, mas avisou a sua colega ... da situação (cfr. depoimento de ..., a fls. 45, depoimento de ..., a fls. 45, e depoimento de ... a fls. 50).

Face ao que antecede, afigura-se-nos que a trabalhadora comunicou com a antecedência devida a falta que deu ao serviço no dia 2 de Julho e o atraso no dia 3 de Julho, no período da manhã, e justificou as referidas ausências dentro do prazo previsto para tal. Também quanto ao facto de a arguida, no dia 3 de Julho de 2009, não ter regressado ao trabalho após a ocorrência dos factos, verifica-se que tal sucedeu, em virtude da ordem que recebeu da coordenadora ..., pelas 11h30 desse dia, que lhe solicitou só para

comparecer na empresa no dia 6 de Julho de 2009 (cfr. relatório a fls. 6, relatório a fls. 17 e depoimento de ... a fls. 48).

- 2.3.** No que se refere ao facto de a arguida não ter procedido à entrega dos cartões magnéticos de acesso ao local de trabalho, afigura-se-nos que a arguida não cometeu nenhuma infracção com o seu comportamento, uma vez que a suspensão preventiva se destina a suspender o/a trabalhador/a do exercício de funções e não a outro fim, mantendo-se, no entanto, os direitos e os deveres resultantes do contrato de trabalho celebrado entre as partes.

De salientar que, caso a trabalhadora viesse a utilizar os referidos cartões poderia incorrer em infracção disciplinar, o que não se alegou e não provou em sede de processo disciplinar.

- 2.4.** No que se refere ao facto de a arguida ter, em voz alterada, referido à chefe de loja que não tinha dinheiro no telemóvel para telefonar a avisar do atraso, e ter referido que se queria saber a razão do atraso lhe poderia ter telefonado, e ter retirado um papel da mala de mão e o ter lançado em cima da secretária da chefe e ter dito: *Está aqui a merda da justificação* (cfr. relatório a fls. 16, elaborado pela chefe de loja, ..., depoimento de ... a fls. 17 e depoimento de ... a fls.18), embora se afigure incorrecto este procedimento, o seu comportamento não pode, por si só, constituir justa causa de despedimento, uma vez que a entidade empregadora não logrou provar que o mesmo tenha sido de tal modo grave que impossibilitasse a continuação da relação laboral, atendendo ao disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

- 2.5.** Face ao que precede, embora alguns comportamentos da trabalhadora, nomeadamente os referidos no ponto 2.5. do presente parecer, se tenham revelado desadequados na situação *sub judice*, a sanção de despedimento é excessiva, na medida em que não são enquadráveis nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 330.º do mesmo Código, podendo o empregador aplicar uma outra sanção, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, considera-se que a empresa ..., L.^{da}, não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, sendo a CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., devido ao apontado nos antecedentes pontos 2.2. a 2.4. do presente parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2009**