

PARECER N.º 114/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 655 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17 de Agosto de 2010, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela Direcção da ..., L.^{da}, relativamente à trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, em 15 de Julho de 2010.
- 1.3. A trabalhadora vem acusada de ter recusado a entrada a um cliente habitual do hotel onde trabalha por ter considerado que estaria bêbado e de afirmar ao mesmo *Você está bêbado, não pode entrar*, e de não lhe ter disponibilizado o livro de reclamações.
- 1.4. A trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, em 2 de Julho de 2003, para exercer funções correspondentes à categoria de rececionista de 2.^a.
- 1.5. A nota de culpa refere que, no dia 24 de Junho de 2010, a arguida recusou a entrada a um cliente por ter considerado que este estaria *bêbado*, mas devido ao facto de o cliente ter insistido em fazer o *check-in* telefonou a uma colega, que se deslocou ao hotel, e verificou que o

cliente queria fazer o *check-in* e a arguida afirmava: *Você está bêbado, não pode entrar!*

- 1.6. A nota de culpa refere que a colega da arguida tentou que o cliente fizesse o *check-in*, por ter verificado que não estava, de todo, alcoolizado, mas a arguida continuou a afirmar: *Este Sr. está bêbado, não entra!*
- 1.7. Da nota de culpa consta ainda que o cliente quis apresentar reclamação, mas não lhe foi disponibilizado o Livro de Reclamações pela arguida, pelo facto de não ter a qualidade de cliente do hotel, já que não tinha efectuado o *check-in*.
- 1.8. Segundo a mesma nota de culpa, perante a recusa da arguida em admitir o cliente, o mesmo abandonou o local e foi hospedar-se no Hotel ..., o que terá dado uma imagem degradada e grosseira da entidade empregadora.
- 1.9. Da nota de culpa consta também que o cliente apresentou uma reclamação, em data posterior à ocorrência dos factos, que obrigou a resposta à Direcção-Geral de Turismo, o que causou prejuízo sério aos interesses da empresa.
- 1.10. A entidade empregadora já tinha recebido uma reclamação, em 16 de Fevereiro de 2009, na qual um cliente referiu ter sido atendido pela arguida e esta mal o tinha olhado, não lhe dando qualquer satisfação, e limitou-se a ignorá-lo, e que, aquando da prática dos factos, a arguida foi advertida sobre tal, mas não lhe foi instaurado procedimento disciplinar, atendendo à sua antiguidade e à expectativa de que a chamada de atenção seria suficiente para evitar novas situações.
- 1.11. A entidade empregadora notificou a trabalhadora para, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, requerer diligências probatórias e consultar o processo.

1.12. A entidade empregadora juntou ao procedimento disciplinar cópia da reclamação apresentada pelo cliente, em 28 de Junho de 2010, cópia da resposta enviada à Direcção Geral do Turismo, cópia da reclamação apresentada por um outro cliente, em 16 de Fevereiro de 2009, e arrolou uma testemunha.

1.13. Do depoimento da testemunha arrolada pela empresa, resulta, fundamentalmente, que:

A trabalhadora recusou a admissão de um cliente no hotel, e afirmou ao mesmo *Este Sr. está bêbado, não entra*, o que levou o cliente a solicitar o Livro de Reclamações, embora a arguida não o tenha disponibilizado por ter entendido que o cliente não tinha direito a apresentar reclamação, visto não ter efectuado o *check-in*. Mais resulta do seu depoimento que o referido cliente não aparentava encontrar-se alcoolizado.

1.14. Na resposta à nota de culpa, a arguida apresenta uma versão diferente dos factos e refere que:

a) o cliente se encontrava profundamente alcoolizado, e que por esse motivo recusou a sua inscrição, conforme instruções recebidas da entidade empregadora;

b) após ter recusado a inscrição ao cliente, o mesmo desatou aos berros e lhe perguntou *Quem és tu? Sabes lá se estou bêbado ou não?*;

c) o cliente e a sua acompanhante tentaram aliciá-la com dinheiro, conforme poderá ser observado pelo sistema interno de vigilância;

d) a sua colega faltou à verdade, uma vez que até ajudou a que o cliente tivesse abandonado o local;

e) ficou transtornada com os acontecimentos, e teve de deslocar-se à urgência do hospital, pelo facto de ter tido uma hemorragia;

f) o seu despedimento se deve ao facto de se encontrar grávida e ao facto de ter sido testemunha de um colega, que se encontra em litígio com a empresa.

1.15. A trabalhadora arguida não arrolou testemunhas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou a um trabalhador no gozo de licença parental presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquele/a trabalhador/a não está a ser despedido/a 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 foi cumprida a tramitação processual, se existe direito ao procedimento disciplinar, se se comprovam as acusações imputadas à trabalhadora e se existem factos que justifiquem o seu despedimento.
- 2.2.** No que respeita ao alegado pela empresa, no relatório final, que a trabalhadora não respondeu atempadamente à nota de culpa, salienta-se que a arguida foi notificada da nota de culpa no dia 20 de Julho de 2010, e procedeu à expedição da resposta à nota de culpa no dia 3 de Agosto de 2010, ou seja, no último dia do prazo previsto para apresentar a sua defesa, pelo que não assiste razão à entidade empregadora.
- 2.3.** Relativamente aos factos ocorridos no dia 16 de Fevereiro de 2009, que se prendem com a reclamação apresentada pelo cliente ..., verifica-se que ocorreu a prescrição da suposta infracção disciplinar nos termos do n.º 1 do artigo 329.º do Código do Trabalho, na medida em que, entre a data em que eventualmente a mesma foi cometida (16 de Fevereiro de 2009), e a data em que foi instaurado o processo disciplinar (15 de Julho de 2010) decorreu mais de um ano.
- 2.4.** No que diz respeito à ocorrência do dia 24 de Junho de 2010, que se prende com o facto de a arguida ter recusado a entrada a um cliente por ter considerado que se encontrava alcoolizado, não ocorreu a prescrição.

Ainda assim, e embora tais factos possam revestir-se de grande gravidade, tal não poderá levar ao despedimento da trabalhadora, tendo em conta que a entidade empregadora, negligentemente ou não, eliminou a prova cabal do sucedido na noite de dia 24 de Junho. Efectivamente não se compreende como é que a entidade empregadora após a recepção da reclamação determina a elaboração de nota de culpa sem visionar a gravação que naquela data existia (dado ser automaticamente eliminada mensalmente), o que podia e tinha o dever de fazer. Inversamente, a entidade empregadora decidiu instaurar o processo disciplinar à trabalhadora sem juntar ao processo esse meio de prova, permitindo a sua eliminação automática.

De referir que, no caso de se tratar de uma trabalhadora grávida, o empregador se encontra obrigado a realizar as diligências probatórias requeridas pela trabalhadora nos termos do n.º 2 do artigo 356.º do Código do Trabalho, sendo, por isso, irrelevante a alegação de que não foi possível visionar o vídeo, devido ao facto de as imagens serem desgravadas mensalmente.

Desta forma, e porque poderá ter sido violado o princípio do contraditório assegurado pelo n.º 10 do artigo 32.º da CRP, e o despedimento vir a ser considerado irregular pelo tribunal nos termos do n.º 2 do artigo 389.º do Código do Trabalho, a CITE terá que emitir parecer desfavorável ao despedimento da citada trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Atendendo ao exposto, a CITE conclui e delibera que, embora os factos imputados à arguida possam revestir-se de gravidade e pudessem eventualmente levar ao seu despedimento, a entidade empregadora não tratou de conservar o meio de prova fundamental, nomeadamente as imagens gravadas em circuito vídeo vigilância sobre a ocorrência dos factos, o que pode levar a que o despedimento possa ser considerado irregular nos termos do n.º 2 do artigo 389.º do Código do Trabalho, pelo que se considera 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 ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA
PORTUGUESA**