

PARECER N.º 117/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 715 – DL/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10 de Setembro de 2010, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela Direcção da ..., Sociedade Unipessoal, Lda., relativamente à trabalhadora lactante ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. A trabalhadora arguida foi suspensa do exercício de funções no dia 13 de Julho de 2010.
- 1.4. A entidade empregadora acusa a arguida e a sua colega ... (a quem também instaurou procedimento disciplinar e pretende despedir) de se terem agredido mutuamente no local de trabalho.
- 1.5. A trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, em 2 de Fevereiro de 2004, para exercer funções correspondentes à categoria de 2.ª oficial.
- 1.6. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, com início no dia 6 de Julho de 2010, durante o qual foram ouvidas várias colaboradores/as da empresa que declaram que, no dia 6 de Julho de 2010, a arguida e a sua colega foram advertidas pelos respectivos

superiores hierárquicos sobre o ambiente de trabalho vivido no departamento de cobranças.

As referidas testemunhas declararam, ainda, que não tinham presenciado o início dos factos, mas que tinham visto a arguida e a sua colega agarradas, em pleno confronto físico, e a dizerem ambas que iam bater uma à outra.

Igualmente declararam que intervieram no conflito para acalmar as colegas, muito embora após a sua separação a trabalhadora Luísa tivesse tentado atingir a arguida com um agraphador.

- 1.7. A nota de culpa (recepcionada pela trabalhadora no dia 4 de Agosto de 2010) refere que a arguida se queixava do barulho provocado pelas colegas (que a impediam de ouvir convenientemente o que os clientes lhe transmitiam telefonicamente), e que pediu a estas para fazerem menos barulho, embora tal tivesse sido mal recebido pelas colegas, uma vez que passaram a fazer observações indirectas, tal como *faz pouco barulho, não sabias que é proibido falar aqui*;
- 1.8. A nota de culpa refere que, no dia 6 de Julho de 2010, a arguida se descontrolou e abordou a colega, em tom de voz elevado e desadequado ao local de trabalho, acusando-a de ter duas caras, de ser uma hipócrita e de falar mal de todas as colegas pelas costas, o que levou à intervenção dos respectivos superiores hierárquicos para acalmar os ânimos, que informaram que poderiam apresentar queixa por escrito, uma vez que não era hábito as situações serem resolvidas aos gritos e a ofenderem-se mutuamente.
- 1.9. Da nota de culpa consta ainda que, ao contrário do que era esperado, no dia 7 de Julho de 2010, a arguida e a sua colega envolveram-se “à pancada” à hora do almoço, em pleno departamento de operações da secção de cobranças.
- 1.10. Da nota de culpa consta também que a trabalhadora arguida e a sua colega envolveram-se num confronto físico acompanhado de gritaria,

que levou a que outras/os colegas tivessem que intervir para as separar, e que após a sua separação a trabalhadora ... ainda tinha tentado agredir a arguida com um agrafador.

- 1.11.** Segundo a nota de culpa, com os comportamentos descritos, a arguida violou o dever de urbanidade e probidade para com os colegas de trabalho, sendo impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar a sanção de despedimento, de harmonia com o artigo 351.º n.º 2, alínea i), do Código do Trabalho.
- 1.12.** 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.
- 1.13.** Na resposta à nota de culpa, a arguida apresenta uma versão diferente dos factos e refere que:
- a) não se descontrolou, gritou ou falou, em tom de voz elevado e desadequado ao local de trabalho, ou envolveu à pancada com a sua colega ...;
 - b) solicitou às colegas que falassem mais baixo, pelo facto de os clientes lhe dizerem que ouviam muito barulho e não conseguiam compreendê-la, e estas passaram a proferir frases como: *Levanta-te e anda para aqui para não incomodares certas pessoas que se devem achar gente; Só faltava agora vir gatinha pensar que é alguém para nos conseguir calar; Faz pouco barulho, não sabias que é proibido falar!?!; Pelos vistos sonsas aqui não há, a fazer queixinhas à chefe, como se nos conseguissem calar; coitadas!*.
 - c) solicitou a intervenção do responsável pelo departamento no sentido de pararem as provocações das colegas, de modo a poder levar a cabo o seu trabalho, mas como continuaram as observações disse à sua colega ... *que era muito feio não dizer as coisas frontalmente e falar constantemente nas costas dos colegas, e que se queria discutir, era melhor que não fosse dentro dos escritórios;*

d) na véspera da ocorrência dos factos, a colega ... a tentou agredir, o que não logrou conseguir, dado ter sido impedida por duas colegas, tendo dado conhecimento dos factos à sua chefia, que lamentou o sucedido e lhe disse para não se preocupar;

e) No dia 7 de Julho de 2010, quando se encontrava sozinha, a colega ... irrompeu pelo escritório e disse-lhe: *Agora, minha cabra que estamos sozinhas, é que te vou às trombas*, tendo de seguida sido agredida na cabeça e nas costas;

f) após se ter libertado da colega e ter telefonado ao seu chefe, a sua colega tentou novamente agredi-la, só não o tendo conseguido, devido ao facto de ter sido impedida pelas colegas ... e ..., embora lhe tenha atirado com um agraphador;

g) devido ao facto de ter sentido fortes dores nas costelas, na cabeça e no pescoço, que ficou arranhado e com hematomas visíveis, teve que receber tratamento hospitalar.

1.14. A trabalhadora arguida arrolou seis testemunhas que, em síntese, declararam que a trabalhadora é bastante profissional, pacífica e educada, e que não presenciaram as agressões ocorridas entre a arguida e a sua colega.

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. Estabelece o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que constitui justa causa de despedimento do trabalhador o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e o n.º 3 da mesma norma estabelece ainda que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

2.3. Dos dados do processo, retira-se que as relações entre a arguida e a sua colega se encontravam deterioradas há já algum tempo, e que ambas se envolveram num confronto físico, que levou outras colegas a intervir para acalmar os ânimos e as separar.

Assim sendo, e ainda que se possa afigurar que o comportamento da arguida pudesse integrar a violação do dever de urbanidade e probidade previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, não se pode considerar que, no caso em apreço, a conduta descrita tenha comprometido irremediavelmente o vínculo laboral, na medida em que não é demonstrado inequivocamente que o comportamento da trabalhadora tenha causado grave prejuízo à empresa, e demonstrado de forma cabal os contornos em que os factos ocorreram, nomeadamente quem deu início à agressão física.

Acresce ainda que a trabalhadora não tem antecedentes disciplinares, de acordo com as declarações constantes do processo disciplinar.

Desta forma, parece afigurar-se excessiva a sanção proposta pela instrutora do processo disciplinar, tendo em conta que a sanção disciplinar 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, e muito embora se prove que a arguida se envolveu em confronto físico com a colega e se considere incorrecto o seu comportamento, a sanção de despedimento afigura-se excessiva, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, podendo-lhe ser aplicada uma outra sanção, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA