



PARECER N.º 63/CITE/2011

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 196 – DL/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 07.03.2011 a CITE recebeu da empresa ..., CAFETARIAS, LDA, com sede no Hospital ..., Espaço ..., Rua ..., Lisboa, a cópia do processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa, rubricado pelo respectivo instrutor, da sua trabalhadora lactante ..., sua trabalhadora, residente na Rua ..., Lisboa, desde o dia 17/04/2007, exercendo as funções de Empregada de Balcão de 2.ª, nos termos do disposto na 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.

1.2. A trabalhadora arguida recebeu em 07.12.2010 a nota de culpa com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento (fls 5 a 9), na qual é referido, o seguinte:

a) A trabalhadora arguida é funcionária da ..., CAFETARIAS, LDA (adiante apenas designada por ...) desde o dia 17/04/2007;

b) Exercendo as funções de Empregada de Balcão de 2a;

c) Sucede, porém, que a trabalhadora arguida não tem cumprido os seus deveres laborais, nomeadamente o dever de prestar a sua actividade com zelo e diligência, o dever de tratar os seus colegas de trabalho com respeito e urbanidade e o dever de cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho;

Efectivamente,

d) A trabalhadora arguida, no início da execução do seu contrato de trabalho, exerceu as suas funções na cafetaria da ..., sita no Hospital da ..., em Lisboa;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- e) *Em Maio de 2010, a Administração do Hospital da ... contactou a ..., com vista a que esta fizesse cessar o contrato de trabalho com a trabalhadora arguida, atendendo à forma mal-educada e grosseira com que esta sempre atendia os clientes da cafetaria (os quais correspondem, na sua grande maioria, a doentes e funcionários do Hospital).*
- f) *Não obstante tal interpelação, a ... não fez cessar o contrato de trabalho com a trabalhadora arguida, mas, com o acordo desta, alterou as funções a exercer, deixando a mesma de contactar directamente com os clientes e passando apenas a manusear a máquina de café e a tirar os cafés necessários.*
- g) *Em Julho de 2010, a trabalhadora arguida, por razões que não se conhecem em concreto mas que se sabem não estar relacionados com sua actividade profissional, perante os clientes da cafetaria, incluindo médicos e enfermeiros ao serviço do Hospital da ..., ameaçou a sua colega ..., referindo que lhe ia atirar com uma chávena de café a ferver à cara.*
- h) *Em consequência, os enfermeiros do Hospital da ... comunicaram à gerente da cafetaria, Sra. D. ..., que caso a ... não actuasse em conformidade, os mesmos iriam apresentar uma queixa contra a trabalhadora arguida.*
- i) *Não mais pretendendo criar qualquer conflito com a Administração do Hospital da ..., a ..., com o acordo da trabalhadora arguida, alterou o seu local de trabalho, passando a mesma, ainda no decurso do referido mês, a exercer a sua actividade na cafetaria da ..., sita no Hospital ... da ...*
- j) *Nessa altura, a ... alertou a trabalhadora arguida para a necessidade de cumprir a sua actividade com zelo e diligência e, sobretudo, para a necessidade de tratar os seus colegas de trabalho e os clientes da empresa com urbanidade e respeito.*
- l) *A ... informou ainda a trabalhadora arguida que, caso a mesma continuasse a adoptar tais comportamentos, não mais poderia a mesma de deixar de assacar as correspondentes consequências disciplinares.*
- m) *No final do mês de Outubro de 2010, em data que não se consegue concretizar, a trabalhadora ... aproximou-se da máquina de café e tirou um café.*
- n) *A referida trabalhadora foi abordada de forma abrupta pela trabalhadora arguida, a qual, aos gritos e perante os clientes da cafetaria, alegou que aquela não tinha nada que tocar na máquina de café, pois só esta o poderia fazê-lo.*
- o) *Tal afirmação não corresponde à verdade.*
- p) *Efectivamente, não obstante à trabalhadora compita retirar os cafés necessários, tal não impede que – nem alguma vez a empresa deu instruções nesse sentido – os restantes trabalhadores da cafetaria, se tal virem necessidade, possam utilizá-la.*
- q) *Ainda que tal não sucedesse, nem por isso poderia a trabalhadora arguida ter-se dirigido à sua colega de trabalho da forma descrita.*
- r) *Acresce que o comportamento da arguida ocorreu diante dos clientes da cafetaria.*
- s) *Os referidos clientes mostraram-se muito desagradados e incomodados com o comportamento da trabalhadora arguida, tendo referido inclusivamente que já não era a primeira vez que assistiam a comportamento idêntico por parte da trabalhadora arguida.*
- t) *No dia 23 de Novembro de 2010, pelas 9:30h, o trabalhador ..., ao passar junto do balcão, empurrou ligeira e involuntariamente a trabalhadora arguida.*
- v) *Em consequência, a trabalhadora arguida, num tom de voz elevado e exaltado, disse ao referido trabalhador “Com licença”.*
- x) *De imediato, o trabalhador ... pediu desculpa à trabalhadora arguida e referiu tê-la empurrado sem qualquer intenção.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

z) Não obstante o pedido de desculpa, a trabalhadora arguida continuou a confrontar e a discutir com o seu colega, dando origem a uma discussão entre ambos.

aa) A referida discussão ocorreu na presença dos clientes da cafetaria, clientes esses que, porque já haviam assistido a comportamentos idênticos, referiram não mais pretenderem frequentar a cafetaria.

bb) No dia 25 de Novembro de 2010, pelas 12h30m, a trabalhadora arguida foi encontrada desmaiada nas traseiras da cafetaria.

cc) Uma vez reanimada, e horas mais tarde, a trabalhadora arguida acusou os seus colegas de trabalho, Sr. ... e Sra. D. ..., de serem a causa do seu desmaio, uma vez que era alvo diário de provocações por partes destes e que ambos insinuavam com frequência que a mesma ia ser despedida.

dd) Tal situação não corresponde à verdade, porquanto desmentido pela funcionária da cafetaria, ..., e, ademais, porque o contacto que a trabalhadora arguida tem com os referidos funcionários é esporádico ou mesmo inexistente.

ee) Os referidos colaboradores mostraram-se profundamente ofendidos com a injusta acusação, pretendendo imputar à trabalhadora arguida as devidas responsabilidades.

ff) O comportamento da trabalhadora arguida causou diversos prejuízos à empresa.

gg) Efectivamente, as situações acima referidas levaram a que a cafetaria perdesse alguns dos seus clientes habituais, os quais não mais estiveram na disposição de frequentar uma cafetaria com um ambiente conflituoso e tenso.

hh) Por outro lado, os demais trabalhadores da ... têm manifestado a sua profunda desmotivação e revolta por estarem a laborar com uma colega que não os respeita e que com os mesmos não colabora.

ii) Tal situação determina um mau ambiente de trabalho, e, conseqüentemente, uma menor produtividade dos trabalhadores.

jj) Os factos acima descritos causaram, ainda, uma má imagem para o estabelecimento, por ter ao seu serviço uma trabalhadora que não respeita os clientes e os seus colegas.

II) Tal como havia já ocorrido com a Administração do Hospital da ..., a ... foi já contactada pela Administração do Hospital ... da ..., com vista à resolução da situação.

mm) Alertou a Administração do referido Hospital que os comportamentos da trabalhadora arguida afectam não só o prestígio e bom-nome da ..., como também do próprio Hospital.

nn) não estando a Administração do Hospital da ... na disposição de aceitar tal situação, poderá a mesma fazer cessar com justa causa o contrato que permite à ... explorar a cafetaria, cessação essa que, atentos os avultados prejuízos que tal poderá determinar, não pode a mesma permitir.

Com o seu comportamento, a trabalhadora arguida violou os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, designadamente, o dever de prestar a sua actividade com zelo e diligência, o dever de tratar os seus colegas de trabalho com respeito e urbanidade e o dever de cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho;

Acresce que as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e conseqüências — resultantes não só da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou à entidade patronal — são susceptíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto nos números 1, 2 e alíneas a), c) e d) do art. 351.0 do Código de Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, e nos termos dos arts. 353.º e 355.º do Código do Trabalho, remete-se cópia presente nota de culpa à trabalhadora arguida, para que esta possa actuar em conformidade, nomeadamente, respondendo por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da data recepção da mesma, para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas ou a realização de outras diligências probatórias ficando advertida que é intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa.

Lisboa, 3 de Dezembro de 2010

O Instrutor nomeado pela

..., Cafetaria, Lda

...

1.3. A trabalhadora arguida, lactante, respondeu à nota de culpa, tendo a empresa recebido a mesma em 17.12.2010 (fls 12 a 20), confirmando que é funcionária da ..., Cafetarias, Lda, desde 17.04.2007, a exercer as funções de empregada de balcão de 2.ª, referindo, nomeadamente o seguinte:

(...)

c) A trabalhadora tem cumprido os seus deveres laborais, nomeadamente, o dever de prestar a sua actividade com zelo e diligência, o dever de tratar os seus colegas de trabalho com respeito, cumprindo as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeita a execução e disciplina no trabalho.

d) Efectivamente, a trabalhadora, exerceu as suas funções na cafetaria da ..., sita no Hospital da ..., em Lisboa.

e) Em Maio de 2010, a situação que ocorreu foi: a trabalhadora estava na caixa registadora, viu que não havia trocos informou a sua gerente, e nada se resolveu, por volta das 9:20 dirigiu-se a caixa para efectuar o pagamento, como não havia trocos, a trabalhadora falou para a Dra se poderia pagar mais logo ou com MB, pois não havia trocos, sem trocos não há troco. A Dra ficou irritada pois a trabalhadora disse que não podia fazer nada, pois essa era a resposta da gerente a trabalhadora. Esse princípio não pode levar a empresa a citar actos não cometidos.

f) Com esse facto ocorrido na letra E, tiraram a trabalhadora do atendimento e caixa, e passaram para a máquina de café, ficando lá durante 6 horas como castigo. Acarretando dores no pulso.

g) Em Julho de 2010, a trabalhadora que já havia reclamado de sua colega várias vezes, por razões que a gerente conhece: provocações diárias, e desrespeito com os colegas. Não suportando mais as desavenças e provocações como qualquer ser humano, explodiu e disse, que se ela não parasse, iria mandar um galão na cara da colega. Isso ocorreu pela gerência não ter controle sobre nossas opiniões e críticas, se estivesse presente, e ouvidos, isso não teria ocorrido. Entretanto algumas pessoas ouviram e não gostaram, mas não sabiam o que se passava.

h) Por não saber a verdade sobre apresentação de queixa, não sabe responder se é verdade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- i) A trabalhadora foi informada ainda na metade do mês que iria para outra cafetaria, a da ..., tendo de tirar do próprio bolso 22,00 euros para a compra de outro transporte. Lembrando que é mãe solteira, e 22,00 é dinheiro para quem ganha 500.
- j) Informaram a trabalhadora que como mal comportamento iria para ... como castigo.
- k) Não foi feita nenhum tipo de informação, nem verbalmente, nem escrita,
- l) No final do mês de Outubro uma colega aproximou-se da máquina, quando a trabalhadora disse que ela tirava e que se esperava um momento pois estava a tratar de um cliente anterior ao dela, a colega esperou e colocou o café sobre o balcão que a cliente levou até a mesa. Pois as ordens transmitidas era que cada um ficasse no seu posto.
- m) A trabalhadora e a colega sempre se deram bem apesar da colega ter trabalhado apenas 2 semanas no estabelecimento.
- n) Agindo de má fé, a empresa prega que a trabalhadora faz má imagem do estabelecimento, do Hospital, entre outras coisas desagradáveis, que fez a trabalhadora ficar extremamente triste, com isso os clientes, médicos, enfermeiros, utentes, etc.) observaram a tristeza que a trabalhadora estava passando e começaram a questionar o por que? a trabalhadora respondeu, explicando o acontecido, os clientes sentiram-se na obrigação de dar a retribuição que é dada pela trabalhadora todos os dias, fizeram um abaixo-assinado que segue anexo.
- o) No dia 23 de Novembro de 2010, pelas 9:30 o colega da copa suja, passou pelo balcão esbarrando na trabalhadora, como forma educada o colega devia pedir licença, mas no dia todos os trabalhadores estavam exaustos e stressados, naturalmente a trabalhadora informou que o correcto era pedir licença, o colega não gostou da situação e começaram a discutir. Mas tudo foi resolvido.
- p) A trabalhadora tem sido elogiada frequentemente sobre seu trabalho pelos clientes da cafetaria que passaram a frequentar mais.
- q) No dia 25 de Novembro de 2010, por volta das 12:00, a trabalhadora desmaiou nas traseiras da cafetaria, sendo acudida pelos enfermeiros, médicos e colegas. A gerente da cafetaria ligou para o responsável da loja no momento e conversaram sobre o acontecido. A trabalhadora apenas pensou na filha, pois tinha de buscá-la, onde foi auxiliada pela sua mãe. O desmaio ocorreu pela pressão exercida pela empresa, para a trabalhadora entregar a carta de despedimento, caso não o fizesse levaria um processo disciplinar.
- r) A colega não foi consultada sobre o assunto.
- s) A trabalhadora não tem resposta para um assunto sem fundamento.
- t) A trabalhadora não causou nenhum prejuízos à empresa, sempre manifestando ato de vender e atender bem o clientes.
- u) A equipe apesar de ser pequena, dá-se bem, apesar de algumas discussões que as vezes acontece, pois só assim e que determina-se uma democracia, sendo normal em qualquer ambiente de trabalho.
- v) A resposta está na letra N. Segue anexo.
- w) A trabalhadora foi até à administração, pois não estava a entender o que se passava, pois o hospital sempre acolheu a trabalhadora com respeito.
- x) (N) Agindo de Má fé, a empresa violou a dignidade da trabalhadora, inventando atos não cometidos por ela, e causando prejuízos psicológicos. Lembrando que tudo isso aconteceu pelo facto da trabalhadora recusar-se a cessar o contrato do trabalho com a empresa, pois entidade patronal, não acha certo a trabalhadora a fazer o horário de amamentação. Primeiro a empresa contactou a gerente para que a trabalhadora fizesse



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

um acordo, não querendo perder seus direitos a trabalhadora recusou, pois esta efectiva o ainda faz horário de amamentação, e a única forma era mandar embora a trabalhadora ou mandar um processo disciplinar causando revolta a trabalhadora por tantos anos dados a casa com respeito e dignidade. Para o melhor esclarecimento segue anexo, o contrato de trabalho, licença amamentação, nota médica, e abaixo assinado feito pelos clientes habituais do Hospital.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2010.

...

1.4 Na sequência da resposta à Nota de Culpa, em 25 de Janeiro de 2010, a empresa remeteu a trabalhadora o seguinte aditamento à Nota de Culpa:

Na sua defesa, a arguida relatou factos que, no entender da ..., são passíveis de integrar a violação do dever de confidencialidade, do dever de lealdade e do dever de cumprimento das ordens e instruções da entidade empregadora.

IV — Porque tais factos têm relevância disciplinar, elabora-se o presente ADITAMENTO À NOTA DE CULPA, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353.º do Código do Trabalho, contra a trabalhadora ..., com os fundamentos seguintes:

a) O presente processo disciplinar foi instaurado em 2 de Dezembro de 2010;
b) A trabalhadora arguida foi acusada da prática de diversas infracções laborais, cujos factos foram concretamente descritos na Nota de Culpa;
c) Em sua defesa, e para o que ora interessa, a trabalhadora arguida alegou o seguinte:

“ri) Agindo de má fé, a empresa prega que a trabalhadora faz má imagem do estabelecimento, do Hospital, entre outras coisas desagradáveis, que fez a trabalhadora ficar extremamente triste, com isso os clientes (médicos, enfermeiros, utentes, etc.), observaram a tristeza que a trabalhadora estava passando e começaram a questionar o porquê? A trabalhadora respondeu, explicando o acontecido, os clientes sentiram-se na obrigação de dar a retribuição que é dada pela trabalhadora todos os dias, fizeram um abaixo-assinado que segue anexo;

w) A trabalhadora foi até á administração, pois não estava a entender o que se passava, pois o Hospital sempre acolheu a trabalhadora com respeito.”

d) Através da defesa da trabalhadora arguida, tomou a ... conhecimento que a mesma contactou os membros da Administração do Hospital ... da ..., bem como os funcionários do mesmo;

e) Tal resulta, aliás, da assinatura constante do “abaixo-assinado” junto pela trabalhadora arguida, de onde se constata a assinatura da Sra. Dra. ..., membro da Administração e da Direcção do Hospital.

f) Sucede que, e como muito bem sabe a trabalhadora arguida, os trabalhadores da ... estão impedidos de contactar directamente os membros da Administração do Hospital ou os seus funcionários, com vista a tratar de quaisquer assuntos relacionados com a empresa.

g) As instruções da empresa são expressas no sentido de que, qualquer que seja a actividade desenvolvida pelo trabalhador ou o cargo que o mesmo ocupe dentro da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

mesma, e, bem ainda, qualquer que seja o fundamento, não pode o mesmo abordar directamente a Administração do Hospital ou os seus funcionários,

h) Devendo, ao invés, dirigir-se à sócia-gerente da empresa, Sra. Dra. ..., expondo o assunto em questão, de forma a que esta, se tal entender necessário, contacte directamente a Administração do Hospital.

i) Ao actuar da forma descrita, a trabalhadora arguida violou as instruções da empresa que lhe foram impostas neste sentido.

j) Acresce que, a trabalhadora arguida relatou factos que apenas dizem respeito à empresa e apenas no seio desta devem permanecer.

l) Efectivamente, embora a ... explore um espaço sito no Hospital ... da ..., constitui aquela uma entidade distinta desta, que com esta não se confunde, com trabalhadores e colaboradores distintos e cujos assuntos — nomeada e principalmente os respeitantes à gestão da empresa e aos seus trabalhadores — não podem ser entre ambas discutidos.

m) Assim, os factos constantes das alíneas II), mm) e nn) da Nota de Culpa foram revelados à trabalhadora arguida porque se encontravam relacionados com os factos pelos quais a mesma veio acusada e porque demonstravam a gravidade da situação,

n) Sendo, por isso, imperioso que a trabalhadora arguida deles tivesse conhecimento.

o) Porém, porque de factos confidenciais se tratam, não poderia a trabalhadora arguida abordar a Administração do Hospital, com vista a apurar da veracidade dos factos relatados nas alíneas II), mm) e nn) na Nota de Culpa, a exigir explicações e a imputar eventuais responsabilidades pelos mesmos,

p) Nem, ainda, solicitando a assinatura de um qualquer alegado “abaixo-assinado”.

q) Não obstante o processo disciplinar não seja confidencial, as reuniões ocorridas e o objecto das mesmas, ainda que tenham sido dadas a conhecer à trabalhadora arguida, não poderiam ter sido pela mesma discutidos com os membros da Administração do Hospital, com os seus funcionários ou com quem quer que seja.

r) Os assuntos em questão não poderiam, pois, ter sido revelados pela trabalhadora arguida.

s) Ao actuar da forma descrita, a trabalhadora arguida não só violou as ordens e instruções da entidade patronal, como violou de forma grave e leviana dois dos mais importantes deveres laborais a que deve obediência, quais sejam o dever de lealdade e de confidencialidade.

Com o seu comportamento, a trabalhadora arguida violou os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, designadamente, o dever de cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho, o dever de confidencialidade e o dever de guardar lealdade à entidade empregadora;

Acresce que as condutas adoptadas pelo arguida, atenta a sua gravidade e consequências — resultantes não só da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou à entidade patronal — são susceptíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no número 1 do art. 351.º do Código de Trabalho.

Assim, e nos termos dos arts. 353.º e 355.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente nota de culpa à trabalhadora arguida, para que esta possa actuar em conformidade, nomeadamente, respondendo por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da data de recepção da mesma, para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas ou a realização



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de outras diligências probatórias ficando advertida que é intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2011.

O Instrutor nomeado pela ..., Cafeteria, Lda

...

1.5. A trabalhadora arguida respondeu ao Aditamento à Nota de Culpa a 11.02.2011 (fls. 43 a 45), referindo, nomeadamente o seguinte:

1º

Carece de fundamento jurídico e mesmo ético a acusação ora deduzida.

Na verdade

2º

O que, na prática, se visa com a acusação é que, para minha defesa, eu teria que pedir autorização à sócia gerente da entidade patronal.

Só que

3º

Tal é, repito, no plano ético inadmissível e no plano jurídico totalmente ilegal, porquanto traduz uma limitação gravíssima do meu direito de defesa.

4º

Acresce que nenhum segredo revelei nem ninguém contactei que não pudesse.

5º

Limitei-me a ter disponível urna relação que as pessoas que comigo se solidarizavam (e foram muitos) podiam subscrever. E, note-se, que nada fiz para espalhar o que comigo ocorria, mas, como é sabido, nestes locais, as notícias correm com celeridade.

6º

E o facto der muitos a terem subscrito só revela que tenho tido, ao longo da minha prestação de trabalho na firma, bom relacionamento com colegas, clientes e hierarquia,

7º

È também que se diga que a minha defesa em processo disciplinar ponha em causa segredos da firma.

8º

Já que o processo disciplinar está inteiramente na posse e sob controle da firma ou de quem nomeou instrutor da firma e só estes e mais ninguém o poderão revelar publicamente, pois só tenho comigo a nota de culpa e as minhas respostas e não as revelei a não aqueles a quês conferi mandato para me defenderem.

9º

A menos que (e é isso que, pelos vistos, se visa) se pretenda paralisar e impedir a minha defesa.

10º

Não pratiquei assim as infracções de que agora venho acusada, pelo que impugno a nota de nota de culpa, no que tem relevância disciplinar, pois os restantes já respondi, quando notificada da primitiva nota de culpa, resposta que aqui dou como reproduzida para todos os efeitos legais



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

11º

Como não pratiquei ao longo dos quase quatro anos que levo na firma.

Termos em que deve ser arquivado o presente processo disciplinar com as legais consequências:

Testemunhas:

... — Trabalhadora da empresa

... — Trabalhador da empresa

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2011

A Respondente (ass.)

1.6 A resposta à Nota de Culpa inicial inclui a referência que aquela tem em anexo o contrato de trabalho – todavia omissa no processo remetido à CITE -, licença de amamentação – que se reconduz a uma declaração médica com menção a amamentação -, uma “nota médica” – que é constituída, no processo remetido à CITE, por um mero resultado de uma análise clínica e uma receita, ambos datados do dia em que desmaiou, ou seja, de 25.11.2010 -, bem como um “abaixo assinado” (a fl. 18) *feito pelos clientes habituais do Hospital*, declarando estes que a trabalhadora visada pelo processo *exerce seu trabalho de empregada com ótimo desempenho, muito atenciosa, prestativa, nunca causou algum tipo de transtorno para nós clientes*, constando 32 assinaturas nessa cópia de documento.

1.7 No processo remetido à CITE, consta igualmente (a fls 20 a 22) uma cópia de email interno à empresa empregadora dirigido a um dos dois instrutores do processo, com epígrafe de “resposta à resposta à Nota de Culpa”, elaborada por ..., escriturária da empresa da Respondente e que anexa um conjunto de depoimentos (fls 23 a 34) atribuídos, genericamente, a colegas, a clientes e à sócia-gerente da empresa, sendo o sentido do email e dos depoimentos desfavorável ao seu comportamento, incluindo o primeiro dos documentos referências à vida privada da trabalhadora.



1.7.1 De assinalar que a resposta à resposta a nota de culpa é um documento processual atípico e que os “depoimentos” não se identificam como prestados perante o Instrutor do processo disciplinar, sendo ainda que nem todos estão assinados, constando em alguns destes a menção de que o subscritor não assinou “por estar de férias” ou “porque se encontra de baixa”, sendo os prestados por colegas da trabalhadora identificados como de entre os colocados na cafetaria do Hospital da ..., que era o local de trabalho que antecedeu o da actual colocação da trabalhadora na cafetaria no Hospital da ... da ...

1.8 As testemunhas nomeadas pela trabalhadora na resposta ao aditamento à Nota de Culpa, trabalhadoras da mesma entidade empregadora, foram convocadas para prestar declarações e constam do processo submetido à CITE as cópias dos respectivos autos de declarações.

1.8.1 A primeira das testemunhas esclareceu que os funcionários da ... têm instruções no sentido de que o que se passa dentro da empresa tem de ser resolvido dentro da mesma, mas que o caso da arguida era “à parte”, porque a arguida se quis defender.

Do depoimento resulta que “sabe ainda que a arguida arrecadou algumas assinaturas a seu favor, subscrevendo que a mesma é uma boa funcionária.” Ainda segundo o depoimento, “a arguida é uma boa funcionária e trata bem os clientes”.

1.8.2 A segunda das testemunhas declarou saber que os funcionários do Hospital abordaram a arguida para saber o que se passava com a mesma pois “viram-na com um ar que não era o que costuma ter, tendo a arguida explicado que lhe tinha sido instaurado um processo disciplinar e quais os fundamentos.”.



Por último, declarou ainda que não sabia se a empresa alguma vez deu indicação no sentido de que os trabalhadores não podem contactar a Administração do Hospital.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva refere que (...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.



2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. No caso em apreço, antes de assinalar os aspectos relevantes do presente processo, cumpre previamente atender ao seguinte:

2.3.1. No presente pedido de parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora importa excluir do âmbito da sua apreciação a invocação de situações que, pela data em que ocorreram, não poderão ser atendidos como fundamento ao presente procedimento disciplinar, atento o prazo de sessenta dias previsto no n.º 2 do artigo 329.º do Código de Trabalho, nomeadamente as situações que ocorreram na primeira das cafetarias onde a trabalhadora exerceu funções – a do Hospital das ... – porquanto até a própria entidade empregadora admite que foram objecto do conhecimento da respectiva hierarquia desde o meio do mês de Julho (a fls. 2) e na sequência do qual houve a reafectação da trabalhadora para a cafetaria do Hospital da .../ ...

2.3.2 Nestes termos, considerando que o processo disciplinar se iniciou com a notificação da Nota de Culpa a 7.12.2010, o alegado comportamento da trabalhadora em data anterior àquela em sessenta dias é excluído como matéria atendível na observação da pertinência da intenção de sancionamento disciplinar e nesses termos não se lhe atenderá na economia do presente parecer prévio quanto ao reconhecimento de prova de justa causa para o despedimento da trabalhadora em período de dispensa para amamentação.

2.4. Nestes termos, só as situações ou quaisquer apreciações de comportamentos da trabalhadora ocorridos depois de sessenta dias que



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

precederam a data de 7.12.2010 e constantes de menção na Nota de Culpa são as que integram a presente ponderação de existência justa causa para o despedimento da trabalhadora supra identificada.

2.4.1 Em termos muito resumidos, subsiste da Nota de Culpa e do aditamento à mesma, que para a entidade empregadora constituem fundamento para alegar justa causa para o despedimento da trabalhadora:

a) No final do mês de Outubro de 2010, em data que não se consegue concretizar, a trabalhadora ... aproximou-se da máquina de café e tirou um café, mas foi abordada de forma abrupta pela trabalhadora arguida, a qual, aos gritos e perante os clientes da cafetaria, alegou que aquela não tinha nada que tocar na máquina de café, pois só esta o poderia fazê-lo, instruções que nunca houve.

b) No dia 23 de Novembro de 2010, pelas 9:30h, o trabalhador ..., ao passar junto do balcão, empurrou ligeira e involuntariamente a trabalhadora arguida e em consequência, a trabalhadora arguida, num tom de voz elevado e exaltado, disse ao referido trabalhador “Com licença”. Apesar de o trabalhador ... ter pedido desculpa à trabalhadora arguida e referido tê-la empurrado sem qualquer intenção, a trabalhadora continuou a confrontar e a discutir com o seu colega, dando origem a uma discussão entre ambos, sendo que a referida discussão ocorreu na presença dos clientes da cafetaria, clientes esses que, porque já haviam assistido a comportamentos idênticos, referiram não mais pretenderem frequentar a cafetaria.

c) No dia 25 de Novembro de 2010, pelas 12h30m, a trabalhadora arguida foi encontrada desmaiada nas traseiras da cafetaria, e uma vez reanimada, e horas mais tarde, acusou os seus colegas de trabalho, Sr. ... e Sra. D. ..., de serem a causa do seu desmaio, uma vez que era alvo diário de provocações por partes destes e que ambos insinuavam com frequência que a mesma ia ser despedida.

d) A ... foi contactada pela Administração do Hospital ... da ..., com vista à resolução da situação e alertou para que os comportamentos da trabalhadora arguida afectam não só o prestígio e bom-nome da ..., como também do próprio Hospital.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

e) Não estando a Administração do Hospital da ... na disposição de aceitar tal situação, poderá a mesma fazer cessar com justa causa o contrato que permite à ... explorar a cafetaria, cessação essa que, atentos os avultados prejuízos que tal poderá determinar, não pode a mesma permitir.

f) a trabalhadora, informada através da Nota de Culpa do processo disciplinar, porque se encontravam relacionados com os factos pelos quais a mesma veio acusada tentou abordar a Administração do Hospital, com vista a apurar da veracidade dos factos relatados nas alíneas ll), mm) e nn) na Nota de Culpa, a exigir explicações e a imputar eventuais responsabilidades pelos mesmos,

g) Solicitou ainda a assinatura de um “abaixo-assinado” no Hospital das ..., no sentido de comprovar que o seu comportamento na respectiva cafetaria é pertinente , nem provoca transtorno aos clientes.

h) Ao actuar da forma descrita, a trabalhadora arguida teria violado os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, designadamente:

- o dever de cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho;
- o dever de tratar os seus colegas de trabalho com respeito e urbanidade
- o dever de confidencialidade e o dever de guardar lealdade à entidade empregadora;

As condutas adoptadas, atenta a sua gravidade e consequências — resultantes não só da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou à entidade patronal — são susceptíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto nos números 1, 2 e alíneas a), c) e d) do art. 351.º do Código de Trabalho.

2.4.2. A trabalhadora contrapõe, em síntese, o seguinte:

- a) Está a amamentar e o seu vínculo é o do contrato de trabalho por tempo indeterminado;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) Por estar a beneficiar do regime de dispensa para amamentação, foi objecto de pressões para aceitar cessar o seu contrato, que tem recusado;
- c) Foi informada que a sua transferência da cafetaria do Hospital das ... para a cafetaria do Hospital da ... constituía um castigo, por mau comportamento;
- d) A transferência a meio do mês acarretou-lhe maiores despesas para assegurar a compra de outro título de transporte;
- e) No que respeita à situação ocorrida em final de Outubro (utilização reservada da máquina de café), resultou de ter um cliente anterior ao da colega e que, para mais, tinha recebido ordem transmitida de que cada trabalhador ficasse no seu posto;
- f) A situação de em 23.011.2010 ter sido empurrada por um colega que queria passar pelo balcão, ocorreu por nesse dia todos os trabalhadores estarem exaustos e com stress, pelo que não tendo aquele gostado de ser advertido de que deveria ter pedido licença, discutiram, mas tudo ficou resolvido;
- g) O desmaio ocorrido em 25.11.2010 nas traseiras das instalações da cafetaria resultou de ter sido pressionada pela empresa para entregar uma carta de despedimento (rescisão?), sob pena de processo disciplinar;
- h) As discussões na equipa da cafetaria acontece algumas vezes, de forma natural em qualquer ambiente de trabalho, mas os seus elementos dão-se bem;
- i) Explicou a sua situação aos clientes que questionavam da sua tristeza de ter sido objecto de procedimento disciplinar, pelo que a recolha de assinaturas num “abaixo-assinado” foi apenas o exercício do direito de defesa;
- j) Tal como procurou a Administração do Hospital (que segundo a nota de culpa se teria queixado do seu comportamento) para apurar a verdade dos factos.

2.5 Refere a Nota de Culpa que a actuação da trabalhadora lesou os legítimos e patrimoniais direitos da Entidade Empregadora, e que houve violação reiterada dos deveres de urbanidade, de assiduidade, de cumprir as ordens e instruções do empregador e de lealdade, lesando os interesses patrimoniais da empresa, e que tendo agido de modo consciente torna praticamente impossível a subsistência da sua relação de trabalho com a empresa e quebra de confiança verificada, configurando justa causa para a aplicação da sanção do despedimento nos termos dos n.º 1 e 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.



2.6 Expostos os factos essenciais da acusação e da defesa, poderá concluir-se que está produzida a prova da justa causa para o despedimento?

2.6.1 Cumpre agora relembrar que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.6.2 O juízo sobre a justa causa, entende João Leal Amado, *in* Questões Laborais n.º 32, Julho/Dezembro 2008, pág. 260, é sempre, por definição, casuístico, assentando numa ideia de justiça individualizante, tomando em conta todas as circunstâncias do caso concreto e fazendo apelo ao princípio da proporcionalidade.

2.6.3. Por outro lado, na apreciação da justa causa, deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do empregador.

2.6.4 Ainda que comprovado um comportamento censurável a qualquer trabalhador, importa sempre atender à verificação dos demais aspectos da justa causa para despedimento, mas sem descurar, por último, a própria exigência de proporcionalidade da sanção face ao comportamento censurável do trabalhador. ¹

2.7 Resulta do processo que a empresa emprestou, naturalmente através do teor da Nota de Culpa e do seu Aditamento, um significativo grau de gravidade, nomeadamente pela notoriedade alegada dos factos da acusação constante naqueles documentos e que culmina na alegação, sem comprovação, de ter perdido clientes, manifestando claramente o receio de poder vir a perder um

¹ Com efeito, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções tão diversas como: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e o despedimento sem indemnização ou compensação.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

contrato de exploração da cafetaria, caso não promova o despedimento da trabalhadora, invocando para tanto ter recebido queixa da Administração do Hospital, que não documenta, nem através de depoimento.

2.8. A trabalhadora, por sua vez, reconhece os factos que a empresa lhe imputa, porém praticados num contexto de pressão da empresa para se despedir atendendo a que era beneficiária de dispensa para amamentação.

2.9. Não se retira do relato dos factos pela trabalhadora um comportamento doloso com intenção de prejudicar a empresa, antes expressando, num dos casos, o claro intuito de fazer cumprir procedimentos que a própria entidade patronal lhe determinara em posto de trabalho anterior – tratar exclusivamente da manipulação da máquina de café, conforme consta da alínea f) da Nota de Culpa inicial - e a sua contextualização da ocorrência dos factos da acusação acaba por abalar muita da notoriedade que era atribuída aos factos da acusação constantes da Nota de Culpa, nomeadamente colocando em crise a alegação do real impacto dos seus actos e até da sua pertinência, nomeadamente quando reivindica o direito que lhe assiste de promover a sua defesa à Nota de Culpa através da sua tentativa de contactar a Administração do Hospital da ... ou de obter uma expressão escrita de agrado pelo trabalho prestado.

2.10 Pelo exposto supra, se por um lado não se conclui que a entidade empregadora tenha promovido a prova da gravidade das consequências dos actos da trabalhadora, nomeadamente o grau da lesão, por outro, é de reconhecer que é censurável à trabalhadora o seu comportamento de menor autocontrolo em situações de articulação com os demais colegas, ainda que se possa compreender a situação de pressão acrescida que o atendimento ao público num Hospital poderá ocasionar, bastando para tanto pensar nas situações de preocupação e ansiedade que no mesmo se suscitarão diariamente aos seus utentes e aos seus trabalhadores e que precisamente serão estes os frequentadores e consumidores da respectiva cafetaria.



2.11 Sendo passível de censura o comportamento da trabalhadora quanto ao relacionamento pontual com os seus colegas, a inexistência de dolo de prejudicar a empresa, permite concluir que não é proporcional à censurabilidade do comportamento da trabalhadora a aplicação da sanção disciplinar máxima, a de despedimento, considerando-se igualmente inadequado concluir que o despedimento possa ter justificação por ter havido ruptura de confiança que tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho no local de trabalho em que esta trabalhadora está colocada.

2.12 Por tudo o exposto, conclui-se que o presente processo não logrou ilidir a presunção de inexistência de justa causa para o despedimento, pelo que não se encontra o fundamento necessário para emitir parecer favorável à sanção disciplinar de despedimento proposta.

III – CONCLUSÃO

Atento o exposto supra e considerando que o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., empregada de balcão de 2.ª.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 4 DE ABRIL DE 2011**