

PARECER N.º 369/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável à mesma, 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 3219-DG/2020

I – OBJETO

1.1. Em 16.07.2020, a CITE recebeu da empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de ..., detida por aquela, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º, n.ºs 1/3-a) do Código do Trabalho.

1.2. A trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, cujo teor se transcreve:

«..., contribuinte n.º ..., com sede ..., tem como atividades, ... (CAE ...), ... (CAE ...) e ..., como entidade empregadora, vem comunicar-lhe a intenção de aplicação de uma sanção de despedimento com justa causa nos termos e para os efeitos previstos no artigo 328.º e seguintes do CT, pelos factos e com os fundamentos que se seguem:

Dos Factos:

- 1. A trabalhadora ..., no estabelecimento da entidade patronal, mantém com esta entidade uma relação laboral desde 07.03.2018, vem acusada de - entre os dias 24 e 30 de dezembro de 2019, durante o turno da tarde/noite ter insultado, faltado ao respeito, agredido e arrastado ..., zona controlada com videovigilância.*
- 2. Esta situação encontra-se registada no sistema interno de videovigilância da empresa.*
- 3. Constitui um lamentável desrespeito das regras da empresa e mancha o bom nome do estabelecimento, para além de ser passível de constituir atuação com relevância criminal.*
- 4. Estupefacta com o comportamento da funcionária, uma outra colega relatou o episódio à gerente ... onde imediatamente recorreu as imagens captadas através de videovigilância e foi confirmada tais episódios gravíssimo praticadas pela funcionária o ato é de tal forma tão gravíssimo que dará lugar a um processo disciplinar.*

5. *Os fatos supramencionados foram presenciados pela uma colega, pelas imagens captadas através de videovigilância que se encontram instaladas no estabelecimento como medida de segurança dos utentes.*
6. *Importa aqui salientar que as câmaras instaladas são de conhecimento de todos funcionários, estão devidamente legalizadas e a referida agressora não se importou com as imagens que são gravadas 24horas.*
7. *Ao proceder da forma como agiu e ao negar-se, a acatar as mais básicas regras de bom comportamento, a trabalhadora mostra claramente que não esta apta para exercer as funções para as quais foi contratada, praticando ainda um comportamento com intensa relevância disciplinar.*
8. *Após tomar conhecimento dos atos praticados pela já referida funcionária, tentou-se apurar junto dos outros utentes se já sofreram maus tratos por parte de ..., e constatámos que o ambiente é de medo quando se refere o seu nome.*
9. *Face ao exposto, a direção ... repudia tal comportamento, não integrando este a missão e objetivo desta instituição.*
10. *Face ao relatado, é insustentável a manutenção da relação laboral.*
11. *Assim sendo é intenção instruir o processo disciplinar e o despedimento por justa causa.*

Do Direito:

Os factos suprarreferidos constituem infração disciplinar grave por parte da trabalhadora, ora arguida prevista no n.º 1, do artigo 351.º, tipificada nos termos das alíneas a), d), e) e h) do artigo 351.º n.º 2, sancionável nos termos da alínea f), do n.º 1, do artigo 328.º, todos do CT.

1.3. A trabalhadora não apresentou qualquer resposta à nota de culpa.

1.4. A entidade empregadora remeteu o processo com os seguintes documentos:

- Relatório de ocorrência anómala pela ... destinado à proprietária do mesmo;
- Notificação à trabalhadora da nota de culpa e respetivos comprovativos;
- Autos de declaração de uma colega da trabalhadora-arguida e do ...;
- Autorização n.º .../2018 (emitida pela Comissão Nacional de Proteção de Dados);
- Relatório de instrução e decisão final do empregador;
- Declaração de nulidade do despedimento.

1.5. O processo foi remetido nos termos dos n.ºs n.º 1 e 3ª) do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, «emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental».

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em sintonia com a legislação internacional e comunitária, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.2. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, i.e., a CITE. Determina, ainda, este normativo, que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume sem justa causa – cf. n.º 2.

2.3. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, «Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento», que «o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres».

2.4. 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. A nota de culpa delimita o objeto 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 infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como também de considerar a prova realizada.

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, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.6. 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.

2.7. 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 sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho).

2.8. Desta forma, e por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.9. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos que consubstanciam ilícitos disciplinares:

- Insultos a utentes ...;
- Comportamentos desrespeitosos a utentes ...;
- Agressões físicas a utentes ...; e
- Arrastamento dos corpos de alguns utentes ...

2.10. A entidade empregadora indica que os comportamentos imputados à trabalhadora se concretizaram, nomeadamente, nos dias 24 e 30 de dezembro de 2019.

2.11. No entendimento da entidade empregadora, com a sua conduta, a trabalhadora violou frontalmente «as mais básicas regras de bom comportamento», demonstrando «claramente, que não está apta para exercer as funções para as quais foi contratada».

2.12. Os comportamentos da trabalhadora-arguida configuram violações extremamente graves dos deveres urbanidade e probidade, e de zelo e diligência previstos nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

2.13. Na sequência do exposto, e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, deveria - a entidade empregadora - comprovar, sem margem para dúvidas, que agiu em conformidade com o previsto no CT, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretender, sem justificação bastante e comprovada, despedir uma trabalhadora especialmente protegida pelo legislador.

2.14. Assim, do ponto de vista formal, temos que:

- A trabalhadora arguida foi notificada da nota de culpa em 10.01.2020;
- Tendo já o empregador conhecimento da sua gravidez há dois dias;
- Do processo remetido a esta Comissão, não consta resposta alguma da trabalhadora à nota de culpa;
- Findas as diligências probatórias previstas no artigo 356.º/1 do CT, o empregador devia ter solicitado parecer a esta Comissão nos termos do artigo 63.º/1 do mesmo diploma legal. O que não fez.

2.15. Só tendo solicitado o supramencionado parecer à CITE após o despedimento consumado – destarte este ter sido posteriormente anulado pelo próprio empregador, com todas as dúvidas jurídicas que este facto suscita – aquela decisão não pode ser senão considerada ilícita.

2.16. Com efeito, afigura-se que o despedimento da trabalhadora teria de ser realizado até 24.02.2020, mas o mesmo só foi feito a 26.02.2020. Isto, se considerarmos que a trabalhadora foi notificada da nota de culpa a 10.01.2020 e, dispondo de 10 dias úteis para responder – até 24.01.2020, portanto -, tanto quanto nos é dado a saber pelos documentos que constam do processo, não o fez.

2.17. Ainda que se considerasse legítima a anulação do despedimento pelo empregador, entende-se que o direito a proferir tal decisão já havia caducado, de acordo com o artigo 357.º/1 do CT, uma vez que o empregador dispunha de um prazo de 30 dias para despedir a trabalhadora após o final das diligências probatórias que, pelo menos, ocorreu na véspera da decisão de despedir a trabalhadora (25.02.2020).

2.18. Sem prejuízo do já explanado, a isto acresce que, do ponto de vista do conteúdo do processo remetido à CITE, sobre as imagens juntas pelo empregador ao processo onde alegadamente se podem verificar os comportamentos ilícitos da trabalhadora, entende esta Comissão não ser possível retirar quaisquer conclusões quanto aos factos que a esta são imputados.

2.19. Neste sentido, pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto¹, referindo o seguinte:

«Resta acrescentar que haverá, ainda, que distinguir entre a recolha das imagens e a sua subsequente utilização, sendo certo que, da licitude da sua recolha, porque autorizada pela CNPD, não decorre que seja lícita a sua utilização para efeitos disciplinares pelo empregador contra o trabalhador. De toda a legislação que temos vindo a mencionar em parte alguma se refere que a recolha das imagens por sistema de videovigilância possa ser utilizada pelo empregador para efeitos disciplinares (nem mesmo quando a sua instalação vise, tão-só, o propósito de proteção de pessoas e bens[3]), utilização essa que sempre redundaria no controlo do desempenho profissional do trabalhador, fossem as imagens fruto de uma recolha direcionada (câmaras diretamente direcionadas sobre o trabalhador) ou fruto de uma recolha meramente incidental (em que, não obstante colocado o equipamento para proteção de pessoas e bens em relação ao público em geral que frequenta o estabelecimento, permite todavia a captação de imagem em relação a atividade desempenhada pelo trabalhador). Tais imagens apenas poderão ser utilizadas em sede ou no âmbito de investigação criminal, e de harmonia com a

¹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 09.05.2011, processo 379/10.6TTBCL-A.P1
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

legislação penal e processual penal. Mas, e salvo melhor opinião, não no âmbito do procedimento disciplinar».

2.20. Não obstante, tornar-se-ia ainda essencial verificar se os alegados comportamentos da trabalhadora seriam suscetíveis de justificar a sanção mais gravosa, dentro das eventualmente aplicáveis.

2.21. Determina o n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do/a infrator/a, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

2.22. Neste caso, e – repita-se – circunscrevendo-se o objeto de análise ao que consta da nota de culpa, afigura-se que os factos descritos nesta Nota são de tal forma genéricos que não nos é possível asseverar da adequação da sanção.

2.23. Recorde-se que a trabalhadora é acusada de, em duas datas, ter «insultado, faltado ao respeito e agredido e arrastado alguns dos utentes do ... (...)». Adiante, o empregador refere que «tentou apurar, junto dos outros utentes, se já sofreram maus-tratos por parte» desta trabalhadora. De que forma o fizeram e/ou as respostas que recolheram, o único resultado de que a CITE tem conhecimento é de que «o ambiente é de medo quando se refere o nome» da trabalhadora arguida.

2.24. De igual forma, do auto de declarações da colega, esta limita-se a afirmar que viu a arguida «a maltratar ... com gritos, puxões e arrastões, de forma ríspida e bruta».

2.25. Ora, de nenhuma das peças se pode, em rigor, concluir - conforme fez a entidade empregadora - que todos os factos relatados se consideram provados, pois não foi junta prova suficiente na Nota de Culpa que revele que o comportamento adotado pela trabalhadora arguida inviabiliza em definitivo a manutenção da relação laboral. De facto, não integram o processo remetido à CITE elementos de prova que permitam estabelecer o indispensável nexos causal entre o comportamento adotado pela

trabalhadora arguida, tal como é configurado pela entidade empregadora, e o grau de culpa determinante da impossibilidade de manutenção da relação laboral.

2.26. Assim sendo, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

2.27. Face ao exposto, entende-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

2.28. Finalmente, entende-se também que – qualquer que seja o ponto de vista adotado para a análise formal do processo – os trâmites legais não permitem considerar que o despedimento em causa seja legítimo ou válido.

III – CONCLUSÃO

Face a todo o exposto, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE AGOSTO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.