

PARECER N.º 16/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, de acordo com o previsto na alínea *c*) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho
Processo n.º 80 – DL/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 12.02.2009, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar, nomeada pela empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, a exercer as funções de estilista no atelier da empresa, em ..., ...
- 1.2.** Da nota de culpa, a folhas 5 do processo, datada de 15 de Dezembro de 2008, constam, sucintamente, as seguintes alegações:
- A trabalhadora desempenha funções de estilista, desde 10 de Janeiro de 2000;
 - Trabalha no atelier da empresa, em ...;
 - No dia 3.11.2008, a trabalhadora regressou ao trabalho após o gozo da licença por maternidade;
 - Encontrava-se no seu local de trabalho junto da colega ..., quando afirmou *A crise não é para todos pois eu sei pelo ..., que o Dr. ... está a comprar uma casa na Foz por quinhentos mil euros.*;
 - A trabalhadora referia-se ao Presidente do Conselho de Administração da empresa, divulgando factos que são da sua esfera privada;
 - Tais factos são confidenciais e chegaram ao conhecimento da trabalhadora através do seu marido, funcionário do Banco ..., *que terá tido acesso aos documentos constantes de proposta de empréstimo efectuada pelo Presidente da Administração da empresa, a título particular*;
 - A colega ... deu conhecimento à sua superior hierárquica, ...;
 - Em 27 de Novembro, a trabalhadora disse ao colega ... *que também já disse à ... que a crise está atingir toda a gente, pois o ... soube que o Dr. ... estava para comprar uma casa, mas desistiu*;

- A superior hierárquica da trabalhadora soube deste facto e comunicou-o na reunião da Comissão Executiva, no dia 3 de Dezembro;
- O Presidente do Conselho de Administração e a superior hierárquica da trabalhadora deslocaram-se, no dia seguinte, ao atelier em ... e reuniram com a trabalhadora para inquirição da veracidade dos factos que lhe eram imputados;
- A trabalhadora respondeu: *Eu só comentei com a ...*;
- A superior hierárquica esclareceu: *E também com o ...*, sem que a trabalhadora tivesse respondido;
- A trabalhadora, ao sair da sala de reuniões, disse para os seus colegas: *Obrigada aos dois*;
- A partir desse dia a trabalhadora deixou de cumprimentar a sua superior hierárquica;
- A trabalhadora *com o seu comportamento tem vindo a contribuir para a instalação de um clima desagradável e de suspeição, no seu local de trabalho*;
- No dia 10 de Dezembro, a Directora de Recursos Humanos concedeu à trabalhadora a oportunidade de aquela explicar e justificar o sucedido, contando a sua versão dos factos. No entanto, a trabalhadora não os negou nem mostrou qualquer arrependimento, *colocando em causa, a palavra da colega ..., alegando que a mesma podia ter sabido dos factos por outros meios*;
- *Os factos em causa estão cobertos pelo sigilo bancário, que foi violado pela arguida*;
- Esta situação foi reportada ao Banco ... para efeitos de apuramento de responsabilidades;
- *A trabalhadora quis e actuou com o intuito de divulgar factos da intimidade da vida privada do Presidente do Conselho de Administração da arguente*;
- *Os factos descritos nos artigos antecedentes integram violação culposa e grave, pelo arguido, dos deveres a que está vinculada pelo contrato de trabalho que celebrou com a arguente, nomeadamente o de respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos e colegas de trabalho; promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, nos termos do disposto no artigo 121/1 al. a), e g) do Código do Trabalho.*

1.3. Em resposta à nota de culpa, a folhas 10 do processo, datada de 29.12.2008, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- Consultou o processo disciplinar, em 19.12.2008, composto por oito folhas, do qual constava a deliberação da administração, termo de abertura, notificação da trabalhadora e nota de culpa;
- Inexiste uma deliberação de a suspender preventivamente, desconhecendo-se por quem foi deliberada;
- O processo de despedimento é inválido por violação do princípio do contraditório, uma vez que não existem quaisquer elementos para além dos referidos;
- Em 3.11.2008, retomou a sua actividade profissional após o gozo da licença por maternidade e o gozo do direito a férias;
- Não comentou com os seus colegas ou com qualquer outro trabalhador da empresa quaisquer negócios do Presidente do Conselho de Administração, nem o seu marido comentou consigo factos relativos à sua entidade patronal, com excepção dos que lhe digam directamente respeito;
- Após o seu regresso, em 3.11.2008, foi-lhe comunicado que deixaria de exercer funções no “Projecto ...”, que lhe tinha sido distribuído há cerca de 2 anos, antes da licença por maternidade, passando a desenhar para outras marcas, nomeadamente fardas do pessoal e acessórios da empresa;
- Em 26.11.2008, o Presidente do Conselho de Administração chamou *a arguida à sala de reuniões para lhe perguntar se esta não estava interessada em rescindir o contrato por mútuo acordo, obtendo da arguida resposta negativa;*
- A reunião havida com o Presidente do Conselho Executivo e com a sua superior hierárquica, em 4.12.2008, versou sobre as alterações ao nível do departamento de estilismo, tendo por consequência o *e-mail* da sua superior hierárquica, em 11.12.2008;
- No dia 10.12.2008, a Directora de Recursos Humanos reuniu com a trabalhadora e *quis saber se o que lhe tinham contado era verdade, ou seja, se era verdade que arguida tinha dito que o presidente da empresa estava a comprar uma casa na Foz por quinhentos mil euros, tendo a trabalhadora negado por ser totalmente falso;*
- Constituem factos contraditórios a decisão da empresa de 5.12.2008, para instauração do processo disciplinar, e posteriormente a sua suspensão preventiva, e o correio electrónico de 11.12.2008 e de 15.12.2008.

1.3.1. A trabalhadora requer as seguintes diligências probatórias:

- a) Junção aos autos da proposta de empréstimo efectuada pelo Presidente da Administração da empresa;
- b) Avaliações profissionais da trabalhadora correspondentes aos anos 2006 e 2007;

c) Prova testemunhal.

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supra mencionadas, os seguintes elementos:

- Termo de abertura, de 11.12.2008, a folhas 1 do processo;
- Nomeação de instrutora do processo disciplinar de 5.12.2008, a folhas 2 do processo;
- *E-mails* de 11.12.2008 e 15.12.2008, a folhas 20 a 23 do processo;
- Marcação da data para inquirição das testemunhas, a folhas 25 do processo;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos, a folhas 26 e 27 do processo;
- Cota, de 12.01.2009, a folhas 28 do processo;
- Termo de juntada, de 13.01.2009, a folhas 29 do processo;
- Avaliação de desempenho referente ao ano de 2007, de folhas 30 a 32 do processo;
- Cota, de 16.01.2009, a folhas 33 do processo;
- Cota, de 19.01.2009, a folhas 34 do processo;
- Cota, de 28.01.2009, a folhas 35 do processo;
- Termo de juntada, de 13.01.2009, a folhas 36 do processo;
- Procuração forense, a folhas 37 do processo;
- Autos de declarações, a folhas 38 a 43 do processo;
- Exposição da trabalhadora, de 8.02.2009, referente às diligências de dia 28.01.2009, a folhas 44 a 48 do processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias¹.

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 22.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, emitir o parecer referido.

- 2.2.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos².

A nota de culpa delimita o objecto 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 infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

- 2.3.** 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 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

- 2.4.** A trabalhadora vem acusada de ter divulgado factos da intimidade da vida privada do Presidente do Conselho de Administração da empresa, cobertos pelo sigilo bancário, e referentes a um pedido de empréstimo para a compra de uma casa, agindo, por isso, com culpa grave no que respeita aos deveres de respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos e colegas, assim como promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

- 2.5.** Nos termos da lei³, 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.

Para 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.

- 2.6.** A entidade empregadora, sobre a qual impende o ónus de provar que o despedimento

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

³ N.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

desta trabalhadora lactante é feito com justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), junta ao processo os depoimentos dos dois colegas da trabalhadora, ...e ..., da superior hierárquica da trabalhadora e administradora da empresa ..., e da directora de recursos humanos ...

- 2.7.** Os colegas da trabalhadora (... e ...) afirmam, a folhas 38 e 39 do processo, que a trabalhadora terá dito, no dia 3 de Novembro que *a crise não é para todos porque eu sei pelo ... que o Dr. ... terá comprado uma casa na Foz para a outra, por quinhentos mil euros*. E que no dia 27 de Novembro *a arguida ao conversar com o depoente sobre a crise referiu que a crise chega a todos. Mais afirmou que soube pelo ..., o seu marido, que o Dr. ... ia comprar uma casa de valor elevado no Porto, mas que parecia que já não o ia fazer*.

A folhas 41 do processo, a superior hierárquica da trabalhadora, ..., após ter conhecimento, em 7 de Novembro, pela trabalhadora ..., do que a trabalhadora lactante havia dito afirma que *achou ser um assunto grave e um comentário desapropriado, tanto mais que sabia que o marido da arguida trabalhava no ... e que a ... e o Dr. ... aí têm conta. Numa reunião da Comissão Executiva afirmou não ter confiança na arguida, por esta ter feito comentários sobre a situação financeira e contas do ...*

A directora de recursos humanos da empresa refere, a folhas 42 do processo, que a trabalhadora lactante *afirmou que os colegas ... e ... tinham mentido e que certamente teriam sabido isso por outras fontes. Sabe que a queixa foi de facto apresentada junto do Banco*.

- 2.8.** Como consequência dos factos imputados à trabalhadora lactante a entidade empregadora alega: *a instalação de um clima desagradável e de suspeição, no seu local de trabalho* (artigo 18.º da nota de culpa), e a violação de regras de boa educação pelo facto de a trabalhadora lactante ter deixado de *cumprimentar a Dra. ..., sua superior hierárquica* (artigo 17.º da nota de culpa).

Conclui a empresa que a trabalhadora actuou no intuito de divulgar factos da intimidade da vida privada do Presidente do Conselho de Administração, que a actuação é culposa e grave e que viola o dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos e colegas de trabalho, bem como o dever de promover e executar todos os actos tenentes à melhoria da produtividade da empresa.

No entanto, a prova realizada no processo não permite concluir qual *o grau de lesão dos interesses do empregador*, requisito essencial para a verificação da impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral que justifique a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa porquanto, dos depoimentos obtidos, afigura-se que o ambiente

de alegada suspeição se refere à relação da trabalhadora com os seus colegas e não à imagem, ao bom nome ou à idoneidade da entidade empregadora, situação que, eventualmente, estaria em causa com as afirmações que lhe são imputadas.

Por último, não resulta, igualmente, provado que a trabalhadora não cumprimente os seus colegas de trabalho ou superiores hierárquicos.

- 2.9.** De salientar que, embora decorra dos autos de declarações que a trabalhadora proferiu as afirmações de que vem acusada e que, por isso, possa vir a ser censurada, a verdade é que se verifica, no caso em apreço, não estarem reunidos os requisitos que justifiquem a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa – o despedimento, pois, tal sanção, afigura-se como desproporcionada face às já mencionadas consequências da sua actuação.
- Tratando-se de uma trabalhadora lactante, não é possível, neste caso, considerar tal facto como não discriminatório por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., uma vez que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, por insuficiência de demonstração do preenchimento dos requisitos de verificação de justa causa, definidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE MARÇO DE 2009**