



PARECER N.º 151/CITE/2012

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 12.02.

Processo n.º 652 – DL/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.07.2012, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., em representação da sociedade ..., Lda., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 30.04.2012, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “o presente processo disciplinar foi mandado instaurar em 03 de abril de 2012 pela Gerência da referida sociedade contra a citada trabalhadora com a categoria profissional de tradutora, na qual se compreendem as funções de tradução, edição, revisão de textos e a execução de outras tarefas que sejam diretamente relacionadas com o exercício das referidas funções. Neste contexto, a prestação de trabalho tem sido exercida pela trabalhadora em causa na sua residência, desde 01 de agosto de 2011, conforme Adenda ao

Contrato de Trabalho para Prestação Subordinada de Teletrabalho celebrado entre as partes na mesma data e que faz parte integrante do Contrato de Trabalho outorgado em 01 de agosto de 2007 e por via do qual a trabalhadora foi inicialmente contratada para desempenhar funções de gestora de projetos na empresa”.

- 1.2.2.** Que, “o procedimento disciplinar ora instaurado e após a conclusão do inquérito preliminar realizado baseia-se em averiguação direta dos factos que se encontram descritos na presente Nota de Culpa”.
- 1.2.3.** Que, “a relação de trabalho em causa não está subordinada a qualquer Convenção Coletiva de Trabalho. Do registo da trabalhadora arguida, verifica-se que a mesma foi admitida ao serviço em 01 de agosto de 2007 e não desempenha, nem desempenhou, quaisquer funções como membro dos corpos gerentes de associações sindicais, comissão de trabalhadores ou delegada sindical”.
- 1.2.4.** Que, “com base nas averiguações preliminares, designadamente, em análise de documentação e inquirição da testemunha ..., elabora-se a presente nota de culpa, nos termos e para os efeitos dos arts. 351.º e segs. do Código do Trabalho, imputando-se à trabalhadora arguida os seguintes factos:
- 1.2.4.1.** “Em finais do mês de março de 2012 e através de consulta da rede interna informática de comunicação entre a equipa de trabalho da empresa, a Gerência tomou conhecimento que, durante os meses de abril, junho, julho e setembro, todos do ano de 2011, a trabalhadora em causa vinha a utilizar o sistema de conversação eletrónico interno da empresa ("chat"), criado pela entidade patronal como ferramenta de trabalho, para proferir expressões insultuosas da honra e bom nome de colegas de trabalho e

sócios gerentes e sugerir comportamentos para perturbar o normal funcionamento da empresa”.

1.2.4.2. “Mais concretamente, a trabalhadora em causa e através do referido sistema de conversação eletrónico da empresa ("chat"), manteve conversas com uma colega de trabalho, ..., nas quais se referiu a um colega de trabalho como "otário", acrescentando "alguém me mate aquele gajo", "é mesmo anormal" e ainda "só me apetece apertar-lhe o gargalo ", "só me apetece esganá-la ", a respeito de uma colega de trabalho e da sócia gerente, "claro, está a dar graxa" a respeito de um colega de trabalho, "tanta idiotice junta anda a dar cabo de mim ", "nem posso gritar no facebook que estou rodeada de imbecis, vou abrir um grupo privado" a respeito da gerência e do grupo de trabalho, "esse é mesmo a nódoa", "eu ofereço-te um bonequinho de vudu do ... nos anos, para desanuviáres: D" a respeito de um colega de trabalho, "mas para o exterior, o que passa é: coitados, nem nas férias trabalham tanto, começou a emburrecer há muito tempo, tem sido um processo lento mas vai lá" a respeito da gerência”.

1.2.4.3. “Acresce, que através do mesmo sistema de conversação interno ("chat"), a trabalhadora em causa tentou manifestamente perturbar o normal funcionamento da empresa sugerindo o seguinte a ..., colega de trabalho: - "então não te preocupes e deixa para ela marca o prazo mais longo que conseguires, tipo manhã de 10 ela que faça a revisão e entregue querida acho que já ficou explícito que não vale a pena fazer sacrifícios aí" (...) "se não conseguires ninguém, amanhã avisa a ... tipo, por volta da 1 da tarde, estava a pensar em pedires à ... para enviar algum cv que tenha" (...) "da próxima vez que estivermos com a ... (pessoalmente), falamos com ela e pedimos-lhe para não dar prazos destes" (...) "ainda melhor - amanhã às 13, se não tiveres encontrado ninguém dizes" (...) vais tentando até saíres, amanhã de manhã vê se alguém aceita e pronto tu vais de férias



descansada", (...) "mas podes tirar férias quando eu estiver de licença :D sim :D" (...) "tens de prometer que tiras pelo menos uns diazinhos" (...) "e depois contas tudo :D eh, eh, eh, :D" (...) "armaram-se em parvos" (...) " e só se eu não puder mesmo é que não vamos ter duas pessoas de licença em simultâneo" (...) "sim: D miga, ainda nos vamos rir muito disto mark my words ".

- 1.2.5.** Que, “o sistema de conversação em causa ("chat") utilizado pela trabalhadora arguida foi criado pela gerência da empresa, encontrando-se associado a uma conta "GOOGLE APS" de domínio exclusivo da empresa, na qual se inclui o sistema de conversação on-line e utilização do e-mails criados para cada um dos membros da equipa, sendo a conta acedida por palavras passe (passwords) definidas pela gerência e partilhadas pelos funcionários da empresa. Esta conta funciona como ferramenta de trabalho de comunicação da empresa, a fim de a equipa aceder de forma mais fácil aos projetos em desenvolvimento e trocar informações entre si de forma mais célere”.
- 1.2.6.** Que, “os trabalhadores da empresa, incluindo a trabalhadora arguida, tinham a noção de que os e-mails e o sistema de conversação associado à referida conta eletrónica "GOOGLE APS" apenas haviam sido criados como ferramenta de trabalho, podendo o seu conteúdo ser acedido por qualquer membro da equipa a qualquer altura”.
- 1.2.7.** Que, “ao utilizar o referido sistema de conversação interno da empresa para proferir expressões atentatórias da honra e bom nome dos colegas e dos membros da gerência e para perturbar o normal funcionamento da empresa, a trabalhadora em causa sabia que as suas condutas seriam diretamente lesivas dos interesses da empresa, como também iriam prejudicar o

ambiente de trabalho entre a equipa. Ainda assim, a trabalhadora arguida não se absteve da sua prática, reiterando tal conduta por diversos meses”.

- 1.2.8.** Que, “a trabalhadora não respeitou as obrigações decorrentes do seu contrato individual de trabalho, nomeadamente violando os deveres de lealdade, honestidade, urbanidade para com a entidade patronal e com os colegas de trabalho, e também incorrendo na violação de deveres de zelo e diligência, ao utilizar abusivamente os meios colocados ao seu dispor para o desenvolvimento da atividade da empresa, cfr. o previsto nas alíneas b), c) e i) do n.º 2 do art. 351.º e nas alíneas a), f), g) e h) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.9.** Que, “o comportamento da trabalhadora arguida revestiu-se de particular gravidade, uma vez que foi reiteradamente praticado, e não obstante já ter sido advertida noutras situações pela forma indelicada como lidava com reclamações apresentadas por clientes relativamente aos projetos por si geridos, a trabalhadora quebrou desta feita e irremediavelmente toda a confiança em si depositada, ao violar os seus deveres de honestidade, lealdade e urbanidade perante a entidade patronal e seus colegas, utilizando abusivamente e sem o zelo e a diligência que lhe eram exigidos os meios de trabalho que foram postos à sua disposição”.
- 1.2.10.** Que, “nos termos legais e contratuais, os comportamentos descritos e imputados à trabalhadora preenche de per si, e em maior grau no seu conjunto, o conceito de Justa Causa de Despedimento, em virtude de tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho respetiva, tendo-se quebrado irremediavelmente a relação de confiança”.
- 1.2.11.** Que, “ao abrigo do n.º 2 do art. 354.º do Código de Trabalho, determinou-se oportunamente a suspensão preventiva da referida trabalhadora, em virtude

do desempenho das funções por parte da mesma implicar necessariamente o recurso aos meios informáticos da empresa, constituindo tal circunstância eventual e sério obstáculo à justa e correta averiguação para o apuramento integral dos factos”.

- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 17.05.2012, a trabalhadora arguida afirma, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que, “se consideram abusivas as sanções disciplinares que se pretendem aplicar ao trabalhador com o fundamento da violação dos deveres de honestidade, lealdade e urbanidade perante a entidade patronal e seus colegas”.
- 1.3.2.** Que, “a presente nota de culpa, na maioria dos seus itens, está eivada de irregularidades que produzem a sua nulidade insuprível. Toda a acusação deve conter a forma de tempo, modo e lugar da ocorrência das infrações por que é acusada a trabalhadora”.
- 1.3.3.** Que, “as expressões, "Otário"; "Alguém me mate aquele gajo"; "É mesmo anormal; "Só me apetece esganá-lo", imputadas à ora Arguida como tendo sido por ela produzidas no "Chat" e descritas na Nota de Culpa", não referem a identidade de quem quer que seja, e não identificam colegas, sócios ou qualquer outra pessoa”.
- 1.3.4.** Que, “não corresponde à verdade que a Arguida tivesse tentado perturbar o normal funcionamento da Empresa, uma vez que os sócios estão presentes diariamente na mesma e não se alcança que perturbação concreta poderiam provocar”.

- 1.3.5.** Que, mesmo que assim não se entenda, a entidade patronal não podia invadir e violar a privacidade das conversas eletrónicas da sua empregada, pois viola a privacidade e sigilo da correspondência da Arguida”.
- 1.3.6.** Que, “o empregador não pode monitorar o "chat" da trabalhadora, ainda que o mesmo constituísse instrumento/ferramenta do trabalho. A Constituição e a lei consagram como direito fundamental da pessoa humana a inviolabilidade da intimidade e reserva da vida privada e o resguardo e proteção do sigilo da correspondência”.
- 1.3.7.** Que, o "Chat fornecido pela empresa, como pretensa ferramenta de trabalho, não consta de qualquer cláusula do contrato de trabalho, de qualquer regulamento interno da empresa ou de qualquer ordem de serviço interna, a prova assim obtida, por violação de comunicação eletrónica, porque ilegal, não poderá fundamentar justa causa de despedimento da Arguida”.
- 1.3.8.** Que, “se estranha que estando a Arguida ao serviço da entidade patronal desde 17/08/2007, sem nunca ter sido alvo de qualquer queixa ou repreensão, de repente, se tenham encontrado motivos de tal modo graves que conduzam, necessariamente, ao despedimento. A única razão encontrada residirá no facto, conhecido da entidade patronal, de a Arguida ser mãe recente de um bebé de meses e por isso trabalhar em casa”.
- 1.3.9.** Que, “para justificar o despedimento (a sanção disciplinar mais grave), não basta o comportamento pretensamente culposos da Arguida, cumprindo ainda averiguar e provar as circunstâncias concretos que revelem o seu "desinteresse", a sua "falta de colaboração", e a "quebra da confiança" que a sua conduta tenha provocado, e que tais circunstâncias tornem impossível a subsistência da relação de trabalho, devendo o presente processo ser arquivado com as legais consequências”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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 C-179/88, 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 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.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de “utilizar o sistema de conversação eletrónico interno da empresa ("chat"), criado pela entidade patronal como ferramenta de trabalho, para proferir expressões insultuosas da honra e bom nome de colegas de trabalho e sócios gerentes e sugerir comportamentos para perturbar o normal funcionamento da empresa”.
- 2.3.1.** É de assinalar que as referidas expressões insultuosas da honra e bom nome de colegas de trabalho e sócios gerentes de que é acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, só poderiam ser assim consideradas se fossem dirigidas a alguma pessoa ou grupo de pessoas em concreto, mas a entidade empregadora não apresentou qualquer prova que demonstrasse a identificação desses pessoas ou grupo de pessoas.
- 2.3.2.** Também, quanto à acusação da trabalhadora arguida “sugerir comportamentos para perturbar o normal funcionamento da empresa”, a entidade empregadora não consegue demonstrar, através das transcrições constantes da nota de culpa, que alguma vez a trabalhadora arguida tivesse intenção de perturbar o normal funcionamento da empresa.
- 2.4.** Face ao que antecede, afigura-se, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

- 2.5.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela sociedade ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012**