

## PARECER N.º 25/CITE/2002

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.  
Processo n.º 30/2002

### I - OBJECTO

**1** - A Firma ..., ..., L.da, enviou à CITE, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., que deu entrada nestes Serviços no dia 21 de Junho, p.p., acompanhado de cópia do respectivo processo disciplinar.

**1.1** - Do processo consta a carta da empresa, de 19 de Junho de 2002, solicitando-nos a emissão do parecer, e cópias:

- do relatório final ao processo disciplinar, datado de 3 de Junho;
- da folha de marcações de consultas para o dia 7 de Março, com o timbre do Centro de Saúde de ..., não assinada ou rubricada;
- do ofício resposta do mesmo Centro de Saúde, de 20 de Março, sobre a consulta;
- da ordem de serviço da ..., n.º ..., de 17 de Fevereiro de 1998, sobre faltas/documentos justificativos /razões invocadas;
- de depoimentos de duas testemunhas;
- da resposta à nota de culpa sem data de elaboração, recebida em 30 de Abril, por pessoa não identificada, acompanhada de atestado médico de 23 de Abril, certificando que a trabalhadora se encontra a amamentar o filho, e de procuração forense de 23 de Abril;
- de carta não assinada (apenas rubricada) de 18 de Abril, remetendo à trabalhadora nota de culpa, sem comprovativo da data de recepção por esta, acompanhada da nota de culpa elaborada na mesma data;
- de folha de marcações do Centro de Saúde de ... e do ofício-resposta deste Centro, repetidas e melhor identificados acima;
- de carta sem timbre, de 12 de Março, enviada ao mesmo Centro de Saúde, com rubrica não identificada, que se presume da empresa, solicitando, a propósito de uma fotocópia notarial de uma declaração alegadamente viciada nas horas de presença, "(...) *se efectivamente o documento foi viciado (...) Se não foi agradecemos nos confirmem a hora de saída da nossa colaboradora (...)*";
- da declaração de presença;
- do modelo de notificação da justificação de falta, preenchida pela trabalhadora.

**1.2** - A acusação, propõe o despedimento da trabalhadora, referindo em resumo, que esta:

**1.2.1-** "(...) *faltou no dia 07.03.2002, durante todo o seu período de trabalho (...) Apresentou*

- "declaração de presença" no Centro de Saúde de ..., que se encontrava notoriamente viciada quanto à hora de saída (...) marcada esta saída após rasura, às 16,20 horas";*
- 1.2.2-** *"(...) Por fotocópia da folha de marcações, para o dia 07.03, fornecida pelo Centro de Saúde de ..., verifica-se que se encontrava referida uma consulta para o filho da trabalhadora, ... para as 10,15 horas";*
- 1.2.3-** *"(...) no dia 08/03, pretendeu justificar a falta do dia anterior dizendo que "foi ao médico com o filho"(sic)";*
- 1.2.4-** *"(...) Segundo parece poder constatar-se, por sob a rasura, estaria indicada como hora de saída as 11 horas e alguns (ilegíveis) minutos.(...) A rasura teria deste modo, a clara intenção de justificar a falta dada durante todo esse dia (...)."*
- 1.2.5-** *A empresa acusa a trabalhadora da prática "(...) material de um crime de falsificação do documento previsto e punido pelo art.º 256.º do Código Penal (...) visou prejudicar a entidade patronal, fazendo com que esta lhe justificasse a falta (...) seja ao falsificar ou alterar o documento, seja pela sua entrega na empresa sabendo ser falso tal documento, incorre a trabalhadora na disciplina da alínea a) do n.º 2 do art.º 9.º do Regime Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovado pelo Dec-Lei n.º 64-A/89, de 27.02 (...);"*
- 1.2.6-** *"(...) Pois que, tal documento falsificado equivale à prestação de falsas declarações relativas à justificação da falta dada, pelo menos, no 2.º período de trabalho, que decorre entre as 13,30 horas e as 17 horas (...);"*
- 1.3** - Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora, requer o arquivamento dos autos por três ordens de razões:
- 1.3.1-** *"A) PRIMEIRA QUESTÃO PRÉVIA (...) A presente nota de culpa tem por base a apresentação pela arguida de uma "declaração de presença" no Centro de Saúde de ... que, de acordo com o alegado pela EP., se encontrava notoriamente viciada quanto à hora de saída (...) cuja cópia não foi junta com a presente nota de culpa. (...);"*
- 1.3.2-** *"B) SEGUNDA QUESTÃO PRÉVIA (...) A arguida é "trabalhadora lactante", (...) "faz uso do seu direito de dispensa para amamentar o seu filho ao abrigo do art. 14.º n.º 2 da lei n.º 4/84, de 5.04 (...) Tal facto, dado a óbvia diminuição da produtividade da arguida, desagrade à EP., pelo que a presente nota de culpa é uma perseguição à ora respondente (...);"*
- 1.3.3-** *"SEM PRESCINDIR (...) Conforme referido antes, embora a defesa da arguida esteja consideravelmente diminuída por não poder ver e analisar o documento que serve de base à nota de culpa, bem como a fotocópia da folha de marcação referida também na nota de culpa, sempre se dirá que,";*
- 1.3.4-** *"(...) E a verdade é que a arguida não reparou se o referido documento padecia ou não do eventual vício agora apontado pela EP.". (...) tentou investigar o que terá sucedido e, ficou a saber que o seu irmão mais novo terá brincado com o papel em casa, e eventualmente, poderá tê-lo rasurado. (...) Outra hipótese é ter-se tratado de um engano do Centro de Saúde de ....";*
- 1.3.5-** *"(...) Aliás, até ao momento, não tinha sido nunca apontado à trabalhadora pela EP. qualquer situação idêntica. (...) E, com toda a certeza, não se irá repetir, até porque a arguida irá estar*

*atenta a estes documentos.”;*

**1.3.6-** *“(…) Até ao momento a trabalhadora-arguida tem sido uma boa empregada e nunca a EP. Ihe tinha feito reparos, sendo certo também que estes acontecimentos não se irão repetir.”;*

**1.3.7-** *“Não houve um comportamento culposo da arguida. (...) E mesmo considerando que sim, a relação laboral não foi de tal forma posta em causa que torna impossível a subsistência da relação laboral e justifique o despedimento com justa causa (...).”.*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2 -** O Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho, estabelece no n.º 1 do artigo 20.º (Deveres do trabalhador) que: “O trabalhador deve:

*a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa: (...) (S.N.)”.*

**2.1 -** Este Decreto-Lei dispõe no n.º 2 do artigo 27.º sob a epígrafe (*Sanções disciplinares*) que: “(...) a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor (...)” ou seja, a pena de despedimento ou demissão, que é a mais grave, deve ser aplicada em último lugar, após esgotadas as outras penas e ainda só no caso de estar verdadeira e irremediavelmente comprometida a relação laboral pelo elevado grau de culpabilidade do comportamento do/a trabalhador/a arguido/a, conforme jurisprudência e doutrina assente.

**2.2 -** O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, dispõe no artigo 9.º, sob a epígrafe *Justa causa de despedimento*:

*“1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.*

*2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:*

*(...) n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas (...).”.*

**2.2.1-** Significa o disposto neste artigo que o conceito de justa causa de despedimento, compreende, de acordo com a doutrina e a jurisprudência, os seguintes requisitos, verificados cumulativamente:

- a) comportamento culposo do trabalhador/a (elemento subjectivo);
- b) comportamento grave e de consequências danosas para a entidade patronal que ponham em causa a subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo);
- c) nexos de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

**2.2.2** - Os comportamentos enumerados a título exemplificativo no n.º 2 do artigo 9.º devem ser conjugados com o conceito geral de justa causa constante no n.º 1, querendo isto dizer que a culpa do trabalhador (elemento subjectivo) e a gravidade das acções ou omissões dos trabalhadores arguidos (elemento objectivo) devem ser apreciadas, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, e, deve haver uma ligação lógica e coerente entre aqueles comportamentos e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

**2.3** - O artigo 24.º, sob a epígrafe Protecção no despedimento, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõe:

*“1- A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

*2- O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.*

*3- O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos trinta dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.*

*4- Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*5- (...); 6-(...); 7- (...); 8- (...); 9- (...).(S.N.)”*

**2.4** - O artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Dezembro, que regulamenta a Lei da protecção da maternidade e da paternidade dispõe no artigo 10.º Protecção no despedimento:

*“1- Para efeito da protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, a entidade patronal deve remeter cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, consoante a modalidade de despedimento:*

*(...)*

*2- A exigência do n.º 1 do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade considera-se satisfeita se a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não se pronunciar dentro do prazo de 30 dias a contar da recepção do processo. (...).”*

**2.5** - Para análise do caso “*sub judice*” cabe-nos resolver a questão de saber se os factos integrantes da acusação contra a trabalhadora constituem violação tão grave dos seus deveres profissionais e de consequências tão danosas para a entidade patronal, que possam justificar o despedimento com justa causa, tendo em conta as circunstâncias do caso em concreto e as disposições legais vigentes supracitadas.

**2.5.1-** Na nota de culpa, de 20 artigos, a entidade patronal acusa a trabalhadora de ter infringido o dever de lealdade ao ter procedido a uma falsificação da hora de saída inscrita no comprovativo da ida ao médico com o filho, no dia 7 de Março de 2002, o que equivale a falsas declarações sobre justificação de faltas, comportamento que terá prejudicado a entidade patronal e posto em causa a subsistência da relação laboral.

**2.5.2-** Na resposta à nota de culpa, de 36 artigos, a trabalhadora declara nomeadamente não ter cadastro profissional, admite não ter tomado o devido cuidado com o comprovativo da ida ao médico, não ter violado com um grau de culpa elevado qualquer dever profissional ao ponto de justificar a impossibilidade da manutenção da relação laboral, não ter prejudicado de forma grave a entidade patronal.

**2.5.3-** Da análise do processo verifica-se, por um lado, a falta de alguns elementos ou a repetição de outros, nomeadamente a falta dos avisos ou recepção postais das peças processuais mais importantes como é o caso da remessa da nota de culpa ou da resposta à nota de culpa, como também não se demonstra com clareza quais os documentos enviados à trabalhadora com a nota de culpa, sendo certo que a fotocópia do comprovativo da ida ao médico objecto da alegada falsificação, não foi remetida, situação que, no entanto, não relevará, por nos parecer que a trabalhadora terá entendido a acusação, a empresa terá ouvido as testemunhas por ela apresentadas, e não terá ficado em causa o princípio do contraditório.

**2.5.4-** Na sequência do exposto, afigura-se-nos que o comportamento da trabalhadora (muito embora lhe possa ser imputável a prática de uma infracção passível de condenação disciplinar por acção ou por omissão, quer tenha rasurado ela mesma a hora de saída, quer não tenha tomado o devido cuidado com a declaração da sua presença na consulta) não manifesta um elevado grau de culpa absolutamente essencial para integrar o conceito de justa causa de despedimento, previsto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, artigos 20.º e 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro, na medida em que foi de facto ao médico com o filho naquele dia, apesar de não provar a que horas terá saído da consulta.

Acresce ainda o facto de a trabalhadora não ter quaisquer antecedentes disciplinares, não se ter demonstrado ter causado grave prejuízo à entidade patronal mostrando-se arrependida quanto à eventual falta de cuidado com o comprovativo da ida ao médico.

De salientar que a própria empresa não a suspendeu preventivamente do exercício das suas funções, pelo que se conclui que as consequências do comportamento não impossibilitam a subsistência da relação laboral.

**2.6-** A trabalhadora encontra-se a amamentar o filho, situação especialmente protegida que a entidade patronal deverá ter em conta na aplicação da sanção, sob pena de se presumir que terá ignorado a necessidade de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000.

### **III - CONCLUSÃO**

**3.** Na sequência de todo o exposto afigura-se-nos que não há prova suficiente de que a trabalhadora tenha violado os seus deveres profissionais de tal forma que os factos de que vem acusada possam integrar o conceito de justa causa de despedimento, requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do Decreto -Lei n.º 64-A/89 , de 27 de Fevereiro, e artigos 20.º e 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, na medida em que, muito embora tenha cometido uma infracção passível de aplicação de sanção disciplinar, as consequências do seu comportamento não impossibilitaram a manutenção da relação laboral, designadamente a trabalhadora não foi suspensa preventivamente das suas funções, pelo que se afigura excessiva, desproporcionada e inadequada a sanção do despedimento.

**3.1-** A trabalhadora é lactante, situação especialmente protegida que a entidade patronal deveria ter tido em conta na aplicação da sanção, sob pena de se presumir que terá ignorado a necessidade de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, pelo que face ao que antecede, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante  
...

**PARECER APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 10 DE JULHO DE 2002**