

PARECER N.º 45/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 47 – DG/2005

I – OBJECTO

1. ..., solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de Operadora de Lavandaria, e com antecedentes disciplinares (repreensão registada), faltou ao trabalho nos dias 28 de Março, 5 e 30 de Abril, p.p.;
 - b) Para justificar as suas ausências, a arguida entregou uma declaração do Hospital de ..., daquelas datas, atestando que a arguida esteve presente na consulta de oftalmologia, dermatologia e otorrinolaringologia, respectivamente;
 - c) Por cartas de 21 de Abril e 3 de Junho, o Departamento de Recursos Humanos solicitou ao ... a confirmação de que a trabalhadora esteve presente naqueles dias *nos mencionados serviços daquela instituição;*
 - d) O ..., por ofício de 23 de Junho, *veio afirmar que não existem quaisquer registos no sistema informático da presença nas aludidas consultas naqueles dias 28 de Março, 5 e 30 de Abril de 2005;*
 - e) *(E) que as rubricas constantes da declaração emitida no dia 28 de Março, não pertencem às assistentes administrativas do serviço de Consulta de Oftalmologia;*
 - f) Quanto às declarações de 5 de Abril – consulta de dermatologia - e de 30 de Abril, - consulta de otorrinolaringologia – não só não correspondem aos modelos vigentes como as rubricas apostas não pertencem às assistentes administrativas do serviço, pelo que
 - g) *São, pois, falsas as declarações prestadas pela trabalhadora-arguida na justificação das faltas nos dias supramencionados;*

h) *O comportamento da trabalhadora-arguida configura a prática de infracção disciplinar, sendo igualmente culposo e tornando ... imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que aquela mantém com o ...*

Os factos imputados à arguida violam o dever urbanidade e lealdade para com a entidade patronal legalmente imposto à trabalhadora pela alínea a) do n.º 1 do artigo 121.º e configuram infracção disciplinar grave, passível de ser sancionada como despedimento com justa causa, conforme o preceituado nos n.ºs 1, 2 e alínea f) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por notificação pessoal.
4. A arguida, na resposta à nota de culpa refere:
 - i. As justificações entregues foram passadas pelas respectivas consultas;
 - ii. Como conhece *muitos médicos, ... é natural ter acesso a determinados serviços mais facilmente ... e fui consultada pelos médicos das respectivas consultas;*
 - iii. *É natural que não apareçam nos registos informáticos essas consultas porque eu não tinha consulta marcada ... e daí as justificações não condizerem com o sistema informático, não há registo;*
 - iv. *Foi a própria encarregada D.^a ... que nos disse para arranjar aquelas justificações;*
 - v. Declara ainda encontrar-se com gravidez de alto risco.
5. Em auto de declarações foi ouvida ..., operadora de lavandaria (e que a arguida chama encarregada), em 05.07.28, que confirma terem as trabalhadoras daquela unidade *pleno conhecimento de que devem entregar documentos justificativos das ausências ao trabalho. Quando a depoente verifica existirem faltas das trabalhadoras, sem que haja documento justificativo ainda entregue, solicita à respectiva trabalhadora que o entregue, se o tiver. Nunca, porém, lhes disse para entregar documentos falsos ou com falsas declarações, razão pela qual nega, em absoluto, a afirmação da trabalhadora arguida constante da resposta à nota de culpa.*
6. O ... junta cópia do ofício do ... que esclarece sobre modelos de justificação, rubricas das funcionárias e carimbos apostos, em resposta à solicitação dos ... e cópia da decisão da sanção disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. 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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
8. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras por facto que lhes seja imputável se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
9. Cumpre, pois, verificar se, no caso vertente, o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a situação de gravidez da mesma, pelo que importa indagar quais os comportamentos que podem ser dados como provados e se os mesmos preenchem os elementos do conceito de justa causa consagrados no artigo 396.º do Código do Trabalho.
10. Do presente processo disciplinar constata-se que a trabalhadora entregou 3 documentos justificativos de faltas ao trabalho alegadamente devido a necessidades de consultar médicos. E admitindo a possibilidade de, por ser funcionária do Hospital e conhecida de médicos, enfermeiros, funcionários, etc., ser atendida sem consulta previamente marcada (e admissível não constar dos registos informáticos), não pode deixar de se considerar provada a falsidade daqueles documentos apresentados para justificar as ausências ao trabalho face à explicação fornecida pelo ..., em 23 de Junho, p.p., referida.
11. Este comportamento culposos (a trabalhadora conhece e quer o facto e o seu resultado), origina uma infracção disciplinar que viola os deveres a que se encontra adstrita por contrato de trabalho.
12. Aqui chegados, resta averiguar da gravidade da infracção que deve obedecer a critérios de razoabilidade objectiva (e não a um qualquer subjectivismo do empregador), que terá

em conta a natureza da relação laboral, a ruptura que tal comportamento causou ao conjunto das relações de trabalho e prejuízos eventualmente causados.

13. No presente caso, face às circunstâncias do local da prestação do trabalho e à natureza do documento, (atente-se à fé pública deste tipo de justificação, além do mais), não pode deixar de considerar-se como grave a infração da arguida (crime de falsificação de documentos, e por 3 vezes, – artigo 256.º do Código Penal) violadora dos deveres de lealdade a que está vinculada, causa uma ruptura no conjunto das relações de trabalho quebrando-se o grau de confiança estabelecido (anote-se a existência de antecedentes disciplinares).
14. Ora, assumindo aquelas condutas gravidade forte, entende-se estar em presença dos requisitos estatuídos no n.º 1 e na alínea *f*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, considera-se que os ... ilidiram a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

15. Do exposto, a CITE deliberou não se opor ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE AGOSTO DE 2005**