

## PARECER N.º 100/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio 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 535 – DL/2009

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 15.07.2009, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.<sup>da</sup>, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, com a categoria profissional de operadora de *telemarketing* a exercer funções na empresa ..., S.A., ...
- 1.2.** Da nota de culpa, a folhas 46 do processo, comunicada à trabalhadora em 21.05.2009, constam, sucintamente, as seguintes alegações:
- A empresa é uma empresa de trabalho temporário e é titular do contrato de trabalho a termo, celebrado a 13.12.2007, com a trabalhadora;
  - A empresa é titular de um contrato de utilização de trabalho temporário a tempo parcial, com outra empresa, a ..., S.A.;
  - A trabalhadora desempenha tarefas de telemarketing, em *Front-Office*, nomeadamente atendimento de linhas telefónicas, realização de inquéritos, promoção/venda de serviços e em *Back-Office*, designadamente introdução de dados contidos em suporte de papel (cupão) em sistema informático e em *mailing* electrónico ou convencional (contrato a folhas 3 a 8);
  - A trabalhadora auferia a remuneração calculada em valor/hora e subsídio de refeição, assim como os proporcionais de subsídios de férias e natal e de caducidade;
  - *A trabalhadora arguida prestava o seu trabalho nas instalações da empresa;*
  - *A trabalhadora arguida deu baixa médica em resultado do seu estado de gravidez, deslocando-se às consultas médicas ao Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE;*
  - A trabalhadora nem sempre procedia à entrega dos originais dos documentos justificativos;
  - *A empresa contratante dava facilidade de os trabalhadores fazerem o envio das baixas por fax ou entregar cópias, pois era frequente que os trabalhadores temporários ao seu serviço, estivessem também contratados e a trabalhar para*

*outras empresas a tempo parcial, evitando assim, com essa facilidade, que perdessem tempo de trabalho;*

- Em 15.03.2009, a técnica de recursos humanos da ..., ..., recebeu um *e-mail* da sua colega ... reencaminhando as justificações de ausências por motivo de consulta, referentes aos dias 11, 12 e 13 de Março, respeitantes à trabalhadora e por esta enviadas;
- A técnica ..., ao conferir os referidos documentos enviados pela trabalhadora, notou que existia uma diferença de texto e de letra de uns justificativos relativamente a outros;
- Assim, nos documentos relativos aos dias 11, 12 e 13 de Março, a letra que indicava os dias e as horas de presença eram diferentes do restante texto (anexos folhas 15, 16 e 17);
- Para apurar se teria havido alteração nos documentos, a técnica *cliquou sobre eles*, verificando que por baixo existiam datas e horas anteriormente impressas;
- Procedendo à conferência dos justificativos mais recentes entregues pela trabalhadora, de 14 de Janeiro e 12, 16 e 19 de Fevereiro de 2009, verificou idênticas divergências, com alteração de datas e dizeres e até com inscrições manuscritas (anexos folhas 10, 11, 12 e 13);
- Perante esta situação a funcionária trocou impressões com a colega ... e com a coordenadora do Gabinete do Atendimento aos Colaboradores ..., tendo decidido, por sugestão da colega, contactar via telefone o Centro Hospitalar em causa;
- Decidiram, também, solicitar à trabalhadora os originais dos comprovativos, o que foi feito pelas colegas ... e ..., através de vários telefonemas;
- Em 19.03.2009, a suspeita de falsificação foi comunicada pela trabalhadora ... ao gerente da ..., ..., após as justificações da trabalhadora para não entregar os originais, por motivo de a sua mãe os ter levado para Espanha, ou por os ter na casa para onde se mudara recentemente (anexo a folhas 19);
- A empresa envia, em 20.03.2009, para a morada, entretanto, indicada pela trabalhadora, uma carta solicitando que apresentasse os originais das justificações das faltas registadas nos dias 14 de Janeiro, 12, 16, 19 e 20 de Fevereiro, 6, 11, 12, 13 de Março (anexos a folhas 20 e 21);
- A trabalhadora não recebeu a carta (anexo a folhas 22);
- No dia 19.03.2009, é solicitado por fax ao Hospital D. Estefânia – gestão de doentes, a verificação das justificações relativas aos dias 14.01, 12.02, 16.02, 19.02, 20.02, 06.03, 11.03, 12.03, 13.03 (anexo a folhas 23 e 24);

- Em 25.03.2009, aquele Hospital responde confirmando a presença da trabalhadora em 14.01, 12.02, 19.02, 12.03, e esclarecendo que apenas duas declarações apresentadas pela trabalhadora estão correctas, as dos dias 14.01 e 19.02 (anexo a folha 25);
- Nas justificações dos dias 12.02 e 12.03, embora a trabalhadora tenha estado nas consultas, as horas não coincidem com a efectivação dessas consultas;
- A situação é grave uma vez que envolve o nome daquela instituição hospitalar e das funcionárias que ali desempenham funções;
- O Centro hospitalar junta, a título de exemplo, dois documentos preenchidos correctamente, e como seriam entregues à trabalhadora, relativos aos dias 12.02 e 12.03 (anexos a folhas 26 e 27);
- Em 30.03.2009, a trabalhadora ... informa o gerente da empresa sobre a confirmação de falsificação das justificações médicas, feita pelo Hospital (anexos a folhas 28, 29, 30 e 31);
- Em 30.03.2009, a trabalhadora envia aos serviços de atendimento da empresa onde presta trabalho, ..., via *e-mail*, cópia de baixa médica, confirmando que posteriormente será entregue o original (anexo a folhas 28);
- No dia 08.04.2009, a trabalhadora ... envia ao gerente da empresa cópia de três originais referentes a 12.02, 19.02 e 12.03 (anexo a folhas 32, 33 e 34);
- O original de dia 19.02.2009 está correcto e corresponde à cópia enviada pela trabalhadora;
- Os originais de 12.02.2009 e 12.03.2009, contêm horas diferentes das existentes nas cópias (anexos a folhas 33 e 34);
- Os originais agora entregues e referentes aos dias 12.02 e 12.03, apesar de não o referirem são segundas vias, pois têm data de emissão de 1 de Abril de 2009, e as copias enviadas pela trabalhadora têm data de 17 de Fevereiro de 2009 e 12 de Março de 2009;
- No dia 17.04.2009, a trabalhadora ... informa a empresa da nova morada da trabalhadora (anexos a folhas 35 e 36);
- A trabalhadora age conscientemente e de forma voluntaria falsificando documentos no seu interesse exclusivo, visando receber remunerações a que não tinha direito e em prejuízo da sua entidade empregadora e coloca em causa a instituição hospitalar e os seus funcionários;
- Ao falsificar documentos a trabalhadora viola o princípio da boa-fé em que se alicerçava a possibilidade concedida, pela entidade onde prestava o seu trabalho, de apresentar cópias das justificações (depoimento a folhas 39, verso);

- A trabalhadora praticou actos enquadráveis na previsão do artigo 256.º do Código Penal (falsificação de documento);
- Os factos praticados enquadram-se nas situações previstas no artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alínea *f*), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e no artigo 396.º, n.ºs 1 e 3, alínea *f*), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e tornam imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho, constituindo justa causa para despedimento.

**1.3.** De acordo com a informação da empresa, a folhas 56 e 58 do processo, a trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa, muito embora tenha confirmado a recepção daquele documento, a folhas 57 do processo.

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

- Carta de nomeação de instrutor do processo disciplinar, de 17.04.2009, a folhas 1 do processo;
- Termo de abertura, de 23.04.2009, a folhas 2 do processo;
- Contrato de trabalho temporário, de 13.12.2007, a folhas 3 e 4 do processo;
- Cópia de documentos de identificação pessoal da trabalhadora, a folhas 6 do processo;
- Anexo de disponibilidade, de 13.12.2007, a folhas 5 do processo;
- Cópia de inscrição na Segurança Social, a folhas 7 e 8 do processo;
- Oito declarações do Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE, de 14.01.2009, 16.02.2009, 19.02.2009, 20.02.2009, 6.03.2009, 11.03.2009, 12.03.2009, 13.03.2009, a folhas 9 e 11 a 17 do processo;
- Registo de consulta do Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE, de 17.02.2009, a folhas 10 do processo;
- Relatório de fax, de 19.03.2009, a folhas 18 do processo;
- *E-mail* de ... para ..., de 19.03.2009, a folhas 19 do processo;
- Carta dirigida à trabalhadora, de 20.03.2009, a folhas 20 do processo;
- Comprovativos de envio e devolução de documentos, a folhas 21 e 22 do processo;
- Fax dirigido ao Hospital Dona Estefânia – gestão de doentes, de 19.03.2009, a folhas 23 e 24 do processo;
- Carta do Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE, Hospital de Dona Estefânia, de 25.03.2009;
- Dois Registos de Consultas, de 24.03.2009, a folhas 26 e 27 do processo;

- *E-mail* da trabalhadora, de 30.03.2009, a folhas 28 e 29 do processo;
- *E-mail* de ... para ..., de 30.03.2009, a folhas 28 do processo;
- Fax da ... para a ..., de 8.04.2009, a folhas 30 e 31 do processo;
- Declaração do Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE, de 19.02.2009, a folhas 32 do processo;
- Dois Registos de Consultas, de 01.04.2009, a folhas 33 e 34 do processo;
- *E-mail* de ... para ..., de 17.04.2009, a folhas 35 e 36 do processo;
- Despacho de notificação de testemunhas, de 27.04.2009, a folhas 37 do processo;
- Dois autos de inquirição e testemunhas, de 12.05.2009, a folhas 38 a 41 do processo;
- Junção de *Cuestionario para la Declaración de Nacimiento en el Registro Civil*, de 12.05.2009, a folhas 42 a 44 do processo;
- Carta de envio da nota de culpa, de 21.05.2009, a folhas 52 do processo;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos, a folhas 53 e 55 do processo;
- Relatório final, de 9.07.2009, a folhas 58 a 64 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 regalias<sup>1</sup>.

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 protecção no despedimento.

**2.1.1.** 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.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental 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 da alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, emitir o parecer referido.

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.2.** De acordo com o n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, *ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.*

O n.º 5 da mesma disposição legal estabelece que *o regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:*

*a) Duração de período experimental;*

*b) Prazos de prescrição e de caducidade;*

*c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho;*

*d) Duração de contrato de trabalho a termo certo.*

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, entrou em vigor no dia 17 de Fevereiro de 2009, com as excepções previstas no artigo 14.º daquela lei.

Considerando que o presente procedimento de despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera tem por objecto a falsificação de documentos justificativos de ausências ao trabalho nos dias 12.02.2009, 16.02.2009, 20.02.2009, 06.03.2009, 11.03.2009, 12.03.2009 e 13.03.2009, conclui-se que estes factos não ocorreram, na sua totalidade, em data anterior a 17 de Fevereiro.

Assim, no que respeita à aplicação da legislação anterior e da actual, aliás sem alterações de substância relevantes na perspectiva dos interesses da trabalhadora, afigura-se que os efeitos destes factos serão já regulados pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, o mesmo acontecendo para o procedimento para a aplicação da sanção disciplinar com vista à cessação do contrato de trabalho por justa causa, uma vez que *a situação relativa a procedimentos para aplicação de sanções* (conhecimento da infracção, em 19.03.2009, e decisão de abertura de procedimento disciplinar, em 17.04.2009) foi *constituída e iniciada* após a entrada em vigor do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**2.3.** 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<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

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.

**2.4.** 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

**2.5.** Nos termos do n.º 4 do artigo 185.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.

**2.6.** Determina o artigo 352.º do Código do Trabalho, que, caso *o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º (1 – O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime. 2 – O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção), desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.*

No presente processo, afigura-se ter sido observado o preceituado supramencionado uma vez que, em 19.03.2009, foi dado conhecimento dos factos praticados pela trabalhadora ao empregador com competência disciplinar (documento a folhas 19 do processo), tendo este determinado a abertura de um processo disciplinar nomeando o seu instrutor, em 17.04.2009, (documento a folhas 1 do processo), iniciando-se o procedimento com vista à fundamentação da nota de culpa, cuja notificação à trabalhadora ocorre a 21.05.2009, nove dias após a última diligência instrutória, com relevância para a fundamentação da nota de culpa.

**2.7.** A trabalhadora vem acusada de ter falsificado as cópias de justificativos de ausências ao trabalho nos dias 12.02.2009, 16.02.2009, 20.02.2009, 06.03.2009, 11.03.2009, 12.03.2009 e 13.03.2009, que remetia via *e-mail* para a empresa utilizadora onde

prestava a sua actividade, não tendo apresentado os originais que comprovassem não existir a disparidade alegada pela empresa titular do seu contrato de trabalho.

- 2.8.** De facto, a empresa utilizadora solicitou ao Hospital Dona Estefânia, em 19.03.2009, a confirmação das justificações apresentadas pela trabalhadora, concluindo aquela entidade, em 25.03.2009, que à excepção das declarações de dia 14.01.2009 e 19.02.2009, todas as restantes *são falsificações, a que, os nossos serviços são alheios* (documento a folhas 19 do processo).

Nos documentos juntos ao processo de folhas 9 a 17, constam oito declarações e um registo de consulta referentes aos dias 14.01.2009, 12.02.2009, 16.02.2009, 19.02.2009, 20.02.2009, 6.03.2009, 11.03.2009, 12.03.2009, 13.03.2009.

A análise destes documentos, e a sua relação com o Anexo I, mencionado na Cláusula 4.<sup>a</sup> do contrato de trabalho, sobre disponibilidade manifestada pela trabalhadora (documento a folhas 5), permite concluir que os dias indicados são dias úteis de trabalho e que os justificativos alegadamente adulterados abrangem, praticamente, a totalidade do horário de trabalho da trabalhadora.

A empresa junta dois autos de declarações referentes às trabalhadoras ... e ..., respectivamente técnica de recursos humanos e coordenadora do gabinete de atendimento aos colaboradores, dos quais se retira que, após a análise dos documentos justificativos das ausências, enviados por via electrónica, e da constatação em como estes continham letras diferentes, foi possível *arrastar o texto aparecendo por baixo os elementos neles inscritos anteriormente.*

Perante esta situação, a trabalhadora ... *decidiu então telefonar e falar com a ... para apresentar os originais das idas ao médico para se poder efectuar os pagamentos, sem os quais não seriam feitos. A ..., trabalhadora arguida, perante esta urgência mostrou-se indignada porque nunca lhe tinham sido exigidos os originais e como tinha todos esses documentos em Espanha (...) para mostrar ao médico que lá a via. Comprometeu-se a entregar os originais para daí a uns dias, aparecendo uns dias depois, talvez uma semana, a dizer que afinal os documentos não estavam com a mãe e que os não tinha, pois havia mudado de casa recentemente e que os devia ter perdido.*

*(...) refere a declarante no que toca às declarações entregues e na relativa a 12 de Fevereiro e 12 de Março, onde aparecem referidas horas diferentes, ou seja nos documentos falsificados são colocadas horas a mais.*

- 2.9.** Do processo consta um aviso de recepção, assinado em Espanha a 11.06.2009 (documento a folhas 55 do processo) e um *e-mail*, que a empresa confirma ser da



trabalhadora, e no qual esta reconhece ter recebido a nota de culpa (documento a folhas 57 do processo).

A empresa declara que a trabalhadora não respondeu à nota de culpa (documento a folhas 58 do processo).

- 2.10.** Em face da prova supra-referida, e que consta do processo disciplinar remetido a esta Comissão, afigura-se que a empresa comprova os factos que alega demonstrando, suficientemente, a existência do nexo de causalidade entre os factos relatados, o grau de culpa da trabalhadora e a consequente violação do dever de boa-fé, impossibilitando de forma imediata a manutenção do vínculo laboral por motivo de falsas declarações relativas a justificação de faltas.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., uma vez que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora puérpera se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

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