

## PARECER N.º 59/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 329 – DG/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 5 de Maio de 2009, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, da empresa ..., S.A., ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora foi contratada a termo certo, pelo prazo de 6 meses, de harmonia com o estipulado na alínea *f*) do n.º 2 do artigo 129.º do Código do Trabalho<sup>1</sup>, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, para desempenhar, no estabelecimento ..., a função inerente à *categoria de auxiliar operadora de 2.ª*, a qual consiste *em proceder à separação de peças dos vários modelos depois de executadas ou em curso de fabrico*, em virtude de se registar um acréscimo excepcional da actividade da empresa motivado por encomendas especiais para determinados clientes.
- 1.3. A nomeação de instrutor para abertura do processo disciplinar foi determinada mediante despacho da administração da entidade empregadora, datado de 2 de Abril de 2009.
- 1.4. Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora em 8 de Abril de 2009, consta que:
  - 1.4.1. *A trabalhadora arguida (...) é acusada de comportamento culposo, grave e ilícito, susceptível de pôr em causa a subsistência da relação laboral;*
  - 1.4.2. *(Comunicou), no dia 5 de Março de 2009, ao seu superior hierárquico, (...), que estava grávida de 3 meses;*
  - 1.4.3. *No dia 11 de Março de 2009, a trabalhadora arguida comunicou, por escrito, à sua entidade empregadora que iria faltar no dia 20 de Março de 2009, no período das 12 às*

---

<sup>1</sup> Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes: Acréscimo excepcional da actividade da empresa.

*14 horas, para ir a uma consulta pré-natal, o que foi concedido pela entidade empregadora e comunicado à trabalhadora arguida no dia 17 de Março de 2009;*

- 1.4.4. Sucede, porém, que no dia 20 de Março de 2009, a trabalhadora arguida ausentou-se do seu local de trabalho, não durante as duas horas que tinha mencionado, mas durante todo o dia sem que o tivesse comunicado atempadamente ou pedido autorização à sua entidade empregadora para faltar durante todo aquele período;*
- 1.4.5. No dia seguinte, a trabalhadora entregou uma declaração emitida pelos serviços de obstetrícia dos Hospitais da Universidade de Coimbra, com a indicação de que teria estado presente naquele serviço, desde as 11h30 às 19 horas;*
- 1.4.6. Acontece, porém, que esta mesma declaração encontrava-se notoriamente adulterada quanto à hora de saída, o que causou suspeita por parte da entidade empregadora;*
- 1.4.7. Assim, para esclarecer essa questão, no dia 24 de Março de 2009, a entidade empregadora enviou um fax aos serviços de obstetrícia dos Hospitais da Universidade de Coimbra, solicitando a informação sobre o horário durante o qual a trabalhadora arguida esteve na consulta pré-natal, no dia 20 de Março;*
- 1.4.8. No dia 25 de Março de 2009, foi emitida uma declaração, pelos HUC, que indicou que a ora trabalhadora “esteve presente na consulta de obstetrícia no dia 20 de Março de 2009, no período compreendido entre as 11h30 e as 16h45, hora a que o médico deu por encerradas as consultas do referido dia”;*
- 1.4.9. o teor desta última declaração só vem confirmar que a trabalhadora arguida rasurou, propositada e conscientemente, a hora de saída atestada pelos serviços de obstetrícia (...) e escreveu uma outra hora (19 horas), que mais lhe convinha;*
- 1.4.10. Este comportamento da ora trabalhadora arguida teve como intenção a justificação da falta durante todo o dia e não apenas durante o período das 12 às 14 horas conforme foi solicitado pela trabalhadora arguida ou até o período das 11h30 às 16h45, conforme declaração emitida pelos serviços de obstetrícia (...);*
- 1.4.11. Com o comportamento supradescrito visou a trabalhadora arguida, de forma manifestamente intolerável, prejudicar a entidade empregadora, fazendo com que esta*

*fosse levada a acreditar que a trabalhadora teria estado na consulta por um período de tempo muito superior ao real e, conseqüentemente, lhe justificasse a falta;*

**1.4.12.** *A conduta da trabalhadora arguida é gravíssima, não só por ter falsificado ou alterado o documento, como por o ter entregue à empresa, sabendo ser falso e estar, como tal a prestar falsas declarações;*

**1.4.13.** *Assim, não só a trabalhadora arguida é autora da prática material de um crime de falsificação de documento, previsto e punido pelo artigo 256.º do Código Penal, como também violou o dever de respeito e de lealdade, previsto nas alíneas a) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, ao ter procedido a uma falsificação da hora de saída inscrita no comprovativo da consulta pré-natal, o que equivale, portanto, a falsas declarações sobre justificação de faltas;*

**1.4.14.** *O comportamento adoptado pela trabalhadora arguida compromete a confiança da entidade empregadora nela depositada, em termos que tornam insustentável a manutenção da relação de trabalho entre ambas firmado, também pelo facto de o contrato ter sido celebrado recentemente e a trabalhadora arguida adoptar, desde logo, comportamentos que sabe serem proibidos;*

**1.4.15.** *O facto de ter falsificado o documento justificativo revela uma vontade consciente, por parte da trabalhadora arguida, de enganar a empresa;*

**1.4.16.** *A trabalhadora arguida falseou intencionalmente a verdade dos factos, iludindo a entidade empregadora e pondo em crise a mútua confiança e a lealdade que caracterizam o contrato de trabalho;*

**1.4.17.** *O seu comportamento é altamente censurável, em termos de culpa, porque prejudicou a entidade empregadora e fez quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes;*

**1.4.18.** *Desta forma, a trabalhadora arguida, com o seu comportamento grave, culposo e ilícito, criador de graves conseqüências para a relação laboral, tornou praticamente impossível a subsistência da relação laboral, nos termos do artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3, alínea f) do Código do Trabalho, pelo que é intenção da entidade empregadora proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida.*

- 1.5. Do processo remetido à CITE constam, ainda, cópias dos seguintes documentos: contrato a termo certo, celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora; despacho de nomeação da instrutora; registo e aviso de recepção da correspondência enviada pela empresa à trabalhadora, emitidos pelos CTT; uma comunicação de falta preenchida pela trabalhadora, datada de 17 de Março p.p., relativa à previsão de ausência para consulta pré-natal no dia 20 de Março p.p.; declaração de presença da trabalhadora no serviço de obstetrícia dos Hospitais da Universidade de Coimbra, entre as 11h30 e as 19h00 do dia 20 de Março p.p.; pedido da empresa ao hospital de confirmação do período de presença da trabalhadora na consulta de dia 20 de Março p.p.; declaração emitida pelo hospital, informando que a trabalhadora esteve presente na consulta, no dia 20 de Março p.p., no período compreendido entre as 11h30 e as 16h45.
- 1.6. No âmbito do procedimento disciplinar, foram ouvidas duas testemunhas da entidade empregadora que corroboraram a versão sobre os factos constantes da nota de culpa.
- 1.7. A trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. 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, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.2. Um dos considerandos da referida directiva 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.
- 2.3. Cumprindo a obrigação prevista na norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento

das referidas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa<sup>2</sup>.

**2.4.** Assim, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, 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 e o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Assim sendo, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º<sup>3</sup> da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

**2.5.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que *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*, constituindo, nomeadamente, justa causa de despedimento *falsas declarações relativas à justificação de faltas*, e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito que *na 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.** Ora, a trabalhadora é acusada de ter alterado a hora de saída de uma consulta pré-natal, na qual esteve presente, no dia 20 de Março p.p., das 11h30 às 16h45, de acordo com declaração escrita prestada pelo hospital.

Assim, de acordo com a nota de culpa:

**2.6.1.** *A trabalhadora arguida rasurou, propositada e conscientemente, a hora de saída atestada pelos serviços de obstetrícia dos Hospitais da Universidade de Coimbra e escreveu uma outra hora (19 horas), que mais lhe convinha.*

---

<sup>2</sup> Vide n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

<sup>3</sup> Nos termos da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, *a revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria: artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei 164/2007, de 3 de Maio.*

**2.6.2.** *A conduta da trabalhadora é gravíssima, não só por ter falsificado ou alterado o documento, como por o ter entregue à empresa, sabendo ser falso e sabendo estar, como tal, a prestar falsas declarações.*

**2.6.3.** *(...) a arguida é autora da prática material de um crime de falsificação de documento, previsto e punido pelo artigo 256.º do Código Penal, como também violou o dever de respeito e lealdade, previsto nas alíneas a) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

**2.7.** Ora, no que tange à nota de culpa e à prova testemunhal apresentadas, refira-se que, embora ambas descrevam um comportamento da trabalhadora que é naturalmente censurável e merecedor de reparo, a verdade é que não demonstram que do referido comportamento tenham advindo consequências suficientemente graves e causadoras de prejuízos sérios à entidade empregadora de tal modo que daí decorra a impossibilidade definitiva da manutenção da relação laboral, ou seja, susceptíveis de, inequivocamente, justificarem o recurso à aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

Refira-se, aliás, que a trabalhadora comunicou atempadamente a sua ausência por motivo de consulta pré-natal e que esta foi autorizada pela entidade empregadora, aliás como não poderia deixar de ser, ou seja, a entidade empregadora tomou conhecimento de que, no dia 20 de Março de 2009, a trabalhadora se deslocaria a uma consulta pré-natal, o que veio, realmente, a acontecer, aliás por um período mais longo do que o previsto pela arguida.

**2.8.** Embora a conduta da trabalhadora, por ter alterado a informação contida na declaração hospitalar, seja susceptível de aplicação de uma sanção disciplinar, não é de esquecer que o despedimento deve apenas ser considerado quando não restam quaisquer dúvidas acerca das graves consequências para a entidade empregadora decorrentes do comportamento do trabalhador, pois tal é a filosofia subjacente ao n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho que dispõe que *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.*

**2.8.1.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia,

com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.

- 2.9. Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, e considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com a gravidez (cf. n.º 1 do artigo 10.º), que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), não tendo sido ilidida tal presunção, e que a aplicação de tal sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., na empresa ..., S.A.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE PRESENTES NA REUNIÃO DE 18 DE MAIO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL**