

## PARECER N.º 42/CITE/2010

**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 – Despedimento por facto imputável a trabalhadora puérpera, promovido pelo ..., S.A.  
Processo n.º 144 – DP/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.02.2010, a CITE recebeu do ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Com data de 26.01.2010, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida um Aditamento à Nota de Culpa, no qual refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que o presente Processo Disciplinar foi mandado instaurar pela ..., S.A, por despacho de 1 de Setembro de 2009, contra a supra citada trabalhadora, com a categoria profissional de Operadora de Supermercado de 2ª, a exercer funções na loja ... .*
  - 1.2.2. *Que, a Arguida não respondeu à Nota de Culpa, mas enviou à Arguente, que apenas foi notificada dos mesmos em 14 de Novembro de 2009, um conjunto de documentos justificativos das faltas que lhe foram imputadas.*

- 1.2.3.** *Que, nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, a Arguente solicitou à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., tendo aquela sido notificada do mencionado parecer, no dia 10 de Dezembro de 2009.*
- 1.2.4.** *Que a Arguente tomou conhecimento no dia 7 de Janeiro de 2010, que a colaboradora arguida tinha entregue na loja onde actualmente exerce funções, ..., documento justificativo de faltas que lhe eram imputadas na Nota de Culpa, relativas ao período de 10 a 19 de Março de 2009.*
- 1.2.5.** *Que nesse mesmo dia, a Direcção de Relações Laborais verificou que o certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença que reportava ao período acima referido, não correspondia ao original e apresentava algumas deficiências formais.*
- 1.2.6.** *Que, na sequência dessa participação foi proferido despacho no sentido desses factos serem apurados através do respectivo procedimento disciplinar, pelo que, se elaborou o presente Aditamento à Nota de Culpa, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 353º do Código do Trabalho, contra a trabalhadora arguida.*
- 1.2.7.** *Que a Arguida tem incorrido na violação reiterada do dever de assiduidade a que está sujeita, pois, no ano civil de 2009, a Arguida não compareceu ao serviço, no respectivo horário e período normal de trabalho, nos seguintes dias: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 27, 28, 29, 30 e 31 de Março.*
- 1.2.8.** *Que em sede de resposta à Nota de Culpa, a Arguida entregou à Arguente vários documentos justificativos das faltas que lhe eram imputadas na Nota de Culpa, relativos ao período de 10 a 31 de Março de 2009.*

- 1.2.9.** *Que o certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença entregue pela Arguida, relativo ao período de 10 a 19 de Março de 2009, não correspondia ao período de baixa que consta dos registos da Segurança Social por assistência a familiar.*
- 1.2.10.** *Que depois de consultar a Segurança Social, a Arguente foi informada que a baixa para assistência a familiar da Arguida, reportava apenas ao período de 10 a 16 de Março de 2009.*
- 1.2.11.** *Que a Arguente, depois de receber o certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença que reportava ao período acima referido, verificou que o mesmo não correspondia ao original e apresentava algumas deficiências formais, pois, no espaço indicativo do seu termo, apresentava-se rasurado, indicando a data de 19 de Março de 2009, data essa, que não correspondia à realidade (16 de Março de 2009).*
- 1.2.12.** *Que na semana de 4 a 8 de Janeiro de 2010, a Arguida foi contactada pela Loja ... para que procedesse à entrega do documento original e no dia 13 de Janeiro de 2010, a Arguida procedeu à entrega em mãos do documento acima referido à Colaboradora da Gestão Administrativa, que indicava o período de 10 a 16 de Março de 2009, como o período de baixa por assistência a familiar.*
- 1.2.13.** *Que o certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, apresentado pela Arguida num primeiro momento, é falso e os factos, claramente, indiciam que a mesma falsificou a declaração entregue à entidade patronal.*
- 1.2.14.** *Que o certificado acima referido produzia efeitos somente até ao dia 16 de Março de 2009 e a Arguida entregou um certificado à entidade patronal que abrangia um total de 10 dias, terminando o mesmo no dia 19 de Março de 2009.*

- 1.2.15.** *Que a conduta da Arguida e particularmente, a falsificação de um certificado médico de justificação de faltas se reveste de muita gravidade, pelo que, a Arguida quis enganar intencionalmente a Arguente.*
- 1.2.16.** *Que tal conduta da Arguida é susceptível de abalar a confiança que a Arguente nela depositava, consubstanciando uma violação do dever de lealdade para com a sua entidade empregadora.*
- 1.2.17.** *Que os comportamentos descritos e imputados à colaboradora Arguida são susceptíveis de configurar a violação de guardar lealdade ao empregador - art. 128º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, contrariando, ainda, frontalmente os deveres constantes das alíneas a) e b) da cláusula 41ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego n.º 22 de 15 de Junho de 2008.*
- 1.2.18.** *Que as condutas adoptadas pela Arguida, atenta a sua gravidade e consequências - resultantes não só, mas essencialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou à entidade patronal – é susceptível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1, na alínea f) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 351º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.*
- 1.2.19.** *Que, face a tal circunstancialismo, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 e 2 do art. 353.º do mesmo diploma legal.*

- 1.3. A trabalhadora arguida respondeu ao Aditamento à Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *Que no momento em que se encontrava para justificar as faltas de 10 a 19 de Março, aquilo que ela encontrou foi uma baixa com má visibilidade dos dados. No momento o que fez foi contar os dias em que se encontrou em casa e passou por cima para que se pudesse ver as datas.*
- 1.3.2. *Que não tinha mais nenhum papel e só poderia ser a baixa desses dias. Sabe que talvez não fosse o mais indicado a fazer, mas na altura a sua médica encontrava-se de férias e não tinha como pedir 2ª via como acabou por fazer mais tarde.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1, 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1. 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;*
- 2.1.2. 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º 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.

**2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusou a trabalhadora arguida na Nota de Culpa de 15 dias completos de faltas injustificadas no período de 10 a 31 de Março de 2009 e no Aditamento à Nota de Culpa acusa esta de ter falsificado o certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, relativo a algumas daquelas faltas que já tinha considerado injustificadas.

**2.2.2.** Ora, sobre as referidas faltas da trabalhadora arguida e respectivos efeitos, já se tinha pronunciado a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, através do parecer n.º 158/CITE/2009.

**2.2.3.** Relativamente à acusação de falsificação de documentos, refere a entidade empregadora que a trabalhadora Arguida *enviou à Arguente, que apenas foi notificada dos mesmos em 14 de Novembro de 2009, um conjunto de documentos justificativos das faltas que lhe foram imputadas.*

**2.2.4.** Ora, refere a Arguente que *tomou conhecimento no dia 7 de Janeiro de 2010, que a colaboradora arguida tinha entregue na loja onde*

*actualmente exerce funções, ..., documento justificativo de faltas que lhe eram imputadas na Nota de Culpa, relativas ao período de 10 a 19 de Março de 2009.*

**2.2.5.** Sucede que, entre 14.11.2009 (data da notificação da justificação das faltas) e 26.01.2010 (data do Aditamento à Nota de Culpa) decorreram mais de 60 dias, pelo que, o procedimento disciplinar caduca, nos termos do n.º 2 do artigo 329º do Código do Trabalho, pois, a entidade empregadora alega, mas não prova que tenha tomado conhecimento dos documentos justificativos das aludidas faltas, quase 2 meses depois, em 07.01.2010.

**2.2.6.** Acresce que, decorridos cerca de 8 meses, relativamente à data em que alegadamente a trabalhadora arguida entregou as justificações das aludidas faltas e mais de 10 meses, relativamente à data do citado Aditamento à Nota de Culpa, de 26.01.2010, passaram todos os prazos razoáveis para justificação de faltas, gerando o incumprimento desses prazos a injustificação das referidas ausências, nos termos dos artigos 253º e 254º do Código do Trabalho.

**2.2.7.** Ora, a entidade empregadora alega, mas não apresenta prova que demonstre que o comportamento da trabalhadora, 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 os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

**2.2.8.** É de salientar que a entidade empregadora alegou que a conduta da trabalhadora arguida violou o dever de lealdade para com ela e é susceptível de abalar a confiança que a empresa nela depositava, todavia o facto da empresa pretender reagir, agora, contra o comportamento da trabalhadora arguida, relativamente a justificação de

faltas, que, há muito tempo, devem ser consideradas legalmente injustificadas, significa que tal comportamento não teve efeitos que tornassem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

- 2.3.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º 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 puérpera ..., promovido pela empresa ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MARÇO DE 2010**