

## PARECER N.º 63/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 340 – DG/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 3 de Maio de 2010, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela direcção da ..., S.A., com vista ao despedimento da trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. A trabalhadora foi suspensa preventivamente do exercido de funções no dia 17 de Março de 2010.
- 1.4. No dia 17 de Março de 2010, a entidade empregadora enviou nota de culpa à trabalhadora, via CTT'S, embora a mesma tenha sido devolvida ao remetente no dia 30 de Março de 2010.  
No entanto, no dia 30 de Março de 2010, a entidade empregadora enviou novamente a nota de culpa à arguida, que foi por esta recebida no dia 15 de Abril de 2010.
- 1.5. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria de praticante/estagiário, foi admitida ao serviço da entidade empregadora em 7 de Setembro de 2009 (artigo 1.º da NC).

- 1.6.** A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere-se ao facto de a arguida ter faltado no período compreendido entre 20 de Dezembro de 2009 e 10 de Janeiro de 2010 (dias 20/12/09, 30/12/06, 31/12/09 e 10/01/2010) e ter apresentado cinco documentos à entidade empregadora, que confirmavam a sua presença no Hospital ..., em ..., para justificar as referidas faltas (artigos 2.º e 3.º da NC).
- 1.7.** Sucede que, no dia 1 de Fevereiro de 2010, a entidade empregadora tomou conhecimento que as declarações de presença apresentadas pela arguida eram falsas, na medida em que a trabalhadora não esteve presente no hospital nas datas indicadas nos documentos, conforme consta da declaração emitida pelo ... (artigo 4.º da NC).
- 1.8.** Com o comportamento acima descrito, a trabalhadora demonstrou uma grave deslealdade para com a entidade empregadora, uma vez que declarou a esta que se encontrava impedida de prestar trabalho nas datas mencionadas, e apresentou documentos que sabiam serem falsos (artigos 5.º e 6.º da NC).
- 1.9.** O comportamento da trabalhadora constitui justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alínea f) do Código do Trabalho, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento (artigos 7.º a 9.º da NC).
- 1.10.** A entidade patronal comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa e requer as diligências probatórias que entendesse, dentro do prazo legal previsto para tal.
- 1.11.** A trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.
- 1.12.** Do processo consta declaração emitida pelo Hospital ..., datada de 1 de Fevereiro de 2010, e assinada pelo Presidente do Conselho de Administração, da qual consta que a trabalhadora não esteve presente

no hospital no dia 20/12/09, das 12h às 22h30, dia 30/12/09, das 07h05 às 21h, dia 31/12/09, das 09h às 14h e das 07h30 do dia 10/01/2010 às 22h30 do dia 11/01/2010.

Igualmente consta que as declarações de presença constantes do processo disciplinar indiciam ter sido falsificadas, atendendo a que:

- A assinatura não corresponde à de nenhum trabalhador do hospital;
- O tamanho e o tipo de letra são diferentes dos usados nas declarações habitualmente emitidas pelo hospital, conforme documentos em anexo;
- Na expressão “por ser verdade, vai se assinada e autenticada a presente declaração”, a palavra “declaração” surge sempre em linha diferente das restantes.

Para comprovação do declarado, a entidade hospitalar refere juntar três exemplares das declarações emitidas, às quais apagou o nome do utente por motivos de confidencialidade.

**1.13.** No dia 18 de Maio de 2010, foi solicitado ao Departamento Jurídico da empresa que informasse se a trabalhadora tinha respondido à nota de culpa, bem como documento que comprovasse ter sido a arguida a proceder à entrega das declarações de presença à empresa.

Na mesma data, a empresa informou, via telefone, que a trabalhadora não respondeu à nota de culpa e que não possuía documento que comprovasse ter sido a arguida a proceder à entrega das declarações de presença, sendo que tal informação iria ser remetida à CITE, via *e-mail*.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou a um 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, e presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquele/a trabalhador/a não está a ser

despedido/a sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

É, pois, neste enquadramento que importa verificar se a entidade empregadora comprovou as acusações imputadas à trabalhadora e se se justifica a aplicação da sanção despedimento.

- 2.2.** Face ao que antecede, e ainda que se considere que a trabalhadora faltou nos dias indicados na nota de culpa, a arguida vem acusada de ter prestado falsas declarações relativas à justificação de faltas, de acordo com alínea *f*) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho. Ora, para que um/a trabalhador/a possa vir a ser despedido/a terão que se encontrar reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, nomeadamente um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo 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, conforme determina o n.º 3 da mesma norma.

Assim sendo, e muito embora a entidade empregadora alegue na nota de culpa que a trabalhadora apresentou as declarações de presença juntas ao processo disciplinar para justificar as faltas dadas, não provou através de prova testemunhal ou documental que foi a trabalhadora que procedeu à entrega das ditas declarações e à sua elaboração, de modo a ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho e a que o seu comportamento se enquadrasse na alínea *f*) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

De salientar que, por se afigurarem serem graves as acusações contra a trabalhadora, foi solicitado à empresa que remetesse documento comprovativo em como fora a arguida a entregar as declarações de presença à empresa, no entanto, a empresa informou não ter na sua posse qualquer documento que comprovasse tal.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, considera-se que a ..., S.A., não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, sendo a CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MAIO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**