



PARECER N.º 258/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável à trabalhadora, 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 1199 – DG/2012

I – OBJETO

1.1. Em 2012.12.11 a CITE recebeu da Advogada nomeada Instrutora em processo disciplinar promovido pela empresa ..., Lda, com sede no Lugar de ..., freguesia de ..., a cópia do processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa da trabalhadora, grávida, ..., a exercer funções de Empregada de Balcão no estabelecimento comercial "... Pastelaria", sita no lugar de ..., nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e na 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.

1.2. É do seguinte teor a Nota de Culpa notificada à trabalhadora:

(...)

1 – A arguente é uma sociedade que tem por objeto a indústria e comércio de produtos de panificação e pastelaria, com vários estabelecimentos na cidade de...



- 2 – *A arguida trabalha para a arguente, como empregada de balcão desde 15-06-2012, data em que esta adquiriu por trespasse o estabelecimento comercial designado por “ ... Pastelaria”, sito no lugar de ..., em...*
- 3 – *Transitando a arguida daquela sociedade para a arguente desde a referida data, prestando a sua atividade no estabelecimento comercial acima referido, designado por “filial 5”.*
- 4 – *No dia 13 de agosto de 2012 a arguida entrou de baixa médica até 19-08-2012, a qual foi prorrogada até 3 de setembro de 2012 e esta, por sua vez, até 3 de outubro de 2012.*
- 5 – *No dia 25 de agosto de 2012, a trabalhadora ..., que presta atividade no mesmo estabelecimento da arguida, informou a arguente que havia recebido uma mensagem telefónica da arguida para a entidade empregadora contratar outra funcionária porque não iria mais trabalhar.*
- 6 – *A arguente solicitou à referida funcionária, ..., que enviasse resposta no sentido de tal denúncia ser efetuada por escrito.*
- 7 – *Tendo, por via disso, a arguida sido informada da necessidade de formalização escrita dessa pretensão.*
- 8 – *Sucedendo, no entanto, que a arguida não apresentou por escrito a sua demissão, enviando, em 7 de setembro de 2012, nova mensagem telefónica à trabalhadora ..., a perguntar-lhe “se não havia volta a dar”, mostrando-se arrependida por anteriormente ter manifestado vontade de denunciar o contrato, mensagem que também foi transmitida à arguente.*
- 9 – *No início da tarde do dia 21 de setembro de 2012 (sexta-feira), a arguida deslocou-se ao seu local de trabalho (filial 5) para falar com o representante legal da arguente, ..., pedindo-lhe para a admitir ao trabalho, uma vez que era a sua vontade retomar a atividade de imediato.*
- 10 – *O representante legal da arguente informou a arguida que poderia retomar a sua atividade quando obtivesse alta médica, já que a mesma lhe havia entregue uma baixa até 3 de outubro de 2012.*
- 11 – *A arguida comunicou-lhe que iria providenciar pela antecipação da alta e que mal a obtivesse lhe daria conhecimento.*



12 – Nesse mesmo dia, às 17.26h, a arguida enviou por telemóvel uma mensagem escrita ao referido representante da arguente com o seguinte teor: “Senhor ..., a minha médica de família está de férias e a minha médica que está a acompanhar a gravidez hoje está em Coimbra. Só segunda feira podem passar a declaração”.

13 – No entanto, nos dias subsequentes a arguida não voltou a contactar a arguente.

14 – No dia 1 de outubro de 2012, por volta das 10.00h, a arguida deslocou-se ao seu local de trabalho, entregando um documento à funcionária ... e pedindo-lhe para o mesmo ser entregue à arguente, referindo que pensava já ter perdido aquele documento, mas que só agora o havia encontrado em sua casa.

15 – Seguidamente, às 12.11h do mesmo dia, o representante legal, recebeu por telemóvel uma mensagem escrita da arguida com o seguinte teor:

“Senhor ..., o documento que queria já o levei à filial 5. Já o tinha há algum tempo, mas não sabia onde estava.”

16 – Após a análise do documento, a arguente constatou que se tratava de uma deliberação da Comissão de Verificação dos serviços da Segurança Social no sentido de não subsistir a incapacidade temporária para o trabalho da arguida a partir de 18 de setembro de 2012.

17 – Concluindo, por via disso, que a arguida se encontrava apta para o trabalho desde a referida data de 18 de setembro de 2012, pelo que desde aí se encontrava a faltar injustificadamente por não comparecer ao trabalho, nem juntar justificação das referidas faltas.

18 – Ao contrário, quando a arguida contactou pessoalmente a arguente, no dia 21 de setembro de 2012, fê-la acreditar que ainda se encontrava de baixa médica até 3 de outubro de 2012.

19 – No dia 3 de outubro de 2012, a arguida foi confrontada pela arguente, através da sua mandatária, da gravidade do seu comportamento e da intenção de lhe ser instaurado processo disciplinar.



20 – *Perante tal confrontação, no dia 4 de outubro de 2012, a arguida enviou, via fax, carta à arguente, pretendendo justificar a sua ausência ao trabalho desde 18 de setembro de 2012, com falsas declarações, invocando factos não condizentes com a realidade e a veracidade da situação.*

21 – *Com efeito, a arguida refere nessa carta que se encontra disponível para prestar a sua atividade desde 18 de setembro de 2012, data em que se apresentou ao trabalho e que foi a arguente que lhe deu instruções para gozar férias até 4 de outubro de 2012.*

22 – *Posteriormente, no dia 8 de outubro, ao mesmo tempo que a arguente receciona a mesma carta por correio, é entregue pela arguida uma declaração médica datada de 6 de outubro de 2012, declarando que a arguida recorreu ao serviço de obstetrícia em 18-09-2012, tendo-lhe sido aconselhado repouso absoluto, bem como certificado de incapacidade de 28-09-2012 a 9-10-2012.*

23 – *Em 11 de outubro de 2012, a arguida enviou à arguente novo certificado de incapacidade temporária para o trabalho de 6 de outubro de 2012 a 5 de novembro de 2012.*

24 – *Assim a arguente constatou, em 1 de outubro de 2012 que a arguida faltou injustificadamente desde 18 de setembro de 2012, período em que acreditou que a mesma se encontrava de baixa médica.*

25 – *Tendo a arguida omitido propositadamente da sua entidade empregadora o documento da Comissão de Verificação da Segurança Social, a declará-la apta para o trabalho desde 18 de setembro de 2012, fazendo-a acreditar que se encontrava a coberto de uma baixa médica durante esse período.*

26 – *Acresce que a arguida prestou falsas declarações relativamente à justificação das referidas faltas, uma vez que afirmou na carta que enviou e que foi rececionada pela entidade empregadora por fax e correio (respetivamente em 4-10-2012 e 8-10-2012), encontrar-se disponível para o trabalho desde 18 de setembro de 2012, e que desde essa data se encontrava de férias por instrução da sua entidade empregadora, ao*



mesmo tempo que reitera a sua disponibilidade para o trabalho em 4 de outubro de 2012.

27 – *Carta que coincide temporalmente com uma declaração médica a aconselhar repouso absoluto da arguida desde 18 de setembro de 2012 e certificado de incapacidade temporária de 28 de setembro de 2012 a 9 de outubro de 2012, documentos emitidos respetivamente em 6 e 8 de outubro de 2012, e que contrariam de todo o teor da carta da arguida.*

28 – *O comportamento adotado pela arguida, além de configurar faltas injustificadas e falsas declarações quanto à justificação das mesmas, pôs em causa a organização e disciplina do trabalho e regular desenvolvimento da atividade desta.*

29 – *Com efeito, a ausência da arguida no seu local de trabalho obrigou a entidade empregadora a reorganizar todos os turnos das restantes trabalhadoras.*

30 – *Pelo que é grave e constitui pressuposto bastante para a instauração do presente processo disciplinar e justifica a aplicação da sanção disciplinar da sanção de despedimento sem indemnização ou compensação.*

31 – *Os factos relatados e praticados pela arguida, violam os deveres a que está adstrita e que se encontram inscritos no artigo 128º, no 1, alínea b) do Código de Trabalho “comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade”, além de colocar em causa toda a confiança que é exigível a um trabalhador, ao omitir dolosamente a sua aptidão ao trabalho desde 18 de setembro de 2012 e pretendendo justificar as suas faltas com um falso período de férias.*

32 – *Em face da gravidade das condutas da arguida é intenção da entidade empregadora aplicar-lhe a sanção disciplinar de despedimento sem direito a indemnização ou compensação, uma vez que estão indiciadas infrações disciplinares que atenta a sua gravidade, grau de culpabilidade e consequências, integram o conceito de justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351º, n.ºs 1 e 2, alíneas f) “falsas declarações relativas à justificação de faltas” e g) “faltas não justificadas*



ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.”

Em conclusão

O comportamento ilícito da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências, torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, traduzindo justa causa para o seu despedimento, já que a arguente não poderá, de modo algum, contemporizar com atitudes e procedimentos dos supra referidos, nem mais conseguindo ter uma relação de confiança que considera essencial à manutenção de uma relação de trabalho.

A gerência

(carimbo e duas assinaturas)

- 1.3.** No que respeita à Resposta da trabalhadora à Nota de Culpa, é de assinalar que a mesma se defende, através da respetiva Advogada, nos termos em que, abreviadamente, apresentamos:

“(…)

1º

A arguida é trabalhadora da arguente desde 16 de junho de 2012, reportando-se a sua antiguidade a 14 de outubro de 2010, por via da transmissão de estabelecimento operada entre as sociedades “... — Padaria e Pastelaria Unipessoal, Lda” e “..., Lda”, de acordo com o disposto no artigo 285.º do Código de Trabalho.



2º

Assim, desde 14 de outubro de 2010 desempenha a trabalhadora arguida ininterrupta e exclusivamente as suas funções de Empregada de Balcão nas instalações agora pertença da arguente, sitas na Rua ..., em ..., pelo que se impugnam os números 2 e 3 da Nota de Culpa.

3º

Sucedede que a arguida tem vivido uma fase da sua vida extremamente conturbada, com problemas de saúde, aos quais a arguente não pode ser alheia.

4º

Os problemas de saúde sofridos pela arguida originaram a necessidade desta em recorrer aos serviços de saúde, no Hospital ..., como se verá de seguida.

5º

No dia 27/11/2011 a arguida “deu entrada no serviço de urgência” do hospital ..., na Avenida ..., “pelas 11:10horas e teve alta no dia 27/11/2011 pelas 13:40 horas”. - Cfr. Doc 1.

6º

No dia 28/11/2011 a arguida “deu entrada no serviço de urgência” do hospital ..., na Avenida ..., em ..., “pelas 15:13 horas e teve alta no dia 28/11/2011pelas 17:15 horas”. - Cfr. Doc 2.

7º



O mesmo episódio de urgência teve lugar no dia 29/05/2012, pelas 15:39 horas, com alta da arguida “pelas 17:00 horas” do mesmo dia. - Cfr. Doc. 3.

8º

O que se repetiu “no dia 15/08/2012 “, tendo a arguida dado entrada nos serviços de urgência do Hospital ..., “pelas 13:05” e com alta “no dia 16/08/2012, pelas 12:37”. - Cfr. Doc 4.

9º

Mais uma vez, no dia 19/08/2012, a arguida sofreu um “episódio de urgência” o que motivou a sua entrada no “serviço de urgência “, do já mencionado hospital, “pelas 14:01 “, tendo tido alta no mesmo dia “pelas 16:52 horas “. - Cfr. Doc. 5.

10º

No dia 26/08/2012, a arguida “deu entrada no serviço de urgência”, do mesmo hospital, “pelas 23:22 horas tendo sido internada no serviço de psiquiatria no dia 27/08/2012, onde permaneceu até ao dia 03/09/2012. - Cfr. Doc. 6 e 7.

11º

No dia 11 de outubro a arguida comunicou à arguente, por carta registada com aviso de receção, de que se encontrava com incapacidade “temporária para o trabalho por estado de doença “pelo período de 6 de outubro a 5 de novembro de 2012 “. - Cfr. Doc. 8.

12º

Nessa mesma carta a arguida juntou o “certificado de incapacidade temporária para o trabalho” devido a uma “gravidez de alto risco “. - Cfr. Doc. 8.

13º

No dia 02 de novembro de 2012, a arguida comunicou à arguente, por carta registada com aviso de receção, que a sua gravidez foi considerada “gravidez de alto risco “, de acordo com a “DECLARAÇÃO MÉDICA” emitida pela médica Dra. ..., do Centro de Saúde ..., ...” - Cfr. Doc. 9.

14º

Pelo exposto, facilmente se conclui que a arguida vive uma fase da vida difícil e com risco de perder o filho tão desejado.

15º

Factos estes, que a arguente não pode ignorar, uma vez que foi sempre informada do vivido pela arguida.

16º

A arguida jamais comunicou à arguente intenção em não trabalhar mais para a mesma e ainda que o pretendesse fazer, certamente, não informaria outra trabalhadora da arguente, mas sim a gerência daquela, pelo que se impugnam os factos mencionados nos números 5, 6 e 7 da Nota de Culpa.

17º

A Arguida nunca teve intenção de deixar o seu posto de trabalho, logo não faria qualquer sentido apresentar por escrito a sua demissão, pelo que



expressamente se deixa impugnado o vertido no número 8 da Nota de Culpa.

18º

A verdade é que a arguida foi ao seu local de trabalho - nas instalações da arguente - no dia 18 de setembro de 2012 e informou o legal representante da arguente de que estava apta para voltar ao trabalho, tendo-lhe o mesmo dado instrução para a arguida gozar férias, pelo menos, até ao dia 4 de outubro de 2012.

19º

Sendo certo, que durante este período a arguida teve recaída e entrou de baixa médica. - Cfr. Doc 8.

20º

Foi com grande surpresa que no dia 4 de outubro de 2012, a arguida foi contactada pela advogada da arguente, tendo-lhe comunicado que deveria assinar um documento, onde a arguida se despedia.

21º

Como se a arguida pretendesse despedir-se por sua livre e espontânea vontade, o que não corresponde à verdade, pois o trabalho é o único sustento da arguida para si, para o seu filho já nascido e para o filho ainda em gestação.

22º

A arguente é insensível ao estado da arguida, de tudo fazendo para a despedir, o que tem agravado o estado de saúde desta.

23º



A arguida tem vontade de trabalhar, só não o fazendo devido a expressas indicações médicas.

24º

Se a arguente teve que alterar os turnos das restantes trabalhadoras, tal necessidade deveu-se à gravidez da arguida e é o que sucede em todos os locais de trabalho quando uma trabalhadora se encontra nesse estado.

25º

Assim sendo, é totalmente desprovido de sentido o alegado pela arguente nos números 29 e 30 da Nota de Culpa.

26º

A trabalhadora arguida deixa expressamente impugnados os factos vertidos nos números 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 31 e 32 da nota de culpa.

27º

A arguida não violou qualquer dever para com a sua entidade empregadora.

28º

Trata-se de uma mera manobra da arguente para despedir a arguida, que apresenta um quadro clínico complicado, com uma gravidez de risco e manifestamente perturbada psicologicamente.

29º

Não tem a arguente justa causa para despedir a arguida.



Nestes termos e melhores de direito deve o presente processo disciplinar ser arquivado, por não provado e a trabalhadora ilibada de qualquer responsabilidade.

Junta: 9 (nove) documentos e procuração forense.

A Advogada

(carimbo e assinatura)

- 1.4. Incluídas no processo estão dois autos de declarações de trabalhadoras ..., empregada de balcão de 1.^a, e ..., empregada de Balcão, colegas no mesmo estabelecimento da trabalhadora arguida, que foram prestadas perante a Instrutora nomeada para o processo disciplinar, a 11 de outubro de 2011, na sequência da entrega da Nota de Culpa, que no que ao período de faltas coincidem a declarar que a trabalhadora não trabalha desde agosto de 2012 até ao presente, sendo que igualmente coincidem de a Trabalhadora arguida ter entregue documento da Segurança Social para entregar ao Sr. ... (representante legal da entidade empregadora) no dia 1 de outubro de 2012.
- 1.5. Todavia, a trabalhadora ... refere apenas *que tem conhecimento* de no dia 21 de setembro a Trabalhadora Arguida ter falado com o Sr. ... para voltar a trabalhar de imediato na empresa e este ter *dito que lhe daria essa oportunidade quando obtivesse alta e que a trabalhadora informou que iria providenciar por antecipar a sua alta.*
- 1.6. O processo disciplinar remetido à CITE na data supra indicada incluía os seguintes elementos:
 - Cópia do contrato de trespasse com a transição da arguida para a arguente;



- Certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da arguida, relativos aos seguintes períodos:
 - De 13-08-2012 a 19-08-2012
 - De 20-08-2012 a 3-09-2012
 - De 4-09-2012 a 3-10-2012
 - De 28-09-2012 a 9-10-2012
 - De 6-10-2012 a 5-11-2012.
- Documento da Comissão de verificação das incapacidades para o trabalho da Segurança Social a atestar a não subsistência de incapacidade temporária para o trabalho a partir de 18-09-2012;
- Carta da arguida a referir disponibilidade e ter recebido instruções da hierarquia par o gozo de férias, rececionada por fax pela arguente em 4-10-2012 e por correio em 8-10-2012;
- Declaração médica relativa à arguida datada de 6-10-2012;
- Auto de declarações prestadas em 2012.10.11 pela trabalhadora ...;
- Auto de declarações prestadas em 2012.10.11 pela trabalhadora ...;
- Carta de remessa, datada de 2012.11.06, à Trabalhadora Arguida da Nota de Culpa;
- Cópia da Nota de Culpa e do registo de remessa do correio registado;
- Defesa escrita da Trabalhadora à Nota de Culpa, tendo por anexo:
- Declaração Hospitalar das entradas no serviço de urgência nos seguintes dias:
 - De 27-11-2011
 - De 28-11-2011
 - De 29-05-2012
 - De 15-08-2012 a 16-08-2012
 - De 19-08-2012
 - De 26-08-2012 a 27-08-2012
 - De 27-08-2012 a 3-09-2012.
- Cópia de carta entregue à entidade empregadora de Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho por Estado de Doença da arguida, relativos aos seguintes períodos:



- De 6-10-2012 a 5-11-2012 (menção manuscrita a *gravidez alto risco*);
- De 28-09-2012 a 09-10-2012 (idem) e comprovativo de receção pela ...;
- Cópia da comunicação da Comissão de Reavaliação Serviço de Verificação de Incapacidades do ISS, Centro Distrital de Vila Real, de deliberação de subsistência da incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da arguida relativo ao período entre:
 - 2012.09.28 a 2013.02.11;
- Cópia de declaração médica, com recibo de remessa e de receção da mesma por correio registado, a explicitar que pelo mesmo período, entre 2012.09.28 a 2013.02.11, a trabalhadora encontra-se com incapacidade temporária para o trabalho por *gravidez de alto risco*,
- Procuração da Trabalhadora à sua Advogada, conferindo-lhe mandato para a representar no presente processo disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida diretiva 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 que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º 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.
- 2.3.** A preceder à análise dos aspetos relevantes do presente processo, cumpre assinalar o seguinte, tendo como referência os artigos 351.º e 330.º do Código do Trabalho, no que importa à noção de justa causa de despedimento:
- 2.3.1** Na análise do processo quanto aos factos referidos como comportamento ilícito imputado ao trabalhador, é de referir que deveremos ter como ponto de partida se existe uma descrição circunstanciada pela Nota de Culpa dos factos de cuja prática a trabalhadora é acusada, nomeadamente, quanto às circunstâncias de tempo e lugar de cada infração.
- 2.3.2.** Aferida a existência desses factos, importa atender que só 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.
- 2.3.3.** Por outro lado, na apreciação da justa causa, deve atender-se 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.

2.3.4. Sendo assim o juízo sobre a justa causa (¹), por definição, *casuístico, assentando numa ideia de justiça individualizante, tomando em conta todas as circunstâncias do caso concreto e fazendo apelo ao princípio da proporcionalidade*, importa referir que mesmo comprovado um comportamento censurável a qualquer trabalhador, importa sempre atender à verificação dos demais aspetos da justa causa para despedimento, mas sem descurar, por último, a própria exigência de proporcionalidade da sanção face ao comportamento censurável do trabalhador.²

2.4. Como base factual para deduzir a acusação à Trabalhadora de faltas injustificadas desde 18 a 27 de setembro de 2012 e de ter prestado falsas declarações para justificação das mesmas faltas, Nota de Culpa refere, nomeadamente em termos mais relacionados com a acusação, o seguinte:

- Que no “*dia 13 de agosto de 2012 a arguida entrou de baixa médica até 19-08-2012, a qual foi prorrogada até 3 de setembro de 2012 e esta, por sua vez, até 3 de outubro de 2012.*”
- Que “*o representante legal da arguente informou a arguida que poderia retomar a sua atividade quando obtivesse alta médica, já que a mesma lhe havia entregue uma baixa até 3 de outubro de 2012.*”;
- Que “*No dia 1 de outubro de 2012, por volta das 10.00h, a arguida deslocou-se ao seu local de trabalho, entregando um documento à funcionária ... e pedindo-lhe para o mesmo ser entregue à arguente,*

¹ João Leal Amado, *in* Questões Laborais n.º 32, julho/dezembro 2008, pag. 260.

² Com efeito, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções tão diversas como: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e o despedimento sem indemnização ou compensação.



referindo que pensava já ter perdido aquele documento, mas que só agora o havia encontrado em sua casa”;

- Que “Após a análise do documento, a arguente constatou que se tratava de uma deliberação da Comissão de Verificação dos serviços da Segurança Social no sentido de não subsistir a incapacidade temporária para o trabalho da arguida a partir de 18 de setembro de 2012.”;

- E acrescenta a Nota de Culpa:

“ concluindo, por via disso, que a arguida se encontrava apta para o trabalho desde a referida data de 18 de setembro de 2012, pelo que desde aí se encontrava a faltar injustificadamente por não comparecer ao trabalho, nem juntar justificação das referidas faltas.”;

“ Ao contrário, quando a arguida contactou pessoalmente a arguente, no dia 21 de setembro de 2012, fê-la acreditar que ainda se encontrava de baixa médica até 3 de outubro de 2012.”;

- Que “no dia 3 de outubro de 2012, a arguida foi confrontada pela arguente, através da sua mandatária, da gravidade do seu comportamento e da intenção de lhe ser instaurado processo disciplinar.”;

- Que “perante tal confrontação, no dia 4 de outubro de 2012, a arguida enviou, via fax, carta à arguente, pretendendo justificar a sua ausência ao trabalho desde 18 de setembro de 2012, com falsas declarações, invocando factos não condizentes com a realidade e a veracidade da situação.”;

- Que “ a arguida refere nessa carta que se encontra disponível para prestar a sua atividade desde 18 de setembro de 2012, data em que se apresentou ao trabalho e que foi a arguente que lhe deu instruções para gozar férias até 4 de outubro de 2012.”;

- Que “Posteriormente, no dia 8 de outubro, ao mesmo tempo que a arguente receciona a mesma carta por correio, é entregue pela arguida uma declaração médica datada de 6 de outubro de 2012, declarando que a arguida recorreu ao serviço de obstetrícia em 18-09-2012, tendo-lhe sido aconselhado repouso absoluto, bem como certificado de incapacidade de 28-09-2012 a 9-10-2012.”;



- Que *“Assim a arguente constatou, em 1 de outubro de 2012 que a arguida faltou injustificadamente desde 18 de setembro de 2012, período em que acreditou que a mesma se encontrava de baixa médica.”*;
- E que *“Tendo a arguida omitido propositadamente da sua entidade empregadora o documento da Comissão de Verificação da Segurança Social, a declará-la apta para o trabalho desde 18 de setembro de 2012, fazendo-a acreditar que se encontrava a coberto de uma baixa médica durante esse período.”*;
- Acrescendo *“ que a arguida prestou falsas declarações relativamente à justificação das referidas faltas, uma vez que afirmou na carta que enviou e que foi rececionada pela entidade empregadora por fax e correio (respetivamente em 4-10-2012 e 8-10-2102), encontrar-se disponível para o trabalho desde 18 de setembro de 2012, e que desde essa data se encontrava de férias por instrução da sua entidade empregadora, ao mesmo tempo que reitera a sua disponibilidade para o trabalho em 4 de outubro de 2012.”*;
- Sendo que esta *”Carta que coincide temporalmente com uma declaração médica a aconselhar repouso absoluto da arguida desde 18 de setembro de 2012 e certificado de incapacidade temporária de 28 de setembro de 2012 a 9 de outubro de 2012, documentos emitidos respetivamente em 6 e 8 de outubro de 2012, e que contrariam de todo o teor da carta da arguida.”*

2.5. Do supra transcrito, qualifica e conclui a Nota de Culpa:

- a) *“ O comportamento adotado pela arguida, além de configurar faltas injustificadas e falsas declarações quanto à justificação das mesmas, pôs em causa a organização e disciplina do trabalho e regular desenvolvimento da atividade desta.*

Com efeito, a ausência da arguida no seu local de trabalho obrigou a entidade empregadora a reorganizar todos os turnos das restantes trabalhadoras.



- b) *Pelo que é grave e constitui pressuposto bastante para a instauração do presente processo disciplinar e justifica a aplicação da sanção disciplinar da sanção de despedimento sem indemnização ou compensação.*
- c) *Os factos relatados e praticados pela arguida, violam os deveres a que está adstrita e que se encontram inscritos no artigo 128º, no 1, alínea b) do Código de Trabalho “comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade”, além de colocar em causa toda a confiança que é exigível a um trabalhador, ao omitir dolosamente a sua aptidão ao trabalho desde 18 de setembro de 2012 e pretendendo justificar as suas faltas com um falso período de férias.”*

2.6. A Trabalhadora, por sua vez, refuta as acusações de *faltas injustificadas e falsas declarações quanto à justificação das mesmas*, na sua Resposta à Nota de Culpa fazendo-o, no essencial, nos seguintes termos:

- *“A verdade é que a arguida foi ao seu local de trabalho - nas instalações da arguente - no dia 18 de setembro de 2012 e informou o legal representante da arguente de que estava apta para voltar ao trabalho, tendo-lhe o mesmo dado instrução para a arguida gozar férias, pelo menos, até ao dia 4 de outubro de 2012.”;*

- *“Sendo certo, que durante este período a arguida teve recaída e entrou de baixa médica. - Cfr. Doc 8”;*

- *“Foi com grande surpresa que no dia 4 de outubro de 2012, a arguida foi contactada pela advogada da arguente, tendo-lhe comunicado que deveria assinar um documento, onde a arguida se despedia.”;*

- *“A arguente é insensível ao estado da arguida, de tudo fazendo para a despedir, o que tem agravado o estado de saúde desta.”;*



- *“A arguida tem vontade de trabalhar, só não o fazendo devido a expressas indicações médicas.”;*
- *“Se a arguente teve que alterar os turnos das restantes trabalhadoras, tal necessidade deveu-se à gravidez da arguida e é o que sucede em todos os locais de trabalho quando uma trabalhadora se encontra nesse estado.”;*
- *“Assim sendo, é totalmente desprovido de sentido o alegado pela arguente nos números 29 e 30 da Nota de Culpa.”;*
- *“A arguida não violou qualquer dever para com a sua entidade empregadora.”;*

A Resposta conclui que o processo:

- *“Trata-se de uma mera manobra da arguente para despedir a arguida, que apresenta um quadro clínico complicado, com uma gravidez de risco e manifestamente perturbada psicologicamente.”;*

Pelo que:

- *“Não tem a arguente justa causa para despedir a arguida.*

Nestes termos e melhores de direito deve o presente processo disciplinar ser arquivado, por não provado e a trabalhadora ilibada de qualquer responsabilidade.”.

2.7. Quanto aos factos imputados à trabalhadora, cumpre referir o seguinte:

2.7.1. A entidade empregadora oferece uma acusação contraditória, porquanto:



- acusa a trabalhadora arguida de ter faltado injustificadamente desde 18 de outubro a 27 de outubro de 2012 porque não estava de férias com a sua anuência;

- acusa a trabalhadora de apresentar falsas justificações para as faltas porque tem conhecimento, dando por prejudicial a uma situação de férias, que a trabalhadora esteve por ordem médica em repouso desde 18 de outubro de 2012 e dias subsequentes, através de documento que junta incompleto e sem reprodução da sua autoria e data;

2.8. A entidade empregadora não oferece informação acerca das férias vencidas e não gozadas pela trabalhadora, nem dos termos em que estavam marcadas para o ano corrente, sendo que também não apresentou o registo das faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, conforme estabelece a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, que comprovava como ao tempo em que ocorriam as ausências ora alegadas como faltas injustificadas foram objeto de classificação e registo pela entidade empregadora.

2.9. A trabalhadora, por seu lado, apenas afirma que esteve em férias. A ela importaria comprovar que:

- a) ou estavam anteriormente marcadas para essa altura;
- b) tratando-se de gozo de férias a iniciar fora do período normal marcado para as mesmas, estas:
 - i) eram gozadas por acordo com a entidade empregadora ou por determinação desta, considerando que é esse o regime legalmente preconizado;
 - ii) ocorria uma situação de regresso de licença de risco clínico durante a gravidez ou de licença parental, em que o fim destas



pode corresponder ao início ou retoma imediata de férias (n.º 3 do artigo 65.º do Código d Trabalho).

2.10. Não estando comprovado a falta ao trabalho entre 18 de setembro de 2012 até 28 de setembro, nomeadamente como uma situação de gozo de férias após uma situação de licença por risco clínico durante a gravidez ou licença parental, como foi efetivamente declarada partir desta última data é usada a expressão “gravidez de alto risco”), nem oferecendo também a trabalhadora qualquer prova que indicie uma anuência do empregador ao gozo de férias desde 18 de setembro de 2012, é de concluir que a trabalhadora não se precaveu da forma indubitável a poder comprovar a sua tese de que gozara férias com anuência ou determinação da entidade empregadora na sequência do fim antecipado de incapacidade temporária para o trabalho.

2.11. Por sua vez, tendo a entidade empregadora alegado que a trabalhadora faltara injustificadamente e a trabalhadora refutado que estivera em gozo de férias por determinação ou anuência da entidade empregadora, sem oferecer comprovação alguma dessa situação, por razões formais, ou seja, por falta de demonstração dos factos por parte da trabalhadora, retira-se que a trabalhadora não teria autorização para gozar férias a partir de 18 de setembro de 2012, o que não quer dizer também que faltasse injustificadamente, porquanto é o próprio empregador a oferecer e a considerar pertinente um documento a indicar que a trabalhadora estivera por ordem médica sob repouso absoluto e sendo até documentalmente comprovado que a partir de 28 de setembro de 2012 a situação confirmou-se numa declaração médica de licença de risco clínico durante a gravidez.

2.12 De assinalar, por outro lado, que como prova de declarações falsas pela trabalhadora, nomeadamente de que a trabalhadora não estivera disponível para trabalhar, é oferecido pela entidade empregadora nesta



sede um documento que é uma declaração hospitalar sobre indisponibilidade da trabalhadora no período controvertido, mas incompleta, ou seja, uma cópia de uma mera declaração de incapacidade sem prazo temporal final definido, sem assinatura ou data através da quais se possa precisar quem, quando e com que legitimidade o subscreve, pelo somos a concluir que o empregador também não logra oferecer a esta Comissão, através de documento idóneo, a prova cabal da situação de indisponibilidade da trabalhadora desde 18 de setembro de 2012, em contradição da declaração de disponibilidade subscrita pela trabalhadora e remetida à sua entidade empregadora em 4 e 8 de outubro.

2.13. Nestes termos, o despedimento da trabalhadora por faltas injustificadas consecutivas em número superior a 5 e por declarações falsas, assente em tão evidente disparidade entre o que formalmente está demonstrado e o que é invocado com base em prova documental não totalmente reproduzida, sendo a acusação dirigida a uma trabalhadora com gravidez conhecida pela entidade empregadora - atentos os diversos episódios clínicos que antecederam o período em causa pelo processo disciplinar - permite a esta Comissão vislumbrar que no presente processo disciplinar existem indícios de o mesmo estar motivado por discriminação em razão do sexo, no caso pelo exercício de direito respeitante à gravidez.

2.14. Porém, ainda que assim se não considere, antes se entenda que as faltas ocorridas como injustificadas, ainda haveria de avaliar as mesmas como constituindo uma justa causa para o despedimento, ou seja, não deixando de se assinalar que nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número



atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”, pois é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

- 2.15.** Assim, decorre do referido que mesmo se comprovado o número de faltas injustificadas interpoladas superiores em número de 5 consecutivas durante 2012, sempre haveria ainda de ter de demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, foi culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, tornariam 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 caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.
- 2.16.** Decorre do referido nos pontos anteriores que para afastar a presunção de que o despedimento é efetuado sem justa causa, a entidade empregadora, à luz do n.º 1 e n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho deveria demonstrar através do processo de despedimento que a trabalhadora tinha tido um comportamento culposos e censurável e que impossibilitasse, em definitivo, a subsistência da relação laboral.
- 2.17.** Ora, sendo o comportamento imputado à sua trabalhadora, grávida, o de ter cometido faltas injustificadas desde 18 de setembro até 28 de setembro de 2012, a entidade empregadora, ao admitir também que existiu incapacidade desta, não lograria reunir todavia os requisitos para o despedimento por justa causa.



2.18. Acresce que a Nota de Culpa não evidencia um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nem tendo sido demonstrado a existência e dimensão do grau de lesão dos interesses do empregador pela falta cometida.

2.19. Com efeito, a Nota de Culpa apenas alega, sem o oferecimento de quaisquer elementos ou provas, que as faltas da trabalhadora puseram *“em causa a organização e disciplina do trabalho e regular desenvolvimento desta”* porque *“(...) obrigou a entidade empregadora a reorganizar todos os turnos das restantes trabalhadoras”*, sendo que até ao momento e nesse período de ausências, a não ter sido conhecido o levantamento da incapacidade em data anterior ao período de 18 a 28 de setembro – pois tal é referido pela própria entidade empregadora como tendo ocorrido a 1 de outubro de 2012 –, a trabalhadora estaria ausente até 3 de outubro de 2012, pelo que nada de essencial efetivamente alterou nesse período que não tivesse já alterado desde agosto de 2012, quando começou a incapacidade temporária por doença para o trabalho, mediante seu levantamento pelo Serviço de Incapacidade Temporária por Doença da Segurança Social.

Desta forma, não é de considerar como reunidos os pressupostos pertinentes para se considerar a justa causa para despedimento, *pelo que a intenção de despedimento pode eventualmente traduzir uma intenção de discriminação da trabalhadora em razão da sua situação de grávida.*

2.20 Por último, será ainda de referir que mesmo a concluir que existiria um comportamento da trabalhadora ilícito e culposo, sempre se assinala que como objeção à presente intenção de despedimento de que o reconhecimento pela empregadora de uma situação de doença da trabalhadora, ainda que por documento inidóneo, levaria a considerar



como não justificada a aplicação de uma medida disciplinar tão grave, pelo que não seria atendida a proporcionalidade entre a falta e a medida sancionatória preconizada.

2.21. Por tudo o exposto, conclui-se que a entidade empregadora pelo presente processo de despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida não logrou ilidir a presunção de inexistência de justa causa para o despedimento, consagrada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pelo que não se encontra fundamento para emitir parecer favorável à intenção de despedimento por facto imputável à trabalhadora.

III CONCLUSÃO

3.1. Atento o exposto supra, à luz do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE emite parecer prévio desfavorável à intenção de despedimento por justa causa da trabalhadora, grávida, ..., a exercer funções de Empregada de Balcão no estabelecimento comercial sito no lugar de ..., de que é titular a empresa ..., Lda.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE 20 DE DEZEMBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA EXMA
REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE
PORTUGAL**