



## PARECER N.º 28/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável, 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, alterado pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho  
Processo n.º 48 – DL/2013

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 10 de janeiro de 2013, cópia de um processo disciplinar instaurado pela ..., SA – Sucursal em Portugal, com vista à emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de trabalhadora de limpeza.
- 1.2. Do processo enviado à CITE consta a carta solicitando o pedido de parecer, o despacho de 13.11.2012, com a decisão da instauração do procedimento disciplinar, nomeação da instrutora do processo e fotocópias dos seguintes documentos:
  - E-mail de 17.09.2012, da supervisora da trabalhadora relatando factos ocorridos em 14 ou 15 e 17 de setembro de 2012 e identificando 7 testemunhas não ouvidas no âmbito do procedimento;
  - Carta de 1.10.2012 de um chefe de setor de cliente da entidade empregadora dirigida a esta solicitando a substituição da trabalhadora;



- Mapa de absentismo durante o ano de 2012 havendo apenas a registar 3 dias de julho 3 horas cada e de outubro e a novembro 40 dias e 9 horas no total;
- Auto de 14.11.2012, inconclusivo, de perguntas e respostas da mesma pessoa que assina;
- Carta registada de 16.10.2012, desconhecendo-se data do recebimento pela EE deste expediente, com resposta à nota de culpa da trabalhadora relativamente a processo disciplinar recente com apenas 2 folhas – 1.<sup>a</sup> e última, embora faça referência a 8 documentos e 17 folhas;
- **Nota de culpa de 14.11.2012, rececionada pela trabalhadora em 23.11.2012, com carta de 16.11.2012;**
- Registo e talão de receção desta nota de culpa em 23.11.2012;
- **Auto de Inquirição em 10.12.2012 e de técnica de recursos humanos;**
- **Auto de 10.12.2012 fazendo menção do recebimento pela trabalhadora da decisão final de processo anterior de repreensão escrita e de na mesma altura ter recebido a nota de culpa do presente processo;**
- Carta de 13.11.2012 comunicando a conclusão do processo anterior com decisão de aplicação da pena disciplinar de repreensão escrita;
- Talão de receção desta carta pela trabalhadora em 23.11.2012;
- Auto de inquirição da mesma funcionária dos recursos humanos ouvida 11.12.2012 alegando desconto das faltas do mês de outubro e que a partir de novembro não lhe foi paga qualquer quantia;
- Auto de 11.12.2012 informando que nesta data foi solicitado à Segurança Social (SS) se a trabalhadora estaria de baixa, licença ou outra situação;



- Email de 13.12.2012 à Segurança Social e resposta desta de que na presente data (21.12.2012) a trabalhadora não se encontra a receber subsidio de doença;
- Relatório final de 8.01.2013.

**1.3.** Da nota de culpa consta o seguinte:

***I - Do Contrato de Trabalho***

*1. A Trabalhadora-Arguida ... trabalha na ..., SA — Sucursal em Portugal (adiante designada por ...) com a categoria de Trabalhadora de Limpeza, ao abrigo da qual exerce as funções inerentes, nomeadamente, a realização de serviços de limpeza.*

*2. É do conhecimento da Trabalhadora-Arguida que o sucesso da Empresa Arguente depende da correta e criteriosa forma de execução dos trabalhos e de comportamento idóneo e próprio junto dos Clientes, como é o caso da ....*

*3. É também do conhecimento da Trabalhadora que um dos seus deveres é realizar o trabalho com zelo e diligência e respeitar os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;*

*4. Bem como promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.*

*5. Bem como respeitar as ordens da Hierarquia e tudo fazer para que a equipa se dê bem e seja produtiva, tendo sempre em conta que estão a representar a empresa perante o Cliente e que é essencial ter um comportamento exemplar.*

*6. É também do conhecimento da Trabalhadora que um dos seus deveres é apresentar-se ao trabalho e não faltar injustificadamente.*

*7. A Trabalhadora presta atualmente trabalho nas instalações da ..., nomeadamente:*

*- Sede da ..., ..., de 2f a 6f das 06h00 às 09h00 e sábado das 06h às*



11h e

- Centro de ..., de 2f a 6f das 18h00 às 21h00.

8. Sendo os Supervisores de cada local o ... e a ..., respetivamente;

## **II — Do Comportamento da Trabalhadora-Arguida**

1. A ... apurou e tomou conhecimento de factos praticados pela Trabalhadora suscetíveis de originar a sua responsabilidade disciplinar.

2. A Trabalhadora-Arguida é Trabalhadora de Limpeza, competindo-lhe realizar as suas tarefas no Cliente ...;

3. No dia 12 de setembro de 2012 foi instaurado processo disciplinar à Trabalhadora que culminou com a decisão de aplicação de sanção disciplinar de repreensão registada no dia 13 de novembro de 2012.

4. O processo disciplinar acima referido em 3 teve como motivação o não cumprimento de ordens, especialmente o facto de se recusar sair mais cedo para gozar a respetiva licença de amamentação.

5. O horário de trabalho da Trabalhadora é:

- na Sede da ..., de 2f a 6f das 06h00 às 09h00 e sábado das 06h às 11h e

- no Centro ..., de 2f a 6f das 18h00 às 21h00.

6. A Trabalhadora tem uma carga horária diária de 6 horas de 2f a 6f e

7. Uma carga horária diária de 5 horas aos sábados.

8. Num total de 35 horas semanais.

### **II.1 — Das faltas injustificadas da Trabalhadora**

9. No exercício das suas funções a Trabalhadora tem vindo a faltar injustificadamente, nomeadamente faltou:

- No mês de julho de 2012:

- Dia 12 de julho de 2012— 5f— faltou 3h;



- *Dia 13 de julho de 2012— 6f — faltou 3h;*
  - *No mês de outubro de 2012:*
  - *Dia 03 de outubro de 2012 —4f— faltou 3h (das 18h às 21h);...*
11. *A Trabalhadora faltou, no total, e no ano civil em curso, a 34 (trinta e quatro) dias seguidos completos de trabalho e a 9h00 (nove horas) interpoladas;*
  12. *Sem que tivesse alguma vez justificado estas ausências;*
  13. *As três horas de faltas injustificadas dadas em julho e outubro foram descontadas do seu vencimento.*
  14. *Estes dias de faltas injustificadas dadas no mês de outubro foram descontados do seu vencimento e os de novembro ainda não foram descontados pois o processamento salarial só é efetuado no final do mês;*
  15. *A Trabalhadora não informou o departamento de recursos humanos da entidade empregadora, nem qualquer Superior Hierárquico ou colega, de qualquer facto que a impedisse de comunicar atempadamente as suas ausências.*
  16. *A ... sempre instruiu os seus trabalhadores a justificar as faltas.*
  17. *Foi a trabalhadora informada de que quando faltasse deveria apresentar justificação e, quando previsível, deveria avisar antecipadamente;*
  18. *Não o fez.*
  19. *Foi também informada de que não deveria faltar injustificadamente e que era essencial para a empresa a assiduidade dos seus colaboradores, especialmente em serviços cuja organização é fator fundamental para que os trabalhos não fiquem por realizar, como é o caso dos serviços prestados na ...*
  20. *Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho;*
  21. *Pelo que se considera que a Trabalhadora tem, até ao dia 14 de*



*novembro de 2012 e durante o ano civil em curso trinta e quatro dias de faltas seguidas injustificadas e nove horas de faltas injustificadas interpoladas.*

*22. As faltas da Trabalhadora, num serviço com esta natureza, causam incómodo e prejuízo já que o trabalho tem de ser reorganizado para que não fique por fazer e, conseqüentemente, não origine queixas por parte do Cliente;*

*23. Bem como obriga a ter de substituir a Trabalhadora por outro que efetue o trabalho daquela, o que nem sempre é fácil ou possível já que não se sabe quando a mesma vai faltar e nem sempre é possível arranjar alguém que tenha disponibilidade para ir efetuar o trabalho;*

*24. E obriga a que os colegas tenham de reorganizar o seu próprio trabalho para poderem realizar o trabalho do colega faltoso para que nada fique por fazer, com prejuízo do seu próprio serviço pois não podem dedicar idêntico tempo ao mesmo.*

*25. Ao faltar a Trabalhadora sobrecarrega os colegas de trabalho,*

*26. o que tem obrigatoriamente repercussões na equipa e nas relações entre colegas e*

*27. Nem sempre é possível reorganizar o trabalho, ficando o trabalho por fazer ou mal feito.*

*28. As faltas num serviço deste género põem em causa o normal funcionamento dos serviços pois o mesmo está organizado por equipas e de acordo com o número de elementos bem como tem influência na distribuição do trabalho.*

*29. É grave a trabalhadora faltar e o seu serviço ficar por fazer.*

*30. As faltas constantes e sem aviso interferem diretamente na prestação do serviço da ... à ... e causam à empresa demasiados transtornos e custos pois a empresa tem de prestar serviços extra naquele próprio dia para compensar o Cliente, com todas as conseqüências daí inerentes.*



31. *Mais grave ainda é não se saber quando vai a Trabalhadora regressar ao serviço ou se vai sequer regressar,*

32. *O que tem implicações diretas na organização e gestão da empresa: tem de contratar outro(a) trabalhador(a) para efetuar o serviço desta mas a que título (termo certo, termo incerto, sem termo)?*

33. *E por quanto tempo: será que a Trabalhadora decide aparecer de um momento para o outro depois de um período de ausência tão prolongado?*

34. *A Trabalhadora no dia 17 de outubro de 2012 contactou a empresa: foi entregue, por uma pessoa que se identificou como marido da Trabalhadora, resposta à Nota de Culpa no âmbito do Processo Disciplinar mencionado supra em 3.*

35. *Pelo que, se pôde fazer chegar à empresa resposta à nota de culpa assinada por si, também poderia ter entregue justificação quanto ao motivo de estar a faltar.*

36. *O que indicia que não estava impossibilitada de contactar a empresa para justificar as faltas.*

37. *Aliás, no dia 4 de outubro de 2012, a Supervisora ... ligou-lhe para saber o motivo de estar a faltar e quando tencionava regressar ao trabalho.*

38. *Ao que a Trabalhadora respondeu que tinha recebido carta de despedimento e que considerava estar despedida — pressupõe-se que a Trabalhadora se estivesse a referir à nota de culpa que recebeu no âmbito do Procedimento Disciplinar supra identificado.*

39. *A Supervisora disse-lhe que não era assim e que devia continuar a apresentar-se ao trabalho ou, pelo menos, justificar as faltas.*

40. *A posição assumida pela Trabalhadora não é coerente com a posição assumida posteriormente pela mesma uma vez que apresentou resposta escrita à nota de culpa:*

*uma pessoa que se considera despedida não responde à nota de culpa*



*ou pelo menos entende que está a decorrer ainda procedimento disciplinar e que ainda não há decisão final e que, portanto, não há despedimento.*

*41. Tanto mais que a decisão que veio a ser proferida foi a de repreensão registada;*

*42. Que não tem qualquer influência na forma de prestar o trabalho nem implica que a Trabalhadora faltasse durante o procedimento disciplinar.*

*43. Acresce que não foi suspensa enquanto decorreu aquele procedimento disciplinar.*

*44. Pelo que se mantinha a obrigação de se apresentar ao trabalho e de não faltar injustificadamente.*

*45. A Trabalhadora ao agir como agiu, isto é, sem justificar as faltas, demonstrou falta de interesse e respeito pelo trabalho, pelas colegas e pela própria empresa;*

*46. As situações de faltas injustificadas são bastante graves pois, além de prejudicarem a empresa, a equipa e o próprio trabalho, ocasionam mostras de descontentamento e queixas (verbais) por parte do Cliente.*

*47. A empresa não consegue confiar mais numa pessoa que falta injustificadamente,*

*48. que tem um número bastante elevado de faltas injustificadas para o período em análise:*

*tem 34 dias seguidos de faltas injustificadas nos meses de outubro e de novembro de 2012 (contabilizado este último apenas até ao dia 14).*

*49. Este tipo de comportamento é um comportamento propositado e culposos.*

*50. A empresa não tem maneira de saber se a Trabalhadora não voltará a faltar injustificadamente novamente por um longo período de tempo, afetando a organização da equipa e do trabalho e*

*51. a própria gestão da empresa que não sabe se tem de contratar uma pessoa para substituir a trabalhadora e a que título.*





52. A não comunicação da Trabalhadora sobre as faltas e a não apresentação de qualquer justificação demonstra uma quebra do dever de lealdade e um interesse e indiferença enorme perante a sua entidade empregadora.

53. A empresa não consegue mais confiar na Trabalhadora, tendo a relação ficado irremediável e definitivamente afetada pelo comportamento culposos da Trabalhadora.

**11.1 — Da falta de cumprimento das tarefas e desrespeito pelas ordens da Hierarquia**

54. A Trabalhadora no exercício das suas funções tem de colaborar com os diversos colegas que prestam serviço no mesmo local bem como com as restantes pessoas que aí trabalham ou frequentam o local.

55. Assim como tem de ter uma postura adequada e própria, significando um comportamento exemplar e irrepreensível.

56. Bem como deve respeitar a Hierarquia e as ordens transmitidas por esta.

57. A Trabalhadora foi mãe recentemente e, portanto, tem direito a gozar a respetiva licença de amamentação.

58. Por se recusar a sair mais cedo, apesar das ordens dadas nesse sentido, foi a Trabalhadora alvo de um procedimento disciplinar (supra mencionado no ponto 3) de que resultou a aplicação de uma sanção disciplinar, nomeadamente uma repreensão registada.

59. No dia 17 de setembro de 2012, 2f, pelas 8h49 o Supervisor ... enviou um e-mail ao Diretor Comercial da ..., ..., com o seguinte conteúdo:

“Bom dia,

Cabe-me informar as ocorrências dos últimos dias mais precisamente aos dias 14 e 17 de setembro de 2012.

A trabalhadora ..., nega-se literalmente a executar as funções que lhe foram destinadas, exigiu fardamento adequado para o limpeza dos



*pátios e entradas da nossa cliente (...), no ...*

*No Sábado dia 15-09-2012Z foi-lhe fornecido um blusão para o frio e chuva, um par de calças, 1 bibe, este negou usara material devido ás calças estarem amarrotadas ou sujas situação duvidosa porque todos os fardamentos entregues ás trabalhadoras são lavados na lavandaria da ..., neste local).*

*Pelas 06h00, entrada desta colaboradora e após a fornecimento das equipamentos esta que recebeu-os em protesto, alegando que passo a citar: “Eu não anda a dormir com o ...”e voltou a afirmar que :“Não anda a dormir com o ..., consigo ou com o seu homem.” Situação presenciada por diversas colegas, visto isto ser a hora de entrada do pessoal. Esta foi agressivo com a Encarregada ( ... ) tendo a colega ..., se colocar á frente fazendo frente na defesa da Encarregada, após esta ocorrência e verificar que não tinha poder, fez o trabalho destinado pela encarregado com fones nos ouvidos e a falar ao telemóvel, não sabemos quem ( Prático do TL sempre que se falo com e/a, deforma o ter testemunhos do que diz á senhora).*

*Hoje dia 17-09-12, pelas 06h00, eu supervisor desta empresa falei com a TL em questão e forneci-lhe novamente o fardamento que esta solicitou, assinando um documento da empresa ... com fardamento entregue á funcionaria ..., esta assinou e remeto em anexo.*

*Esta queixa-se do frio e que está constipada devido ao vento que apanha na cabeça, e que não pode apanhar sol na cabeça devido á cesariana, temos que ver que estão 18°C, paro evitar conflitos foi-lhe fornecido um boné desta empresa.*

*Ao fardar-se com todo o equipamento solicitado, esta, foi varrer as entradas e os pátios destinados, negando-se a arrancar as pequenas ervas que crescem junto aos rodapés das paredes exteriores e solicita uma “ CATANA” como obvio esta empresa não utiliza este tipo de ferramenta.*



*Durante a volta às instalações, em conjunto com a Encarregada, foi-lhe indicado para limpar as grelhas do algeroz removidos por mim (peso 40 gr cada ). Esta começou a gritar de forma histérica para chamar a atenção dos vigilantes, foi solicitado por mim a presença do chefe do grupo do vigilância Sr. ... e foi-lhe informada a ocorrência que ficou registada em relatório.*

*Como obvio, as colegas agruparam-se e verificaram a situação e esta colega que lhe chamei, passo a citar; Você é uma Cobra, uma vaca, uma cabra ' pois todas os conversas que tive com esta senhora sempre foi em conjunto de colaboradoras e da Encarregada, nunca permanecemos sozinhos. Foi informado o Sr. ... pelas 07h28 (...).“*

*60. Pelo exposto, afigura-se que a Trabalhadora é conflituosa, tem dificuldade em acatar as ordens da Hierarquia e cria mau ambiente de trabalho.*

*61. Mais grave é a situação quando o Dr. ... é informado da situação uma vez que este pertence ao Cliente.*

*62. O que afeta a imagem da empresa junto do Cliente e também da Hierarquia.*

*63. No dia 1 de outubro de 2012, o Centro ... entregou à Supervisora ... uma carta, assinada pela D. ..., Chefe de Setor, a pedir a substituição da Trabalhadora ..., cujo conteúdo se dá por reproduzido para todos os efeitos:*

*“Exmos. Senhores,*

*Serve a presente para solicitar a V. Exas., o pedido de substituição da funcionária ..., que exerce as funções de empregada de limpeza, na Estabelecimento — Centro ..., por outra com a mesma categoria profissional, pois tem-se vindo a degradar o ambiente na equipa de trabalho que a mesma integra, devido a notória incompatibilidade da referida funcionária com as demais, devido a choques de personalidade e ao não cumprimento de horário. Não obstante, a mesma já ter sido*



*advertida, o mau ambiente persiste. A equipa de trabalho deste Estabelecimento prima pela tranquilidade e eficiência laboral e a funcionária em questão não concorre para tais fins e objetivos, pelo que, solicita-se a V Exas. se dignem dar provimento ao presente pedido, o mais breve possível*

*Com os melhores cumprimentos e a aguardar as v/ prezadas notícias, apresento os melhores cumprimentos.*

*Atentamente,*

*...*

*Chefe de Setor”*

*64. A Supervisora ... tentou falar com a Trabalhadora após ter recebido esta comunicação do Cliente a pedir a sua substituição.*

*65. No entanto, a partir do dia 3 de outubro de 2012, no serviço da tarde, que a trabalhadora deixou de comparecer ao serviço (como supra descrito);*

*66. E na conversa telefónica tida no dia 4 de outubro de 2012 não foi possível abordar este tema por a Trabalhadora ter respondido que estava despedida, tendo a Supervisora ter tentado explicar que não estava e que não era assim que as coisas funcionavam e que a mesma estava a faltar e que tinha de justificar as faltas.*

*67. Um pedido de substituição de um trabalhador por parte de um Cliente é sempre prejudicial para a empresa, não só pela imagem que passa quanto aos seus colaboradores e respetivo comportamento mas também*

*68. Quanto ao facto de a empresa, sem ter culpa, ter de arranjar novo local de trabalho para colocar a Trabalhadora cuja substituição foi pedida.*

*69. O que nem sempre é possível pois nem sempre tem locais de trabalho disponíveis*



70. *E/ou tem de pedir a uma outra Trabalhadora que esteja noutra local que troque de local de trabalho para ir trabalhar naquele local e naquele horário — não é fácil encontrar alguém que esteja na disposição e/ou que tenha o mesmo horário (estamos a falar do horário das 18h às 21h).*

71. *Além de que, é um risco colocar a Trabalhadora noutra Cliente: e se volta a ter o mesmo comportamento e, desse modo, prejudica a equipa que estava naquele local por degradar o ambiente de trabalho?*

72. *E a qualidade do trabalho?*

73. *O que pode prejudicar a imagem da empresa junto desse Cliente por ter uma equipa que deixou de ser produtiva e/ou apresentar um trabalho com a qualidade que apresentava antes de esta Trabalhadora estar naquele local e/ou cuja relação entre a equipa de trabalho deixou de ser boa e agradável.*

74. *E se também esse Cliente pede a substituição da Trabalhadora?*

75. *Aí, fica a empresa com a imagem prejudicada junto de outro Cliente.*

76. *Com a agravante de ter novamente de a colocar noutra local de trabalho, o que, reitera-se, nem sempre é fácil ou possível.*

77. *E até quando pode a empresa estar constantemente a arranjar novos locais de trabalho à Trabalhadora por esta ser conflituosa, criar mau ambiente de trabalho, prejudicar o trabalho das colegas e, conseqüentemente, a sua produtividade?*

78. *A Trabalhadora com o comportamento que teve originou um pedido de substituição por parte do Cliente e criou mau ambiente no seio da equipa,*

79. *Bem como criou discussões com a Hierarquia, nomeadamente com o Supervisor...*

80. *A empresa não defende este tipo de atitudes e comportamentos indiciadores de um comportamento desrespeitador e de claro confronto quanto às ordens legítimas que lhe são dadas pela Hierarquia.*

81. *E que causam mau ambiente junto da Hierarquia, das colegas e do*



*Cliente.*

*82. A Trabalhadora tem a categoria de Trabalhadora de Limpeza, o que significa que deve efetuar os trabalhos de limpeza, especialmente os que lhe são indicados pela Hierarquia.*

*83. Não havendo motivo para não os realizar nem para retorquir quando lhe são dadas ordens para realizar determinada tarefa de limpeza.*

*84. A Trabalhadora tem de respeitar os seus direitos e os direitos dos outros e não pode desrespeitar o seu Superior Hierárquico nem*

*85. Pode recusar-se a cumprir uma determinada tarefa de limpeza compreendida no âmbito das suas funções.*

*86. A ... sempre instruiu os seus trabalhadores a tratar bem todos aqueles com quem entrem em contacto, o que inclui os colegas de trabalho e superiores hierárquicos,*

*87. De forma a potenciar o trabalho em equipa, e de forma a que sejam mais produtivos e não haja queixas do Cliente quer quanto ao trabalho efetuado, em termos quantitativos e qualitativos, quer quanto ao comportamento das pessoas afetas ao local.*

*88. Não foi isso que se passou com a Trabalhadora: tem-se recusado a cumprir tarefas de limpeza que lhe são atribuídas pelo Supervisor ...*

*89. E adotou um comportamento que gerou mau ambiente de trabalho o que levou o Cliente a pedir a sua substituição de um dos locais — o Centro ...*

*90. Este tipo de comportamento cria mau ambiente de trabalho, afeta a produtividade da empresa e da equipa de trabalho e*

*91. Prejudica e afeta a imagem de profissionalismo e idoneidade da empresa já que a imagem que passa é a que é transmitida pelos funcionários e comportamentos dos mesmos em determinado local.*

*92. Bem como coloca em causa a idoneidade e seriedade e profissionalismo dos Supervisores, bem como a sua liderança, competência e capacidade enquanto Superiores Hierárquicos.*



93. *Este tipo de comportamento é um comportamento culposos, propositado que inquina e destrói a confiança que a empresa tem nesta Trabalhadora;*

94. *A empresa não consegue confiar mais na Trabalhadora, tendo a relação ficado fortemente afetada pelo comportamento culposos da mesma.*

95. *Este tipo de comportamento demonstra falta de respeito, de zelo e diligência por parte da Trabalhadora.*

96. *A conduta da Trabalhadora prejudica a imagem da empresa perante o Cliente.*

### **III - Da Violação dos Deveres Jus Laborais**

#### **III.1 - Dos deveres da Trabalhadora**

1. *Ao empregador compete, no âmbito dos seus poderes empresariais e dentro dos seus poderes organizativos e conformativos da prestação laboral, definir as atividades e tarefas que tem por relevantes e que entende ser de incumbir aos seus trabalhadores.*

2. *Nos termos do artigo 12 n.º1. alínea b) do CCT (Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE -Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.8, de 28 de fevereiro de 2010), o trabalhador está obrigado a “Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade”;*

3. *Também ao abrigo do disposto no artigo 128 n.1 alínea b) do Código de Trabalho (aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009) está o trabalhador obrigado a comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*

4. *O que não se tem verificado no caso em apreço já que a Trabalhadora tem faltado.*

5. *E não justifica as ausências.*



6. *Nem contacta a empresa sobre tais ausências, nem mesmo quando a Supervisora ... lhe perguntou porque estava a faltar e lhe disse que ou tinha de justificar as faltas ou tinha de se apresentar ao trabalho.*

7. *Acresce ainda que, profissionalmente, a atitude adotada pela Trabalhadora deu origem a queixas do Cliente (foi pedida a sua substituição de um dos locais), colocando em causa a imagem de profissionalismo e conduta adequada, própria e correta da Empresa Arguente.*

8. *Nos termos do artigo 12 n.º1 alínea a) do CCT FETESE está o trabalhador obrigado a ‘Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, **as companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam au entrem em relação com a empresa;**’*

9. *Também ao abrigo do disposto do artigo 128 n21 alínea a) do Código de Trabalho (aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009) está o trabalhador obrigado a respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*

10. *De acordo com o disposto no artigo 12 n2 1 do CCT são deveres do Trabalhador:*

*“d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;*

*e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;*

*h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;”*

11. *A Trabalhadora nunca justificou as ausências ao trabalho, tendo trinta e quatro faltas seguidas não justificadas.*

12. *O que causa prejuízos à empresa: ou pelo ter de compensar essas mesmas horas em falta com trabalho de outros colegas através do recurso a trabalho suplementar ou por ter de contratar outras pessoas*





*sem saber a que título pois não sabe se a Trabalhadora não regressará de repente.*

*13. A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade,*

*14. E deriva da negligência da Trabalhadora no exercício da atividade, o que consubstancia um cumprimento defeituoso da prestação laboral;*

*15. A falta injustificada a um período normal de trabalho, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou feriado, constitui infração grave, nos termos do [artigo 2562 do Código de Trabalho](#), tendo a Trabalhadora incorrido nesta infração grave já que: no mês de outubro de 2012 faltou todos os sábados (dias 6, 13, 20 e 27) e faltou às segundas-feiras (dias 8, 15, 22 e 29) antes e depois de um dia de descanso, respetivamente, uma vez que a Trabalhadora não trabalha aos domingos; no mês de novembro de 2012 os dias 3 e 10 foram a um sábado e os dias 5 e 12 foram a uma 2ª e a trabalhadora não trabalha aos domingos.*

*16. A falta de assiduidade, pela sua repetição, leva à perda de confiança.*

*17. Ao não realizar o seu trabalho com a qualidade exigida e expectável e ao criar mau ambiente de trabalho e não respeitar as ordens da Hierarquia e criar conflitos com a mesma a Trabalhadora violou também outros deveres, como o dever de respeitar os colegas, a Hierarquia e todos com quem entre em contacto, de realizar o trabalho com zelo e diligência e de promover a produtividade da empresa.*

*18. Bem como prejudicou os seus colegas de trabalho e originou queixas por parte do Cliente.*

*19. Neste tipo de serviço, em que há um número de horas e de pessoal mínimo contratado, e que exige uma coordenação de meios humanos e logísticos, é imperativo a realização de forma cabal e eficaz das tarefas e não faltar injustificadamente.*

*20. O não cumprimento dos seus deveres e as faltas injustificadas*



*afetam a relação de confiança existente entre ambos, isto é, entre o Trabalhador e a empresa, entidade empregadora.*

*21. A Trabalhadora violou aqueles deveres de zelo e de diligência a que estava vinculada, tendo agido com culpa, já que podia e devia ter agido de modo diverso.*

*22. O não cumprimento das tarefas que lhe estão adstritas, ou o cumprimento deficiente das mesmas, num ambiente em que é essencial o trabalho de equipa e o respeito pelas indicações que são dadas a cada momento pela hierarquia de forma a otimizar o trabalho e permitir o cumprimento do plano/sistema de organização estipulado pela empresa, põe em causa a autoridade da entidade empregadora e a imagem da empresa perante o Cliente.*

*23. Pelo que é essencial não faltar e cumprir as tarefas de acordo com as indicações dadas pela Hierarquia, de forma a que os colegas do trabalhador não comecem também eles a colocar em causa as ordens dadas pela Hierarquia e, **maxíme**, o funcionamento da equipa e do trabalho inviabilizando o normal decorrer dos trabalhos e a produtividade da empresa perante o Cliente.*

*24. Ao atuar desta forma a Trabalhadora violou frontalmente os deveres de assiduidade, urbanidade, de respeitar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa, realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.*

*25. A ... sempre instruiu os seus trabalhadores a não faltar injustificadamente, a respeitar as instruções que são transmitidas pela Hierarquia e realizar as tarefas que lhe estão afetas, tratar bem todos aqueles com quem entrem em contacto, e a ter um comportamento idóneo e exemplar principalmente porque são estes Trabalhadores que,*



*em primeira instância, representam a empresa junto do Cliente, tornando-se essencial serem pessoas respeitadoras, cumpridoras, sérias, exemplares e de confiança;*

*36. O dever de urbanidade e respeito, porque intrínseco à relação laboral, não é suscetível de gradação, constituindo um valor absoluto, pelo que a sua violação retira toda a confiança depositada, pondo imediatamente em crise o contrato de trabalho. Deixando de haver essa confiança, torna-se impossível a subsistência das relações que aquele supõe. Existe impossibilidade prática de subsistência da relação laboral quando deixa de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da mesma, ou seja, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador.*

*37. Para mais, a diminuição da confiança não está dependente da verificação de prejuízos, que neste caso existem com o número elevado de faltas injustificadas num curto espaço de tempo.*

*38. A empresa não consegue confiar numa pessoa que falta injustificadamente tantas vezes num curto espaço de tempo e não executa as suas tarefas de forma exemplar*

*39. E não promove o espírito de equipa nem cria condições para que a equipa de trabalho não seja prejudicada com o seu comportamento já que as faltas e a não realização e/ou realização deficiente das suas tarefas têm implicações diretas na organização do trabalho e na produtividade.*

*40. E coloca em causa a imagem de profissionalismo e idoneidade da empresa perante os Clientes;*

*41. Não há garantias de que situações semelhantes não voltem a ocorrer pois não se sabe se a Trabalhadora não voltará a fazer o mesmo;*

*42. Não pode a ... arriscar ter a Trabalhadora com o mesmo*



*comportamento junto dos Colegas e do Cliente, ficando com a imagem prejudicada.*

*43. A Trabalhadora violou de forma consciente e ostensiva os deveres de assiduidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de guardar lealdade (ao não prejudicar a imagem da empresa junto dos Clientes), de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e de obediência, aos quais se encontra adstrita por força das alíneas a), c), e), f) e h) do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

*44. A empresa não tem mais qualquer confiança nesta Trabalhadora derivado do seu comportamento.*

*45. Este comportamento não se coaduna com o que a empresa pretende e quer e revela um desrespeito pelos deveres a que está obrigada.*

*46. Com a sua atuação, a Trabalhadora levou a ... a perder totalmente a confiança nela;*

*47. Circunstância que torna impossível a subsistência da relação de trabalho por quebra absoluta de confiança.*

*48. Tal comportamento determina a quebra do suporte psicológico e confiança mínimas necessárias, por parte do empregador, à manutenção da relação de trabalho, em termos de não lhe ser esta mais exigível.*

*49. A Trabalhadora com o seu comportamento violou assim vários deveres a que estava obrigada.*

*50. Pelo descrito resulta que a Trabalhadora agiu de forma culposa no incumprimento dos seus deveres.*

*51. Tendo a Hierarquia e a ... perdido totalmente a confiança na Trabalhadora,*

*52. A sua atuação é claramente grave uma vez que foi propositada e culposa.*

*53. O não cumprimento do dever de assiduidade, das ordens e os gritos*



*afetam a relação de confiança existente entre ambos, isto é, entre o Trabalhador e a empresa, entidade empregadora.*

*54. A Trabalhadora violou aqueles deveres a que estava vinculada, tendo agido com culpa, já que podia e devia ter agido de modo diverso.*

*55. O elevado número de faltas injustificadas, o desrespeito pelas indicações que são dadas a cada momento pela hierarquia de forma a otimizar o trabalho e permitir o cumprimento do sistema de organização estipulado pela empresa, põe em causa a autoridade da entidade empregadora e a imagem da empresa perante o Cliente.*

*56. O comportamento culposo da Trabalhadora, pelas suas consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art. 351.º do Código do Trabalho.*

### **III.2 - Da Violação dos Deveres Jus Laborais**

*57. A Trabalhadora com o seu comportamento violou assim vários deveres a que estava obrigada.*

*58. Nomeadamente os deveres previstos no artigo 12º do CCT FETESE e no artigo 128.º do Código do Trabalho, bem como o dever geral de boa fé.*

#### **CONCLUSÃO**

*1. A ... sempre pugnou e instruiu os seus colaboradores a agirem de forma própria, cuidada e com zelo, de forma a terem um comportamento idóneo e defendendo sempre a imagem e a postura da ... junto dos Clientes;*

*2. E de forma a não colocarem em causa o normal funcionamento dos serviços junto dos mesmos.*

*3. Bem como a terem uma postura exemplar que não prejudique a empresa nem os seus interesses patrimoniais;*



4. *Defendendo sempre que deve existir uma relação de absoluta confiança;*
5. *O que não se verifica com a trabalhadora que falta injustificadamente e que em frente de colegas e da Hierarquia se recusou a cumprir uma ordem e adotou comportamentos e teceu comentários considerados ofensivos.*
6. *A empresa não pode ter trabalhadores ao serviço que tenham este tipo de comportamento e atitudes pois isso prejudica o serviço, as colegas e a imagem da empresa junto do Cliente;*
7. *A Trabalhadora-Arguida ao agir como agiu, ao dizer o que disse, faz com que a empresa não possa confiar nela pois nunca sabe se este tipo de comportamento vai persistir e se pode confiar nela para a execução dos serviços que lhe estão atribuídos;*
8. *Ao agir assim destrói a confiança que a empresa deposita na Trabalhadora e dá um exemplo que não se pretende que os restantes sigam;*
9. *E passa a imagem errada da empresa perante o Cliente.*
10. *A empresa sempre pugnou para que existisse espírito de equipa e comportamentos idóneos e corretos quer entre os vários colegas quer em relação a outros com quem entrassem em contacto no exercício das suas funções, especialmente tratando-se do Cliente.*
11. *A empresa não pode ter trabalhadores ao serviço que tenham este tipo de comportamento, pois isso prejudica a empresa, as colegas e a imagem da empresa junto do Cliente.*
12. *A Trabalhadora ao agir como agiu faz com que a empresa não possa confiar nela para a execução dos serviços pois nunca sabe se este tipo de comportamento não vai persistir e se pode confiar nela para a execução dos serviços que lhe estão atribuídos.*
13. *O comportamento da Trabalhadora é um comportamento propositado, culposo e grave, estando em causa a falta de um*



*comportamento próprio e correto esperado, de acordo com o critério de um bônus pater famíliae, o rigor profissional bem como o zelo e a diligência com que efetua os serviços de que está incumbida.*

*14. Face ao exposto, e com esta atuação, ... colocou em causa o normal funcionamento dos serviços e quebrou seriamente a confiança que a empresa depositava nela.*

*Nestes termos, deverá promover-se a aplicação de uma sanção disciplinar à Trabalhadora, com vista ao despedimento com justa causa, devendo esta, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

*..., 14 de novembro de 2012 ...*

**1.3.1.** No âmbito deste processo foi ouvida, nos dias 10.12.2012 e 11.12.2012, uma funcionária dos recursos humanos como se transcreve:

#### **AUTO DE INQUIRIÇÃO**

*No dia 10 de dezembro de 2012, pelas 10h30, no escritório da ... em ..., perante mim ..., instrutora nomeada para o Processo disciplinar instaurado pela ..., S.A. — Sucursal em Portugal (adiante abreviadamente designada por ...) à sua trabalhadora Sra. ..., (de ora em diante designada por Trabalhadora-Arguida), compareceu a Sra. Dra. ..., dos Recursos Humanos da ...*

*Relativamente à Trabalhadora-Arguida a Depoente referiu manter com a mesma meras relações profissionais, enquanto trabalhadora da ..., e acrescentou não ter qualquer conflito com a mesma.*

*Questionada sobre as faltas injustificadas da Trabalhadora e do registo das mesmas esclareceu o seguinte:*

*“A informação das faltas é enviada todos os meses pelos Supervisores para o Departamento de Recursos Humanos para que se possa proceder*



*ao apuramento das mesmas e efetuar o seu desconto, caso seja caso disso, e registar na ficha individual de cada colaborador.*

*No caso da D. ... ela trabalha em dois locais. Em cada um desses locais há um registo de presenças que é assinado pelos colaboradores com a hora de entrada e saída.*

*Os Supervisores todos os meses controlam essa informação e transmitem-na à empresa, nomeadamente aos Recursos Humanos. As faltas são marcadas no programa informático utilizado pela empresa que nos permite depois tirar um mapa de absentismo como o que está no procedimento disciplinar.*

*O mapa de absentismo da D. ... contempla os dias em que ela faltou. Aliás, a informação que tenho relativamente a esta Senhora é que desde o início de outubro, e olhando para este mapa, é que ela está a faltar desde o dia 3 de outubro deste ano. Nesse dia ainda foi trabalhar no serviço da manhã, onde trabalha com o Supervisor ... mas depois à tarde já não foi trabalhar no serviço onde está com a Supervisora ...*

*Sei que foi nesse dia de manhã pois falei com o Supervisor ... que me disse que a D. ... se tinha apresentado ao trabalho e que só dizia que era arguida e que estava despedida. Sei que na altura tinha sido instaurado um outro procedimento disciplinar por a Senhora se recusar a sair mais cedo para gozar a licença de amamentação e coincidiu com a data em que recebeu a Nota de Culpa.*

*Sei também que esse procedimento disciplinar levou à aplicação de uma sanção registada pois o intuito da empresa era que a Senhora gozasse a licença de amamentação e não viesse mais tarde dizer que a empresa a estava a impedir de o fazer. Inclusivamente, sei que cheguei a falar com ela para lhe explicar a situação e dizer que tinha mesmo de sair mais cedo do trabalho para gozar a respetiva licença e que não lhe ia ser descontado qualquer valor no vencimento por causa disso já que era um direito dela e a empresa estava a dar-lhe uma ordem para que gozasse a respetiva*





*licença uma vez que se recusava a gozá-la.*

*Relativamente ao mapa de absentismo mostra as faltas da Trabalhadora desde ide janeiro de 2012 até ao dia 13 de novembro de 2012.*

*A Senhora também trabalha aos sábados e este mapa de absentismo não reflete as faltas dadas ao fim de semana pois o programa informático não faz o desconto do subsídio de alimentação, e é procedimento interno marcar-se a um dia de semana a falta, para efeitos de desconto do referido subsídio. No entanto, e apesar deste mapa não refletir as faltas ao fim de semana efetivamente a Trabalhadora tem estado a faltar e não tem trabalhado aos sábados nem nos outros dias que constam do mapa. Isto de acordo com a informação dada pelos Supervisores.*

*Sei também que desde o início de outubro até agora a D. ... não voltou a apresentar-se ao trabalho nem disse nada, pelo menos que tenha chegado ao conhecimento do Departamento dos Recursos Humanos. Sei que no âmbito do anterior processo por causa de gozar a licença de amamentação apresentou resposta à nota de culpa pois foi um Senhor, que se identificou como o marido dela, que entregou em mão na empresa e calhou ser eu a receber. Mas depois disso não tenho conhecimento de qualquer outro contacto por parte da Trabalhadora. Só sei que não voltou a apresentar-se ao trabalho em nenhum dos locais.”*

*Para esclarecimento quanto ao comportamento da Trabalhadora, e dado falar com os Supervisores, foi perguntado à técnica de Recursos Humanos se tinha conhecimento da importância para a empresa do comportamento dos trabalhadores e da sua assiduidade.*

*Pela mesma foi dito:*

*“Sei que é importante para os Supervisores terem pessoas de confiança e que não faltem, isto porque os serviços, normalmente, estão organizados de acordo com o número de pessoas que existe naquele local e não costuma haver gente a mais para executar os serviços que são necessários. Pelo que quando alguém falta costuma ser complicado*



*porque nem sempre conseguem substituir a pessoa. Já aconteceu ter serviços onde a pessoa que está afeta àquele local falta e o Cliente telefonar para o escritório a reclamar e a pedir a substituição. Mas no próprio dia nem sempre conseguimos encontrar alguém que possa ir executar o serviço de quem está a faltar. Sei que para a empresa é importante a questão das faltas, até porque há Clientes que por vezes pedem notas de crédito por os trabalhadores terem faltado.*

*Quanto ao comportamento da D. ... sei, pelos telefonemas que recebo do Supervisor ..., pelos **maus** que ele me enviou a relatar determinados comportamentos da mesma e pela conversa telefónica que tive com ela que a Senhora por vezes é complicada e que implica com as colegas e tem dificuldade em cumprir as ordens dadas pelo Supervisor.*

*Mais que isso sei que continua a faltar e que não apresentou nenhuma justificação.”*

*Questionada se tem alguma coisa contra a Trabalhadora disse o seguinte:*

*“Como pessoa não tenho nada contra ela.”*

*Por nada mais ter a declarar, vai assinar comigo o presente Auto, por achar conforme.*

*..., 10 de dezembro de 2012 ...*

**1.3.2.** No dia 11.12.2012 veio a mesma testemunha declarar:

**AUTO DE INQUIRIÇÃO**

*No dia 11 de dezembro de 2012, pelas 11h30, no escritório da ... em ..., perante mim ..., instrutora nomeada para o Processo disciplinar instaurado pela ..., S.A. - Sucursal em Portugal (adiante abreviadamente designada por ...) à sua trabalhadora Sra. ..., (de ora em diante designada por Trabalhadora-Arguida), compareceu a Sra. Dra. ..., dos Recursos Humanos da ...*

*Foi requerida novamente a inquirição da Técnica de Recursos Humanos*



*para confirmar e saber se à Trabalhadora tinha sido paga qualquer quantia em novembro de 2012 ou se lhe tinham sido descontadas as faltas injustificadas.*

*Inquirida quanto a esta matéria a mesma respondeu:*

*“Em outubro de 2012 foram descontadas as faltas dadas pela Trabalhadora, tendo a mesma recebido os dias que trabalhou.*

*Em novembro não lhe foi paga qualquer quantia dado a Trabalhadora não ter comparecido um único dia ao serviço no decorrer desse mês e estar a incorrer em faltas injustificadas.”*

*Por nada mais ter a declarar, vai assinar comigo o presente Auto, por achar conforme. ...*

### **1.3.3.** Do auto de 10.12.2012 consta o seguinte:

*... Para efeitos de averiguação no âmbito do Procedimento Disciplinar instaurado pela ..., S.A. - Sucursal em Portugal (adiante abreviadamente designada por ...) à sua trabalhadora Sra. ..., (de ora em diante designada por Trabalhadora-Arguida), do qual sou instrutora, venho por este meio juntar comprovativo do recebimento pela Trabalhadora da decisão final no âmbito do anterior Procedimento Disciplinar Instaurado e que deu origem a uma repreensão registada.*

*Pelo documento junto agora constata-se que a Trabalhadora recebeu efetivamente a decisão final do anterior Procedimento Disciplinar e que na altura em que recebeu a Nota de Culpa enviada no âmbito deste (mesmo dia) tinha/teve conhecimento da decisão do anterior e que, portanto, não estava despedida.*

*Foi igualmente consultado o anterior procedimento disciplinar, que levou à aplicação de uma sanção de repreensão registada, e constatou-se que não foi a Trabalhadora suspensa das suas funções enquanto decorreu o respetivo procedimento.*

*Por nada mais ter a declarar, vou assinar o presente Auto, por achar*



*conforme e juntar os documentos acima referidos.*

*..., 10 de dezembro de 2012*

*A Instrutora ...*

**1.3.4.** Do auto de 11.12.2012, consta o seguinte:

*... Para efeitos de averiguação no âmbito do Procedimento Disciplinar instaurado pela ..., S.A. — Sucursal em Portugal (adiante abreviadamente designada por ...) à sua trabalhadora Sra. ..., (de ora em diante designada por Trabalhadora-Arguida), do qual sou instrutora, venho por este meio informar que nesta data foi solicitado ao Departamento de Recursos Humanos da empresa ... que averiguasse junto da Segurança Social se a Trabalhadora estaria de baixa, licença ou se teriam conhecimento de qualquer impedimento da mesma para trabalhar.*

*O relatório está pendente da informação da Segurança Social pelo que se aguardará por esta informação.*

*Por nada mais ter a declarar, vou assinar o presente Auto, por achar conforme.*

*..., 11 de dezembro de 2012*

*A Instrutora ...*

**1.3.4.1.** À segurança social foi solicitado o seguinte, em 13.12.2012:

*... Venho desta forma solicitar informação sobre uma trabalhadora que já está a faltar à mais de 1 mês, sem apresentar qualquer justificação.*

*Este pedido prende-se no facto de estar a decorrer um processo disciplinar respeitante a esta funcionária, e de termos sido aconselhados pela nossa Advogada a requerer informação à Segurança Social sobre se a senhora se encontra de baixa ou qualquer outra situação que a impossibilite de contactar a empresa.*



*Os dados da funcionária:.... Ao que este serviço respondeu no dia 21.12.2012, também por mail: ... A beneficiária indicada não se encontra a receber subsídio de doença na presente data....*

**1.4.** A Trabalhadora tendo sido notificada desta nota de culpa em 23.11.2012, (mesmo dia em que recebeu a decisão de repreensão escrita no processo disciplinar anterior, referido nos pontos 1.3 e 1.3.3, não apresentou nesta sede resposta a esta acusação.

**1.5.** O Relatório do Instrutor diz o seguinte:

*... Relatório do Instrutor*

*1. Do procedimento disciplinar - Nota de Culpa*

***1.1 Matéria de Acusação***

*1. Por despacho de 13 de novembro de 2012, a sociedade ..., S.A. — Sucursal em Portugal determinou a instauração de um processo disciplinar.*

*2. Contra a trabalhadora ... foi deduzida, em 14 de novembro de 2012, nota de culpa, em que lhe foram imputadas infrações disciplinares.*

*3. Foram imputados à Trabalhadora-Arguida os comportamentos constantes da nota de culpa, os quais, por razão de economia processual se dão por inteiramente reproduzidos para todos os efeitos legais.*

*4. A Trabalhadora-Arguida foi devidamente notificada do despacho e da nota de culpa por carta registada com aviso de receção, recebida no dia 22 de novembro de 2012, conforme aviso de receção assinado e junto aos Autos (a fls.21).*

*5. A nota de culpa imputava a violação de vários deveres à conduta da Trabalhadora-Arguida;*

*6. A Trabalhadora-Arguida foi informada de que dispunha do prazo de dez dias úteis a contar da receção da nota de culpa para, querendo,*



*deduzir, por escrito, resposta à mesma, e apresentar os meios de prova que entendesse, designadamente prova testemunhal e documental.*

*7. A Trabalhadora-Arguida não apresentou resposta à Nota de Culpa nem requereu a realização de diligências probatórias, nomeadamente a inquirição de testemunhas, nem se apresentou nas instalações da empresa nem no seu local de trabalho.*

### ***1.2 Das diligências probatórias***

*8. Não foi pela Trabalhadora-Arguida requerida a audição de testemunhas.*

*9. Foi analisada e considerada a documentação apresentada pela Empresa-Arguente e foi ouvida a Técnica de Recursos Humanos ...*

## ***II. Factos Provados***

### ***II.1 Da fundamentação***

*1. A Trabalhadora-Arguida é trabalhadora da ..., S.A. Sucursal em Portugal com a categoria de “Trabalhadora de Limpeza”, ao abrigo da qual exerce as funções inerentes, nomeadamente, a realização de serviços de limpeza.*

*2. Não houve resposta à nota de culpa.*

*3. Deste modo, dão-se por provados alguns dos factos constantes da nota de culpa, face aos factos invocados pela Arguente, devendo nomeadamente concluir-se que:*

*- A Trabalhadora-Arguida encontra-se ao serviço da Arguente e exerce as funções inerentes à categoria profissional de “Trabalhadora de Limpeza”;*

*- É do conhecimento da Trabalhadora-Arguida que o sucesso da Empresa Arguente depende da correta e criteriosa forma de execução dos trabalhos e de comportamento idóneo e próprio junto dos Clientes, como é o caso da ... (adiante ...).*

*- É também do conhecimento da Trabalhadora que um dos seus deveres*



*é respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade.*

*- Bem como realizar o trabalho com zelo e diligência e promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e pugnar para que a equipa se dê bem e seja produtiva, tendo sempre em conta que estão a representar a empresa perante o Cliente e que é essencial ter um comportamento exemplar.*

*- Bem como respeitar as ordens da Hierarquia.*

*- É também do conhecimento da Trabalhadora que um dos seus deveres é apresentar-se ao trabalho e não faltar injustificadamente.*

*- A Trabalhadora presta trabalho nas instalações da ..., nomeadamente: Sede da ..., de 2f a 6f das 06h00 às 09h00 e sábado das 06h às 11h e Centro ..., de 2f a 6f das 18h00 às 21h00.*

*- Sendo os Supervisores de cada local o ... e a ..., respetivamente;*

*- No dia 12 de setembro de 2012 foi instaurado procedimento disciplinar à Trabalhadora que culminou com a decisão de aplicação de sanção disciplinar de repreensão registada no dia 13 de novembro de 2012, e recebida pela Trabalhadora a 22 de novembro de 2012.*

*- O horário de trabalho da Trabalhadora é:*

*- na Sede da ..., de 2f a 6f das 06h00 às 09h00 e sábado das 06h às 11h e - no Centro ..., de 2f a 6f das 18h00 às 21h00*

*- A Trabalhadora tem uma carga horária diária de 6 horas de 2f a 6f e*

*- Uma carga horária diária de 5 horas aos sábados.*

*- Num total de 35 horas semanais.*

*No exercício das suas funções a Trabalhadora tem vindo a faltar injustificadamente, nomeadamente faltou:*

*- No mês de julho de 2012:*

- Dia 12 de julho de 2012— 5f — faltou 3h;*
- Dia 13 de julho de 2012— 6f — faltou 3h;*



- No mês de outubro de 2012:

- Dia 03 de outubro de 2012— 4f — faltou 3h (das 18h às 21h);
- Dia 04 de outubro de 2012 — 5f — faltou 6h;
- Dia 06 de outubro de 2012— sábado — faltou 5h;
- Dia 08 de outubro de 2012— 2f— faltou 6h;
- Dia 09 de outubro de 2012— 3f— faltou 6h;
- Dia 10 de outubro de 2012 — 4f — faltou 6h;
- Dia 11 de outubro de 2012 — 5f — faltou 6h;
- Dia 12 de outubro de 2012— 6f — faltou 6h;
- Dia 13 de outubro de 2012— sábado — faltou 5h;
- Dia 15 de outubro de 2012 — 2f — faltou 6h;
- Dia 16 de outubro de 2012 — 3f — faltou 6h;
- Dia 17 de outubro de 2012 —4f—faltou 6h;
- Dia 18 de outubro de 2012— 5f — faltou 6h;
- Dia 19 de outubro de 2012 — 6f — faltou 6h;
- Dia 20 de outubro de 2012— sábado — faltou 5h;
- Dia 22 de outubro de 2012— 2f—faltou 6h;
- Dia 23 de outubro de 2012 — 3f — faltou 6h;
- Dia 24 de outubro de 2012 — 4f — faltou 6h;
- Dia 25 de outubro de 2012 — 5f — faltou 6h;
- Dia 26 de outubro de 2012— 6f— faltou 6h;
- Dia 27 de outubro de 2012— sábado — faltou 5h

...

No mês de novembro de 2012:

- Dia 02 de novembro de 2012 —6f—faltou 6h;
- Dia 03 de novembro de 2012— sábado — faltou 5h;
- Dia 05 de novembro de 2012 — 2f — faltou 6h;
- Dia 06 de novembro de 2012— 3f — faltou 6h;
- Dia 07 de novembro de 2012 —4f—faltou 6h;





- *Dia 08 de novembro de 2012— 5f — faltou 6h;*
- *Dia 09 de novembro de 2012— 6f — faltou 6h;*
- *Dia 10 de novembro de 2012— sábado — faltou 5h;*
- *Dia 12 de novembro de 2012 — 2f — faltou 6h;*
- *Dia 13 de novembro de 2012— 3f — faltou 6h;*
- *Dia 14 de novembro de 2012 — 4f — faltou 6h.*

*Nos dias acima indicados a Trabalhadora faltou as horas indicadas;*

*- Nalguns casos faltou as horas todas que estava obrigada a trabalhar, correspondendo a um dia completo de trabalho, de acordo com o seu horário de trabalho, nomeadamente: de dia 4 de outubro a 14 de novembro, todos do ano de 2012.*

*- A Trabalhadora faltou, no total, e no ano civil de 2012, a 34 (trinta e quatro) dias seguidos completos de trabalho e a 9h00 (nove horas) interpoladas.*

*- Do apurado, a Trabalhadora continua a faltar injustificadamente até à presente data.*

*- Sem que tivesse alguma vez justificado estas ausências.*

*- As três horas de faltas injustificadas dadas em julho e outubro foram descontadas do seu vencimento.*

*- Estes dias de faltas injustificadas dadas no mês de outubro foram descontados do seu vencimento.*

*- O mesmo relativamente ao mês de novembro de 2012: foram descontados os dias de faltas injustificadas do seu vencimento.*

*- A Trabalhadora não informou o departamento de recursos humanos da entidade empregadora, nem qualquer Superior Hierárquico ou colega, de qualquer facto que a impedisse de comunicar atempadamente as suas ausências.*

*- A ... sempre instruiu os seus trabalhadores a justificar as faltas.*

*- Foi a trabalhadora informada de que quando faltasse deveria apresentar justificação e, quando previsível, deveria avisar*



*antecipadamente.*

*- Não o fez.*

*- Foi também informada de que não deveria faltar injustificadamente e que era essencial para a empresa a assiduidade dos seus colaboradores, especialmente em serviços cuja organização é fator fundamental para que os trabalhos não fiquem por realizar, como é o caso dos serviços prestados na ...*

*- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho;*

*- E considera-se falta injustificada “qualquer falta não prevista no número anterior nos termos do artigo 249 n2 3 do Código do Trabalho.*

*- No dia 13 de dezembro de 2012, o Departamento de Recursos Humanos solicitou à Segurança Social informação sobre se a Trabalhadora estaria de baixa ou se existiria qualquer outra situação que a impossibilitasse de contactar a empresa, conforme mail junto aos autos a fls. 30.*

*- No dia 21 de dezembro de 2012, a Segurança Social respondeu dizendo “A beneficiária indicada não se encontra a receber subsídio de doença na presente data.”*

*- Até ao dia 14 de novembro de 2012 (data da Nota de Culpa) e durante o ano civil em curso, a Trabalhadora tem trinta e quatro dias de faltas seguidas injustificadas e nove horas de faltas injustificadas interpoladas.*

*- As faltas da Trabalhadora, num serviço com esta natureza, causam incómodo e prejuízo já que o trabalho tem de ser reorganizado para que não fique por fazer e, conseqüentemente, não origine queixas por parte do Cliente;*

*- Bem como obriga a ter de substituir a Trabalhadora por outro que efetue o trabalho daquela, o que nem sempre é fácil ou possível já que não se sabe quando a mesma vai faltar e nem sempre é possível arranjar alguém que tenha disponibilidade para ir efetuar o trabalho;*



- E obriga a que os colegas tenham de reorganizar o seu próprio trabalho para poderem realizar o trabalho do colega faltoso para que nada fique por fazer, com prejuízo do seu próprio serviço pois não podem dedicar idêntico tempo ao mesmo.

- Ao faltar a Trabalhadora sobrecarrega os colegas de trabalho pois os mesmos têm de compensar o facto de esta estar a faltar

- o que tem obrigatoriamente repercussões na equipa e nas relações entre colegas e

- Nem sempre é possível reorganizar o trabalho, ficando o trabalho por fazer ou mal feito.

- As faltas num serviço deste género põem em causa o normal funcionamento dos serviços pois o mesmo está organizado por equipas e de acordo com o número de elementos bem como tem influência na distribuição do trabalho.

- É grave a trabalhadora faltar e o seu serviço ficar por fazer.

As faltas constantes e sem aviso interferem diretamente na prestação do serviço da ... à ... e causam à empresa demasiados transtornos e custos pois a empresa tem de prestar serviços extra naquele próprio dia para compensar o Cliente, com todas as consequências daí inerentes.

- Mais grave ainda é não se saber quando vai a Trabalhadora regressar ao serviço ou se vai sequer regressar,

- O que tem implicações diretas na organização e gestão da empresa: tem de contratar outro(a) trabalhador(a) para efetuar o serviço desta mas a que título (termo certo, termo incerto, sem termo)?

- A Trabalhadora no dia 17 de outubro de 2012 contactou a empresa: foi entregue, por uma pessoa que se identificou como marido da Trabalhadora, resposta à Nota de Culpa (a fis. 7) no âmbito do Processo Disciplinar instaurado quanto ao gozo da licença de amamentação.

- A entrega de resposta à Nota de Culpa no âmbito de anterior procedimento disciplinar indicia que a Trabalhadora não estava



*impossibilitada de contactar a empresa: se pode entregar resposta à nota de culpa também poderia ter entregue justificação quanto ao motivo de estar a faltar.*

*- No dia 4 de outubro de 2012, a Supervisora ... ligou-lhe para saber o motivo de estar a faltar e quando tencionava regressar ao trabalho.*

*- A Trabalhadora respondeu que tinha recebido carta de despedimento e que considerava estar despedida — pressupõe-se que a Trabalhadora se estivesse a referir à nota de culpa que recebeu no âmbito do anterior Procedimento Disciplinar e que terminou com a aplicação de uma repreensão registada.*

*- No dia 22 de novembro de 2012 a Trabalhadora recebeu a decisão final de repreensão registada no âmbito do anterior Procedimento Disciplinar (conforme cópia da carta e do aviso de receção assinado a fls 25 a 27 inclusive).*

*- Pelo que sabia, ou deveria saber, dado o teor da comunicação com a decisão de repreensão registada que não estava despedida.*

*- O Centro ... solicitou a substituição da Trabalhadora por carta (a fls. 3) assinada pela D. ..., datada de 1 de outubro de 2012, e entregue à Supervisora ... cujo conteúdo consta da Nota de Culpa (no ponto 63) e se dá por reproduzido para todos os efeitos.*

*- A Supervisora ... tentou falar com a Trabalhadora após ter recebido esta comunicação a solicitar a sua substituição.*

*- No entanto, a partir do dia 3 de outubro de 2012, da parte da tarde, que a Trabalhadora deixou de comparecer ao serviço (como supra descrito).*

*- No dia 4 de outubro de 2012, na conversa telefónica tida entre a Trabalhadora e a Supervisora ... não foi abordado o tema da substituição de local mas apenas o das faltas injustificadas e*

*- A Supervisora disse à Trabalhadora que não deveria faltar injustificadamente e que a mesma não estava despedida.*

*- Um pedido de substituição de um trabalhador por parte de um Cliente é*



*sempre prejudicial para a empresa, não só pela imagem que passa quanto aos seus colaboradores e respetivo comportamento mas também*

*- Quanto ao facto de a empresa, sem ter culpa, ter de arranjar novo local de trabalho para colocar a Trabalhadora cuja substituição foi pedida.*

*- O que se afigura não ser fácil ou possível por nem sempre ter a empresa locais de trabalho disponíveis*

*- E/ou ter outros trabalhadores na disposição de trocar de local de trabalho para ir para aquele local e com aquele horário.*

*- O horário de trabalho só pode ser alterado por acordo entre as partes, nos termos do artigo 18 do CCT FETESE.*

*- Pode ser um risco colocar a Trabalhadora noutra local e/ou Cliente pois pode voltar a ter o mesmo tipo de comportamento e originar novo pedido de substituição, prejudicando a equipa existente naquele local.*

*- Bem como a imagem da empresa junto daquele Cliente.*

*- Com a dificuldade de ter de encontrar novo local de trabalho para a Trabalhadora.*

*- A Trabalhadora com o seu comportamento originou um pedido de substituição do Cliente e criou mau ambiente no seio da equipa.*

*- A empresa não defende este tipo de atitudes e comportamentos indiciadores de um comportamento desrespeitador e de claro confronto quanto às ordens legítimas que lhe são dadas pela Hierarquia.*

*- E que causam mau ambiente junto da Hierarquia, das colegas e do Cliente.*

*- A Trabalhadora tem a categoria de Trabalhadora de Limpeza, o que significa que deve efetuar os trabalhos de limpeza, especialmente os que lhe são indicados pela Hierarquia.*

*- Não havendo motivo para não os realizar nem para retorquir quando lhe são dadas ordens para realizar determinada tarefa de limpeza.*

*- O que denota uma atitude pouco respeitadora perante a Hierarquia e as próprias colegas que assistem à Trabalhadora a não realizar o que*



*Ihe é dito.*

- *A Trabalhadora tem de respeitar os seus direitos e os direitos dos outros e não pode desrespeitar o seu Superior Hierárquico nem*
- *Pode recusar-se a cumprir uma determinada tarefa de limpeza compreendida no âmbito das suas funções.*
- *A ... sempre instruiu os seus trabalhadores a tratar bem todos aqueles com quem entrem em contacto, o que inclui os colegas de trabalho e superiores hierárquicos,*
- *De forma a potenciar o trabalho em equipa, e de forma a que sejam mais produtivos e não haja queixas do Cliente quer quanto ao trabalho efetuado, em termos quantitativos e qualitativos, quer quanto ao comportamento das pessoas afetas ao local.*
- *A Trabalhadora tem faltado injustificadamente desde o dia 3 de outubro de 2012, da parte da tarde, e*
- *Desde essa data que não se apresenta ao serviço nem apresenta qualquer justificação para não estar a comparecer,*
- *Apesar de no dia 17 de outubro de 2012 ter contactado a empresa para entregar resposta a Nota de Culpa no âmbito de anterior procedimento disciplinar que culminou com a aplicação de sanção de repreensão registada.*
- *Este tipo de comportamento é um comportamento culposos) propositado que inquina e destrói a confiança que a empresa tem nesta Trabalhadora;*
- *Não há garantias de que situações semelhantes não voltem a ocorrer pois não se sabe se a Trabalhadora não voltará a fazer o mesmo, como não cumprir as ordens que lhe são dadas pela Hierarquia e criar mau ambiente de trabalho, originando pedido de substituição de determinado local e se não continuará a faltar sem que avise e sem que justifique.*
- *A conduta muito grave da Trabalhadora põe em causa a confiança requerida pela relação de trabalho.*



- *Esta conduta tornou impossível a manutenção da relação de trabalho, por ter havido uma quebra total de confiança na Trabalhadora, levando a indagar se não se iria repetir no futuro.*
- *O comportamento da Trabalhadora-Arguida afeta toda a equipa e não apenas a visada, já que é essencial a existência de uma equipa de confiança e confiável para o correto funcionamento e andamento dos trabalhos e para a produtividade da ...,*
- *Bem como para a confiança que o Cliente deposita na ... e na equipa de trabalho que ali se encontra a exercer funções.*
- *A relação de trabalho ficou afetada.*

## **II. 2. Do enquadramento**

*1. Atenta a matéria de facto tida como provada nos autos, conclui-se que a Trabalhadora-Arguida com a conduta descrita nos artigos da Nota de Culpa violou os deveres jus-laborais a que estava obrigada, nomeadamente os deveres previstos na cláusula 128 n. 1, alíneas a), b), c), e) e h) do Código de Trabalho (aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009), a saber:*

*“a) Respeitar e tratar a empregada, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*

*c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;*

*e) Cumprir os ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, (...):*

*h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;”*

*2. Iguais deveres estão previstos no CCT (Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n. 8, de 28 de fevereiro de*



2010), no artigo 12.

3. O comportamento da Trabalhadora foi consciente, propositado e culposo.

4. Ao ter o comportamento acima descrito a Trabalhadora violou vários deveres jus-laborais;

5. Os factos descritos consubstanciam uma situação de justa causa de despedimento que comprometem irremediavelmente a relação de confiança existente.

6. O comportamento da trabalhadora é sério pela perturbação que causa no serviço e nas relações com Colegas e entre empresa e Cliente;

7. O comportamento da Trabalhadora é revelador de conduta grave.

8. Com os factos descritos quebrou inevitavelmente a confiança que a empresa depositava nesta Trabalhadora.

### **III. Sanção Proposta**

1. A Empresa tem como política evitar adotar a sanção disciplinar mais grave que constitui o despedimento.

2. Porém, há situações em que tal sanção se mostra a mais apropriada devido à gravidade das infrações cometidas e das repercussões que possam ter.

3. O comportamento da Trabalhadora-Arguida consubstanciou infrações graves.

4. O que prejudicou a imagem de seriedade e profissionalismo da Hierarquia e da empresa perante o Cliente e perante as colegas de trabalho;

5. Também a relação de confiança entre entidade patronal e trabalhadora ficou forte e gravemente afetada;

6. Em suma, a Trabalhadora-Arguida adotou um comportamento impróprio, grave e incorreto que destruiu a confiança que a empresa depositava nela;

7. violando alguns dos deveres previstos no Código de Trabalho e no





*Contrato Coletivo de Trabalho.*

*8. Este comportamento constitui justa causa de despedimento nos termos do art. 351.º do Código de Trabalho*

*9. O qual, atenta a culpa e a gravidade, tornam a manutenção da relação de trabalho difícil e impossível.*

*10. Na determinação da sanção disciplinar a aplicar, deverá atender-se a que:*

*- A Trabalhadora-Arguida tinha registo de ter cometido infração disciplinar e que lhe foi aplicada a sanção de repreensão registada;*

*- Que não apresentou resposta à Nota de Culpa nem apresentou qualquer justificação*

*para o facto de não se estar a apresentar ao trabalho.*

*- A Trabalhadora-Arguida tem faltado sistematicamente sem nunca avisar e sem justificar as faltas;*

*- O comportamento persistiu na pendência do processo disciplinar, não tendo feito um esforço para adequar o seu comportamento e cumprir o horário de trabalho a que está obrigada;*

*- Deverá considerar-se, igualmente, que a Trabalhadora-Arguida demonstrou uma atitude desrespeitadora para com colegas suas de trabalho e para com o Cliente e a empresa ao faltar;*

*- Deverá considerar-se, igualmente, que a Trabalhadora-Arguida demonstrou uma atitude desrespeitadora para com a Hierarquia;*

*- e para com o Cliente, a empresa e as Colegas;*

*- A Trabalhadora-Arguida violou, pois, os seus deveres laborais de forma dolosa e consciente com os sucessivos comportamentos descritos, os quais são reprováveis pela entidade empregadora.*

*- A empresa tem dificuldade em confiar plenamente num Trabalhador que adota comportamentos como os descritos.*

*- Trata-se de a empresa querer que a Trabalhadora não falte injustificadamente e cumpra as ordens que lhe são dadas pela*



*Hierarquia, respeitando esta e os Colegas e não originando pedidos de substituição por parte dos Clientes.*

*- A empresa não consegue confiar numa trabalhadora que está a faltar continuamente desde o dia 3 de outubro de 2012 (parte da tarde) até ao presente, tendo na data da Nota de Culpa trinta e quatro faltas injustificadas seguidas e - que origina queixas do Cliente;*

*11. Tudo visto e ponderado considera-se que, atendendo à gravidade da infração e à culpabilidade da infratora, e acreditando que situações futuras semelhantes se repetirão, se mostra adequada a sanção disciplinar de despedimento com justa causa, nos termos do artigo 351.º do Código de Trabalho.*

*15. Esta é a proposta da instrutora do procedimento disciplinar.*

*..., 8 de janeiro de 2013*

*A Instrutora...*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

*“(…) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

*1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período*



*compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

*2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*

*3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.o, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...):*

**2.1.1.** É jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, 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 por razões relacionadas com a maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 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 atividade profissional (reformulação).

**2.2.** Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar como centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “ Família” estabelece:  
“ (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as

*condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)  
(SN)”.*

**2.2.1.** E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

*“ (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...) (SN)”.*

**2.3.** A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” :

*“(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:*

*b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.  
(SN) ...*

**2.4.** O Código do Trabalho (CT) na redação dada pela Lei n.º 23/2012 consagra estes princípios na relação de trabalho, nomeadamente o artigo 63.º sob a epígrafe: *Proteção em caso de despedimento*

*1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da*



*entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

*2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.*

*3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

*a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;*

*b) ...c) ...d) ...*

*4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

*5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

*6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

*7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

*8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

*9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.*



**2.4.1.** O CT no que diz respeito aos *Direitos deveres e garantias das partes* (Secção VII) dispõe o artigo 126.º *Deveres gerais das partes:*

*1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.*

*2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. ...*

**2.4.1.1.** No que diz respeito ao Artigo 128.º

*Deveres do trabalhador*

*1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:*

*a) Respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*

*b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*

*c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; ...*

*e) cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina no trabalho, ....*

*h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa ...*

**2.4.1.2.** Como falta o CT na subsecção XI *Faltas* define no artigo 248.º

*Artigo 248.º*

*Noção de falta*

*1 – Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.*



2 – *Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.*

3 – *Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.*

**2.4.1.3.** E o artigo 249.º, como *Tipos de faltas*, sendo as constantes da nota de culpa do presente processo:

1 – *A falta pode ser justificada ou injustificada.*

2 – *São consideradas faltas justificadas:*

...

d) *A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;*

...

j) *A que por lei seja como tal considerada.*

3 – *É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.*

**2.4.1.4.** No que se refere a *Comunicação da ausência* dispõe o artigo 253.º.

1 – *A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.*

2 – *Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.*

3 – ...

4 – *A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.*

5 – *O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.*

**2.4.1.5.** Para aferição da prova do motivo justificativo de falta a entidade empregadora pode, como estabelece o artigo 254.º do CT:

1- *... nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.*

2 – *A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.*

3 – *A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.*

4 – *A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.*

5 – *O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.*

**2.4.1.6.** Sob a epígrafe *Justa causa do despedimento*, o artigo 351.º estabelece:

1. *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, e, o n.º*





2 tipifica-os, nomeadamente:

- a) desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores ;
- b) *Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;*
- c) *Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;...*
- g) *Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa , ou de cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente do prejuízo ou risco ; ...(SN)*

E o n.º 3 deste artigo exige 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 n o caso se mostrem relevantes....*

**2.4.1.6.1.** *O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:*

- a) *Comportamento culposo do trabalhador;*
- b) *Comportamento grave e de consequências danosas;*
- c) *Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral*

*Não basta pois um comportamento culposo é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º2 do art. 396 do CT ... (atual 351 n.º 3) que: “ para apreciação da justa causa deve o tribunal atender,*



*no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes”*

*Finalmente, esse comportamento culposo e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.*

*Sublinhe-se que estes 3 elementos, culpa, gravidade e nexo de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts.*

**2.4.1.6.2.** E relativamente ao cometimento de faltas por parte dos trabalhadores é ainda jurisprudência e doutrina, conforme se transcreve:

*... A noção de falta, dada pelo art.º224, (atual 249) do CT, é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito. Em matéria de faltas o art.º225 (atual artigo 249.º), do CT distingue ainda as faltas justificadas e injustificadas, dispondo um elenco taxativo de justificações atendíveis – relevando, para o caso, o enunciado no nº 2, alínea a) – que considera justificadas as faltas dadas durante ...*



*Mas a lei estabelece ainda a obrigatoriedade da comunicação das faltas justificadas por parte do trabalhador.... Aí se distinguem as faltas previsíveis, que devem ser comunicadas ao empregador com 5 dias de antecedência, e as imprevisíveis, que devem ser comunicadas à entidade patronal «logo que possível». O incumprimento do dever de comunicação torna as faltas injustificadas, nos termos do art.º229, nº6 do CT, sendo certo que é sobre o trabalhador que impende o ónus de provar a justificação embora a lei não imponha qualquer formalismo especial para o efeito. ... Convirá referir neste aspeto que da prova produzida desconhecendo-se a se e como a trabalhadora terá comunicado a necessidade de faltar dado que apenas foi ouvida a técnica de recursos humanos que, não tem ligação diária com a trabalhadora. Devendo “... distinguir-se três tipos de infrações relacionadas com o dever de assiduidade: a falta injustificável, a não comunicação tempestiva da falta justificável ou do motivo justificativo e a não comprovação ou justificação com verdade. O primeiro e o terceiro destes tipos de infração, com previsão no nº 2 assumem uma gravidade mais intensa, representando o segundo tipo o incumprimento do dever de comunicar a falta e de a justificar, que corresponde ao dever de colaborar no processo de controlo do dever de assiduidade pela entidade patronal”. Citado no CT, Abílio Neto 2ª edição pág. 387-388. No caso em apreço provou-se que o autor faltou ao trabalho no período de 18 a 28 de julho de 2005, ...e acolhendo o entendimento perfilhado em acórdão do STJ de 29/04/1992, a gravidade das faltas injustificadas por omissão da sua comunicação atempada é menor que as faltas objetivamente injustificadas, isto é, quando desprovidas de motivo justificativo, como se refere no citado acórdão. ... Neste processo apenas sabe-se que a trabalhadora não tem estado ao serviço e existiram*



problemas, recentes, relacionados com o direito de gozar o período de amamentação que a lei lhe confere, do qual resultou o levantamento de um processo disciplinar, também recente, não tendo a entidade empregadora juntado toda a resposta à nota de culpa.

Só agora, a solicitação da CITE, foi esta enviada, que aqui se dá por reproduzida, podendo defender-se a existência de factos relevantes que atenuam as faltas dadas pela trabalhadora, podendo, ao invés, transparecerem indícios de discriminação em função da maternidade, pois que desde a altura em que a trabalhadora regressou ao serviço, após o gozo da licença parental inicial - 13 de julho de 2012, começaram a surgir problemas que, inclusivamente, terão levado à intervenção da ACT.

**2.4.1.7.** Por outro lado as sanções a aplicar pela entidade empregadora devem obedecer ao princípio da proporcionalidade previsto no artigo 330.º:

*Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar*

*1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.*

*2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.*

*3 – O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.*

*4 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.*

**2.5.** Na sequência de todo o exposto verifica-se em primeiro lugar que toda esta legislação vem estabelecer e implementar regras resultantes dos princípios gerais dos trabalhadores/as e especiais de proteção das



trabalhadoras grávidas como é o caso *sub judice*, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, em Portugal plasmados na CRP e CT, devendo estas demonstrar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem proceder a despedimentos de trabalhadoras especialmente protegidas.

**2.5.1.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, na sequência de todo o exposto e da análise da prova produzida, afigura-se-nos que a entidade empregadora não terá conseguido justificar de forma legal, objetiva e concreta, todas as circunstâncias, do seu conhecimento, que rodearam a prática dos factos atribuídos à trabalhadora, nomeadamente não terá conseguido comprovar a justa causa do despedimento por não haver elementos suficientes do processo, nem tenha optado, como poderia, por exercer a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 254.º, exigindo à trabalhadora prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável.

**2.5.2.** Também não se encontra no processo prova bastante de que a trabalhadora tenha desrespeitado o empregador, os superiores hierárquicos ou mesmo os colegas sem urbanidade ou probidade, ou ainda não tivesse realizado o trabalho com zelo ou diligência, conforme determinam as alíneas a) ou c) do artigo 128 do CT, pois que apenas foi ouvida uma testemunha conforme se referiu atrás, e, das 7 referidas no email de 17 de setembro, nenhuma foi ouvida, podendo aumentar dúvidas razoáveis sobre os factos constantes da acusação, ao não se mostrarem suficientemente comprovados.



**2.5.3.** Por outro lado, relativamente às faltas, e tal como já referimos no ponto 2.4.1.6. do parecer, também no período de tempo correspondente à nota de culpa, se constata, que durante período de tempo em que foram aferidas as faltas pela entidade empregadora, de 12.07.2012 a 14.11.2012, no mapa de absentismo foram contabilizadas 28 dias de faltas, e na nota de culpa constam 34 dias de faltas.

**2.5.4.** Também da prova produzida se poderá concluir como não suficientemente demonstrado que a trabalhadora terá agido com tal desinteresse e repetitivamente ao cumprimento das suas obrigações ou tenha posto em causa a relação laboral, pois que nem consta outro tipo de documentação, como audição de outras testemunhas, folhas de assiduidade, marcação de períodos de férias ou situações equiparadas.

**2.5.5.** Mesmo que assim não se entendesse afigura-se-nos que, a ser aplicada à trabalhadora a sanção de despedimento para as infrações constantes do presente processo, configurar-se-ia uma sanção desproporcionada face ao disposto no artigo 330 do CT, não devendo relevar a aplicação da pena de repreensão escrita, para além das circunstâncias já referidas, esta sanção apenas foi notificada no mesmo dia em que recebeu a nota de culpa do presente processo, desconhecendo-se os contornos que a mesma contém ou/e se estas matérias estarão a ser discutidas na ACT ou noutra via de resolução de litígios (para não mencionar a eventual questão de caducidade dado por exemplo, o tempo decorrido entre a notificação à trabalhadora da nota de culpa, a diligência feita à segurança social).

**2.5.6.** Na sequência de todo o exposto afigurando-se-nos como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da



trabalhadora, por forma a gerar uma absoluta rutura da relação laboral, como exige a lei aplicável acima reproduzida, a CITE considera que a entidade empregadora não terá ilidido a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT, não existindo no processo disciplinar analisado justa causa para o despedimento da trabalhadora ora arguida.

**2.5.7.** Tendo em consideração os elementos que integram o referido processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, como seria seu dever, a existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., com a categoria profissional de trabalhadora de limpeza, promovido pela ..., SA – Sucursal em Portugal.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013**