

## PARECER N.º 460/CITE/2015

**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 12.02.  
Processo n.º 1448 – DG/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 30.9.2015 da empresa ..., Lda., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

*Assunto: Solicitação de parecer no âmbito de processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa*

*Exmos. Senhores,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e 3, alínea a) do Código do Trabalho vimos pela presente solicitar o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito de processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa, da trabalhadora grávida:*

*- ...*

*A ..., Lda., instaurou processo disciplinar à trabalhadora com intenção de aplicação da sanção de despedimento com justa causa em 30 de julho de 2015. No dia 3 de agosto de 2015, foi remetida à trabalhadora a respetiva Nota de Culpa e comunicação.*

*Em síntese, na Nota de Culpa foram imputadas à trabalhadora ausências injustificadas, bem como a falsificação de certificados de incapacidade temporária para o trabalho.*

*A comunicação e nota de culpa foram devolvidas à ..., por a trabalhadora não as ter recebido nem ter ido levantar a mesma aos CTT.*

*Em 20 de agosto de 2015 a comunicação e nota de culpa foram novamente remetidas à trabalhadora, cuja comunicação foi recebida em 21 de agosto de 2015.*

*No dia 25 de agosto de 2015, a trabalhadora contactou a ... para obter esclarecimentos sobre a comunicação que lhe havia sido remetida.*

*Entretanto, tendo chegado ao conhecimento da ... a ocorrência de novas ausências injustificadas da trabalhadora ao serviço, foi decidido elaborar um Aditamento à Nota de Culpa.*

*A respetiva comunicação e Aditamento à Nota de Culpa foram remetidas à trabalhadora no dia 27 de agosto de 2015.*

*A referida comunicação foi devolvida à ... por a trabalhadora não a ter recebido nem a ter ido levantar aos CTT, conforme aviso desta entidade.*

*A referida comunicação apenas não foi recebida pela trabalhadora por sua culpa exclusiva, devendo a mesma considerar-se eficaz nos termos do artigo 224.º n.º 2 do Código Civil.*

*Assim, a trabalhadora deve considerar-se notificada do Aditamento à Nota de Culpa no dia 8 de setembro de 2015, último dia em que a comunicação esteve disponível nos CTT para levantamento.*

*A trabalhadora não apresentou resposta nem à Nota de Culpa nem ao Aditamento à Nota de Culpa, nem requereu quaisquer diligências de prova.*

*Neste sentido, não existem quaisquer outras diligências que devam ser efetuadas no âmbito dos autos de procedimento disciplinar.*

*A intenção de despedimento com justa causa da trabalhadora é motivada pelos factos descritas na Nota de Culpa e Aditamento à Nota de Culpa, que fazem*

*parte da cópia integral do processo disciplinar em anexo à presente comunicação.*

*No entanto, cumpre salientar os seguintes aspetos:*

*A trabalhadora apresentou certificados de incapacidade temporária para o trabalho falsos referentes ao período entre 1 de abril e 11 de maio de 2015, conforme confirmado pelo Agrupamento de Centros de Saúde de ... por comunicação remetida em 23 de junho de 2015.*

*A trabalhadora manipulou intencionalmente as datas dos certificados de incapacidade temporária relativamente a um período de ausência ao serviço, para o qual bem sabia que não tinha qualquer justificação.*

*A partir de 11 de julho de 2015 a trabalhadora continuou sem se apresentar ao serviço no seu local de trabalho e horário de trabalho.*

*A trabalhadora não comunicou previamente à ... que iria faltar ao trabalho, nem apresentou qualquer documento comprovativo da sua ausência nos termos dos procedimentos internos da ...*

*Apesar de a ... ter procurado que a trabalhadora facultasse alguma informação sobre as novas ausências através de e-mail, a mesma não respondeu. A trabalhadora incorreu num total de pelo menos 62 dias de ausências injustificadas ao trabalho, causando transtornos e prejuízos na organização e execução do trabalho.*

*O comportamento da trabalhadora constitui uma violação dos deveres de respeito pelo empregador, de assiduidade, de cumprir as ordens e instruções do empregador, de guardar lealdade ao empregador e de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade.*

*A conduta da trabalhadora é agravada, nomeadamente, pelo facto de ter falsificado documentos para, com o objetivo de enganar a ..., tentar justificar as ausências nos períodos entre 1 de abril a 11 de maio de 2015, ou seja prestou falsas declarações relativas às justificações das faltas.*

*A conduta da trabalhadora levou à quebra total do elo de confiança requerido pela relação de trabalho, elemento essencial à exigibilidade da manutenção da relação laboral por violação de forma grave e irremediável dos seus deveres.*

*Em consequência, a única sanção disciplinar que poderá ser aplicada é o despedimento com justa causa por ser a única adequada à gravidade dos factos praticados pela trabalhadora ...*

*Anexamos cópia integral do processo disciplinar*

- 1.2.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida refere, nomeadamente, o seguinte:

**NOTA DE CULPA**

*Nos autos de processo disciplinar que a ..., LDA. (doravante, "..."), move à sua trabalhadora ... (doravante, "Arguida"), é deduzida a seguinte Nota de Culpa:*

- 1. A Arguida foi admitida ao serviço da ... em 01 de junho de 2014.*
- 2. A Arguida tem a categoria profissional de Agente de Customer Service, exercendo as funções inerentes à mesma.*
- 3. O local de trabalho da Arguida é nas instalações da ..., sitas na Avenida ..., Edifício ..., ..., ..., onde assegura os serviços prestados pela ... ao cliente ...*
- 4. A Arguida cumpre um horário de trabalho de 8 horas diárias e 40 horas semanais de segunda a domingo, em horário de turnos rotativos definido entre as 7 e 19 horas, com uma hora de intervalo de descanso definida entre as 11 e as 14 horas.*
- 5. A Arguida encontrou-se de baixa médica entre o dia 2 de março de 2015 e o dia 31 de março de 2015, conforme certificado de incapacidade temporária para o trabalho que apresentou, motivo pelo qual a partir dessa data não se encontrou escalada nos horários de trabalho.*
- 6. A Arguida continuou a não comparecer no seu local e horário de trabalho entre 1 de abril de 2015 e 11 de junho de 2015.*

7. A Arguida não comunicou previamente à ... que não compareceria ao trabalho naqueles dias, nem o motivo das ausências, nem a impossibilidade dessa comunicação.

8. Após sucessivos contactos com a Arguida por parte de ..., do Departamento de Recursos Humanos da ..., a Arguida referiu que tinha estado com problemas de saúde em face do seu estado de gravidez.

9. A Arguida referiu ainda a ... que o seu médico se tinha encontrado de baixa e que, por esse motivo não tinha sido possível entregar os certificados de incapacidade temporária para o trabalho.

10. Em 21 maio de 2015, após novo contacto por parte de ..., a Arguida acordou com a mesma, que se deslocaria à sede da empresa no dia 22 de maio de 2015 para reunir com ..., Diretora de Recursos Humanos da ... e proceder à entrega de todos os certificados médicos que justificavam as suas ausências ao trabalho.

11. No dia 22 de maio de 2015 a Arguida contactou a ... informando que tinha perdido o autocarro e que não chegaria à sede da empresa a tempo de reunir pelo que a referida reunião foi reagendada para o dia 25 de maio de 2015.

12. No dia 25 de maio de 2015, a Arguida deslocou-se à sede da ... e reuniu com ... e ... do Departamento de Recursos Humanos da ..., uma vez que a Diretora de Recursos Humanos, ..., se encontrava ausente do escritório,

13. Na referida reunião, a Arguida entregou a ... e ... 3 certificados de incapacidade temporária para o trabalho que correspondiam aos dias de ausência ao trabalho identificados no ponto 6 supra

a) Certificado com período de incapacidade de 1 de abril a 12 de abril de 2015, assinado pela Dra. ...;

b) Certificado com período de incapacidade de 13 de abril a 11 de maio de 2015, assinado pelo Dr. ...; e,

c) Certificado com período de 13 de maio a 11 de junho de 2015, assinado pelo Dr. ...

14. As datas inseridas nos certificados referentes aos períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril a 11 de maio de 2015 encontravam-se rasuradas, pelo que, em 4 de junho de 2015, a ... solicitou à Instituição de

*Saúde ... confirmação sobre se os certificados apresentados pela Arguida haviam sido efetivamente emitidos pelos médicos subscritores.*

*15. Em 23 de junho de 2015, a ... recebeu uma comunicação do Agrupamento de Centros de Saúde de ... (doravante, 'ACES de ...') com o seguinte teor:*

*Certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho de 01-04-2015 a 12-04-2015, conclui-se conforme informação da médica, "A data deste documento não corresponde à data do documento original" (...)*

*- Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho de 13-04-2015 a 11-05-2015, conclui-se conforme informação do médico, "A data deste documento não corresponde à data do documento original!" (...)"*

*16. Os certificados de incapacidade que a Arguida apresentou à ... para justificar as suas faltas referentes aos períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril a 11 de maio de 2015 não foram emitidos pelos médicos subscritores para esses períodos.*

*17. A Arguida fotocopiou certificados de incapacidade para o trabalho emitidos pelos médicos ... e ..., tendo inserido manualmente outras datas de forma a abranger os períodos em que se encontrou ausente do trabalho - períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril a 11 de maio de 2015.*

*18. O original do certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido pela médica ..., em 6 de maio de 2015, previa o período de incapacidade entre 1 e 12 de maio de 2015.*

*19. Este certificado não foi entregue pela Arguida à ..., apenas tendo a empresa tomado conhecimento do mesmo por informações do ACES de ...*

*20. A Arguida apresentou à ... uma cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido em 6 de maio de 2015, tendo manipulado a data inserida no mesmo de modo a que o período de impedimento previsto fosse 1 e 12 de abril de 2015.*

*21. O original do certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido pelo médico ..., em 9 de junho de 2015, previa o período de incapacidade entre 13 de maio de 2015 e 11 de junho de 2015.*

*A Arguida apresentou à ... uma cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho n.º ..., tendo manipulado a data inserida no mesmo de modo a*



*que o período de impedimento previsto fosse de 13 de abril de 2015 a 11 de maio de 2015.*

*A Arguida apresentou à ... dois certificados de incapacidade para o trabalho falsos.*

*24. A Arguida tinha perfeito conhecimento de que não tinha justificação médica para as ausências nos períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril e 11 de maio de 2015.*

*25. A Arguida enganou deliberada e intencionalmente a sua entidade empregadora, a ...*

*26. A justificação apresentada pela Arguida para as suas ausências nos períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril a 11 de maio de 2015 é falsa.*

*27. A Arguida não apresentou qualquer justificação para a sua ausência no dia 12 de maio de 2015.*

*28. Ainda que existisse um certificado médico que cobrisse esse período, que aparentemente foi emitido pela médica ..., o mesmo não foi apresentado pela Arguida à ..., pelo que essa falta não poderá ser justificada.*

*29. Acresce que, como é do conhecimento da Arguida, existe um procedimento interno da ... o qual contém, designadamente, os procedimentos em caso de ausência.*

*30. Esse documento foi entregue e explicado à Arguida aquando da sua contratação.*

*31. O procedimento interno prevê que, em caso de doença, o trabalhador deve informar imediatamente o Manager por telefone sobre o seu estado de doença no máximo antes do início do seu dia de trabalho. Na impossibilidade de contactar o Manager, o trabalhador deve contactar o Departamento de Recursos Humanos para facultar a mesma informação.*

*32. O referido procedimento interno prevê ainda que no caso de ausência por doença até 3 dias, o trabalhador terá de entregar à ... um atestado médico, e em caso de ausência que se prolongue por mais de 3 dias, o trabalhador deve entregar o respetivo certificado de incapacidade temporária para o trabalho.*

33. A Arguida violou também o disposto nos artigos 253.º, n.ºs 1, 2 e 254.º do Código do Trabalho e nos procedimentos internos da ...
34. A Arguida nos períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril a 11 de maio de 2015 prestaria o seu trabalho 5 dias por semana.
35. Os referidos períodos abrangem 5 semanas e 6 dias.
36. A Arguida deveria ter prestado trabalho em 25 dias das 5 semanas completas e pelo menos 3 dias nos 6 dias restantes, não sendo possível indicar os dias concretos uma vez que estando a Arguida ausente a mesma não foi integrada nas escalas de horários (rotativos) entretanto organizadas.
37. A Arguida incorreu assim num total de, pelo menos, 23 dias de faltas injustificadas, nos termos dos artigos 249.º, n.º 3, 253.º, n.º 5. e 254.º, n.º 5, do Código do Trabalho.
38. O comportamento da Arguida constitui violação dos deveres de respeito pelo empregador, de assiduidade, de cumprir as ordens e instruções do empregador, de guardar lealdade ao empregador e de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da ..., previstos no artigo 128.º n.º 1 alíneas a), b), e), f) e h) do Código do Trabalho.
39. A conduta da Arguida é agravada pelo facto de, por as faltas serem em dias consecutivos, as ausências coincidirem com dia anterior ou posterior aos dias de descanso semanal (cfr. artigo 256.º, n.º 2, do Código do Trabalho).
40. As condutas da Arguida são ainda agravadas pelo facto de a Arguida ter falsificado documentos para, com o objetivo de enganar a ..., tentar justificar as suas ausências nos períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril a 11 de maio de 2015, ou seja, prestou falsas declarações relativas às justificações das faltas.
41. As ausências injustificadas da Arguida causaram ainda transtornos e prejuízos na organização e execução do trabalho adstrito à Arguida e sobrecarregou os seus colegas com trabalho adicional.
42. O comportamento da Arguida revela um total desrespeito e desconsideração pelos interesses da ..., seu empregador.
43. Os serviços prestados pela ... requerem uma grande pontualidade e assiduidade dos trabalhadores e por esse motivo eventuais ausências devem



*ser comunicadas com a maior antecedência ou brevidade possível, para que a ... possa reorganizar o trabalho e destacar outros trabalhadores para executar as tarefas alocadas ao trabalhador ausente, que terão de ser necessariamente executadas, sob pena de a ... não cumprir as obrigações contratuais para com os seus clientes.*

*44. A ... tem atualmente ao seu serviço mais de 380 trabalhadores.*

*45. Acresce que, os factos praticados pela Arguida supra descritos, configuram ainda um ilícito de natureza criminal, concretamente o crime de falsificação de documentos (cfr. artigo 256.º do Código Penal).*

*46. A ... não pode, pois, contemporizar com situações como as acima descritas, sob pena de se criar um estado de anarquia e de perda de autoridade, colocando assim em causa as relações com os clientes e o funcionamento regular da ...*

*47. Caso contemporizasse com o comportamento da Arguida, a ... estaria a dar um sinal aos outros trabalhadores de que poderiam adotar idênticas condutas sem que daí lhes adviesse consequências graves, e estaria a desvalorizar, de forma irremediável, os princípios e regras pelos quais tem de nortear-se e se norteia.*

*48. Os factos e circunstâncias descritas na presente Nota de Culpa sobre a conduta e postura da Arguida, aliás delituosa e dolosa, levaram, pois, à quebra total do elo de confiança requerido pela relação de trabalho, que é o elemento essencial e imprescindível à exigibilidade da manutenção da relação laboral, por violação, de forma grave e irremediável, dos deveres supra indicados.*

*49. Existe, por conseguinte, justa causa de despedimento, nos termos do disposto nos n.ºs 1, 2, alíneas e), f) e g), e h) do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.** À nota de culpa foi feito um aditamento, por correio registado com aviso de receção com data de 27 de agosto de 2015, que não foi recebida pela trabalhadora, com o seguinte conteúdo:

*Assunto: Instauração de procedimento disciplinar — Aditamento à Nota de culpa Exma. Senhora,*

*Informamos que, por factos ocorridos concomitantemente e posteriormente à nota de culpa, foi decidido proceder à elaboração de aditamento à nota de culpa. Assim, junto enviamos Aditamento à Nota de Culpa, podendo apresentar a sua defesa por escrito a toda a matéria no prazo de 10 dias úteis a contar da presente notificação.*

*A decisão final será tomada tendo em consideração os factos da Nota de Culpa “original”, e os factos adicionais que constam igualmente do referido Aditamento. Atenta a gravidade dos factos que lhe são imputados, mantém-se a intenção desta empresa proceder ao seu despedimento com justa causa.*

#### **ADITAMENTO À NOTA DE CULPA**

*Nos autos de processo disciplinar que a ..., LDA.*

*(doravante, “...”), move à sua trabalhadora ... (doravante, ‘Arguida”), considerando que:*

*A. Em 30 de julho de 2015 foi instaurado à Arguida processo disciplinar com intenção de despedimento.*

*B. Em 3 de agosto de 2015 foi remetida à Arguida a respetiva Nota de Culpa e comunicação.*

*C. Em síntese, naquela Nota de Culpa foi imputado à Arguida a prática de ausências injustificadas, bem como a falsificação de certificados de incapacidade temporária para o trabalho;*

*D. A comunicação e nota de culpa foram devolvidas à ..., por a Arguida não as ter recebido nem ido levantar à Estação dos CTT;*

*E. Por esse motivo, em 20 de agosto de 2015 a comunicação e nota de culpa foram novamente remetidas à Arguida;*

*F. Entretanto, chegou ao conhecimento da ... a ocorrência de novas ausências injustificadas da Arguida ao serviço;*

*G. A Arguida ainda não apresentou resposta à nota de culpa;*

*É decidido elaborar Aditamento à Nota de Culpa, nos seguintes termos:*

*1. A Arguida foi admitida ao serviço da ... em 01 de junho de 2014.*

5. *A Arguida tem a categoria profissional de Agente de Customer Service, exercendo as funções inerentes à mesma.*
6. *O local de trabalho da Arguida é nas instalações da ..., sitas na Avenida ..., Edifício ..., ..., ..., onde assegura os serviços prestados pela ... ao cliente ...*
7. *A Arguida cumpre um horário de trabalho de 8 horas diárias e 40 horas semanais de segunda a domingo, em horário de turnos rotativos definido entre as 7 e 19 horas com uma hora de intervalo de descanso definida entre as 11 e as 14 horas.*
8. *A Arguida encontrou-se de baixa médica entre o dia 2 de março de 2015 e o dia 31 de março de 2015, conforme certificado de incapacidade temporária para o trabalho que apresentou, motivo pelo qual a partir dessa data não se encontrou escalada nos horários de trabalho.*
9. *A Arguida continuou a não comparecer no seu local e horário de trabalho entre 1 de abril de 2015 e 11 de junho de 2015.*
10. *A Arguida não comunicou previamente à ... que não compareceria ao trabalho naqueles dias, nem o motivo das ausências, nem a impossibilidade dessa comunicação.*
11. *Após sucessivos contactos com a Arguida por parte de ..., do Departamento de Recursos Humanos da ..., a Arguida referiu que tinha estado com problemas de saúde em face do seu estado de gravidez.*
12. *A Arguida referiu ainda a ... que o seu médico se tinha encontrado de baixa e que, por esse motivo, não tinha sido possível entregar os certificados de incapacidade temporária para o trabalho.*
13. *Em 21 maio de 2015, após novo contacto por parte de ..., a Arguida acordou com a mesma, que se deslocaria á sede da empresa no dia 22 de maio de 2015 para reunir com ..., Diretora de Recursos Humanos da ... e procederá entrega de todos os certificados justificavam as suas ausências ao trabalho.*
14. *No dia 22 de maio de 2015 a Arguida contactou a ... informando que tinha perdido o autocarro e que não chegaria à sede da empresa a tempo de reunir, pelo que a referida reunião foi reagendada para o dia 25 de maio de 2015.*

15. No dia 25 de maio de 2015, a Arguida deslocou-se à sede da ... e reuniu com ... e ... do Departamento de Recursos Humanos da ..., uma vez que a Diretora de Recursos Humanos, ..., se encontrava ausente do escritório.

16. Na referida reunião, a Arguida entregou a ... e ... 3 certificados de incapacidade temporária para o trabalho que correspondiam aos dias de ausência ao trabalho identificados no ponto 6 supra:

- a) Certificado com período de incapacidade de 1 de abril a 12 de abril de 2015, assinado pela Dra. ....;
- b) Certificado com período de incapacidade de 13 de abril a 11 de maio de 2015, assinado pelo Dr. ....; e,
- c) Certificado com período de 13 de maio a 11 de junho de 2015, assinado pelo Dr. ...

17. As datas inseridas nos certificados referentes aos períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril a 11 de maio de 2015 encontravam-se rasuradas, pelo que, em 4 de junho de 2015, a ... solicitou à instituição de Saúde ... confirmação sobre se os certificados apresentados pela Arguida haviam sido efetivamente emitidos pelos médicos subscritores.

18. Em 23 de junho de 2015, a ... recebeu uma comunicação do Agrupamento de Centros de Saúde de ... (doravante, “ACES de ...”) com o seguinte teor:  
Certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho de 01-04-2015 a 12-04-2015, conclui-se conforme informação da médica, “A data deste documento não corresponde à data do documento original” (...).

- Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho de 13-04-2015 a 11-05-2015, conclui-se conforme informação do médico, “A data deste documento não corresponde à data do documento original” (...).”

19. Os certificados de incapacidade que a Arguida apresentou à ... para justificar as suas faltas referentes aos períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril a 11 de maio de 2015 não foram emitidos pelos médicos subscritores para esses períodos.

20. A Arguida fotocopiou certificados de incapacidade para o trabalho emitidos pelos médicos ... e ... tendo inserido outras datas de forma a abranger os

*períodos em que se encontrou ausente do trabalho - períodos entre 1 de abril e 12 de abril de 2015 e entre 13 de abril a 11 de maio de 2015.*

*21. O original do certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido pela médica ..., em 6 de maio de 2015, previa o período de incapacidade entre 1 e 12 de maio de 2015.*

*22. Esse certificado não foi entregue pela Arguida à ..., apenas tendo a empresa tomado conhecimento do mesmo por informações do ACES de ...*

*23. A Arguida apresentou à ... uma cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido em 6 de maio de 2015, tendo manipulado a data inserida no mesmo de modo a que o período de impedimento previsto fosse de 12 de abril de 2015.*

*24. O original do certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido pelo médico ..., em 9 de junho de 2015, previa o período de incapacidade entre 13 de maio de 2015 e 11 de junho de 2015.*

*25. A Arguida apresentou à ... uma cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido em 9 de junho de 2015, tendo manipulado a data inserida no mesmo de modo a que o período de impedimento previsto fosse de 13 de abril de 2015 a 11 de maio de 2015.*

*26. A Arguida apresentou à ... dois certificados de incapacidade para o trabalho falsos.*

*27. A Arguida tinha perfeito conhecimento de que não tinha justificação para as ausências no período entre 1 e 30 de abril de 2015.*

*28. A Arguida enganou deliberada e intencionalmente a sua entidade empregadora, a ...*

*29. Em relação às ausências de 1 a 12 de maio, ainda que existisse um certificado médico que cobrisse esse período, emitido pela médica ..., o mesmo não foi apresentado pela Arguida à ..., pelo que essas ausências não poderão ser justificadas.*

*30. Com efeito, como é do conhecimento da Arguida, existe um procedimento interno da ... o qual contém, designadamente, os procedimentos em caso de ausência.*

31. *Esse documento foi entregue e explicado à Arguida aquando da sua contratação.*

32. *O procedimento interno prevê que, em caso de doença, o trabalhador deve informar imediatamente o Manager por telefone sobre o seu estado de doença no máximo antes do início do seu dia de trabalho. Na impossibilidade de contactar o Manager, o trabalhador deve contactar o Departamento de Recursos Humanos para facultar a mesma informação.*

33. *O referido procedimento interno prevê ainda que no caso de ausência por doença até 3 dias, o trabalhador terá de entregar à ... um atestado médico, e em caso de ausência que se prolongue por mais de 3 dias, o trabalhador deve entregar o respetivo certificado de incapacidade temporária para o trabalho.*

34. *Para além do supra disposto, a Arguida encontrou-se ainda de baixa médica entre o dia 12 de junho e 11 de julho de 2015, conforme certificado de incapacidade temporária para o trabalho que apresentou, motivo pelo qual a partir dessa data não se encontrou escalada nos horários de trabalho.*

35. *Após 11 de julho de 2015, continuou sem se apresentar ao serviço no seu local e horário de trabalho.*

36. *A Arguida não comunicou previamente à ... que iria faltar ao trabalho, nem apresentou qualquer documento comprovativo da sua ausência, tal como consta dos procedimentos internos da ..., que são do conhecimento da Arguida.*

37. *Em 14 de agosto de 2015, às 15h25, ... enviou um email à Arguida, com conhecimento da equipa administrativa do departamento de recursos humanos, com o seguinte teor:*

*“Boa tarde ...,*

*Para efeitos de payroll, e visto a última baixa enviada ter acabado em 11/07, solicitamos, por favor, a atualização da sua situação até terça feira, dia 18. Caso não tenhamos notícias da sua parte, as suas ausências serão consideradas injustificadas.*

*Os nossos melhores cumprimentos,*

*...”*

35. *A Arguida não respondeu ao email de ...*



1. *A Arguida, nos períodos entre 1 de abril e 12 de maio de 2015 e entre 12 de julho e 25 de agosto de 2015, prestaria o seu trabalho 5 dias por semana.*
2. *Assim, nesse período, a Arguida deveria ter prestado trabalho em 62 dias pelo menos, não sendo possível indicar os dias concretos uma vez que estando a Arguida ausente a mesma não foi integrada nas escalas de horários (rotativos) entretanto organizadas.*
3. *A Arguida incorreu assim num total de, pelo menos, 62 dias de faltas injustificadas, nos termos dos artigos 249.º, n.º 3, 253.º, n.º 5. e 254.º, n.º 5, do Código do Trabalho.*
4. *O comportamento da Arguida constitui violação dos deveres de respeito pelo empregador, de assiduidade, de cumprir as ordens e instruções do empregador, de guardar lealdade ao empregador e de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da ..., previstos no artigo 128.º n.º 1 alíneas a), b), e), f) e h) do Código do Trabalho.*
5. *A conduta da Arguida é agravada pelo facto de, por as faltas serem em dias consecutivos, as ausências coincidirem com dia anterior ou posterior aos dias de descanso semanal (cfr. artigo 256.º, n.º 2, do Código do Trabalho).*
6. *As condutas da Arguida são ainda agravadas pelo facto de a Arguida ter falsificado documentos com o objetivo de enganar a ..., tentar justificar as suas ausências nos períodos entre 1 de abril a 11 de maio de 2015, ou seja, prestou falsas declarações relativas às justificações das faltas.*
7. *As ausências injustificadas da Arguida causaram ainda transtornos e prejuízos na organização e execução do trabalho adstrito à Arguida e sobrecarregou os seus colegas com trabalho adicional.*
8. *O comportamento da Arguida revela um total desrespeito e desconsideração pelos interesses da ..., seu empregador.*
9. *Os serviços prestados pela ... requerem uma grande pontualidade e assiduidade dos trabalhadores e por esse motivo eventuais ausências devem ser comunicadas com a maior antecedência ou brevidade possível, para que a ... possa reorganizar o trabalho e destacar outros trabalhadores para executar as tarefas alocadas ao trabalhador ausente, que terão de ser necessariamente*

*executadas, sob pena de a ... não cumprir as obrigações contratuais para com os seus clientes.*

10. *A ... tem atualmente ao seu serviço mais de 380 trabalhadores.*

11. *Acresce que, os factos praticados pela Arguida supradescritos, configuram ainda um ilícito de natureza criminal, concretamente o crime de falsificação de documentos (cfr. artigo 256.º do Código Penal).*

12. *A ... não pode, pois, contemporizar com situações como as acima descritas, sob pena de se criar um estado de anarquia e de perda de autoridade, colocando assim em causa as relações com os clientes e o funcionamento regular da ...*

13. *Caso contemporizasse com o comportamento da Arguida, a ... estaria a dar um sinal aos outros trabalhadores de que poderiam adotar idênticas condutas sem que daí lhes adviesse consequências graves, e estaria a desvalorizar, de forma irremediável, os princípios e regras pelos quais tem de nortear-se e se norteia.*

14. *Os factos e circunstâncias descritas no presente Aditamento à Nota de Culpa sobre a conduta e postura da Arguida, aliás delituosa e dolosa, levaram, pois, à quebra total do elo de confiança requerido pela relação de trabalho, que é o elemento essencial e imprescindível á exigibilidade da manutenção da relação laboral, por violação, de forma grave e irremediável, dos deveres supra indicados.*

15. *Existe, por conseguinte, justa causa de despedimento, nos termos do disposto nos n.ºs 1, 2, alíneas e), f) e g), e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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 (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

### III – ANÁLISE

- 3.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida incorrer assim num total de, pelo menos, 62 dias de faltas injustificadas, nos termos dos artigos 249.º, n.º 3, 253.º, n.º 5, e 254.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

- 3.2.** Mais alega que o comportamento da Arguida constitui violação dos deveres de respeito pelo empregador, de assiduidade, de cumprir as ordens e instruções do empregador, de guardar lealdade ao empregador e de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da ..., previstos no artigo 128.º n.º 1 alíneas a), b), e), f) e h) do Código do Trabalho.
- 3.3.** A conduta da Arguida é agravada pelo facto de, por as faltas serem em dias consecutivos, as ausências coincidirem com dia anterior ou posterior aos dias de descanso semanal (cfr. artigo 256.º, n.º 2, do Código do Trabalho).
- 3.4.** Mais diz a entidade empregadora que a atuação da Arguida se enquadra ainda, e nomeadamente, nas previsões normativas das alíneas e), f) e g) do n.º 3 do artigo 351.º do mesmo Código do Trabalho:
- 3.5.** Os documentos juntos ao processo não parecem provar os requisitos legais de justa causa. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 3.6.** Muito embora a trabalhadora venha acusada de adulterar os certificados de incapacidade temporária para o trabalho, apenas se sabe que os mesmos foram efetivamente rasurados, não se fazendo prova nos autos que tenha sido a trabalhadora fazê-lo.
- 3.7.** Sabe-se, sim, que a trabalhadora esteve efetivamente doente, nomeadamente nos períodos de 2/3 a 31/3 (faltas que foram justificadas), 1/5 a 12/5, de 13/5 a 11/6 e de 12/6 a 11/7, motivo pelo qual lhe foram passados certificados de incapacidade temporária para o trabalho.

- 3.8.** Dos factos constantes do processo, nomeadamente relativos aos emails trocados com a trabalhadora, temos a informação que a mesma já teria comunicado verbalmente que se encontrava grávida (tendo inclusivamente apresentado o boletim de grávida).
- 3.8.1.** Dos emails, extrai-se também a informação que a trabalhadora ainda não havia apresentado as respetivas justificações porque o seu próprio médico de família estaria incapacitado para o trabalho (pelo que estaria também ele impossibilitado, nessa altura, de passar os respetivos certificados de incapacidade temporária para o trabalho à trabalhadora).
- 3.9.** Tendo em conta as demais circunstâncias previstas no n.º 3 do art.º 351.º do CT, e considerando o que possa indiciar uma ligação entre a gravidez da trabalhadora e o despedimento da mesma, não criamos a convicção absoluta que a razão do despedimento não se baseia efetivamente em motivos de maternidade, porquanto o que se traduz em faltas injustificadas para a entidade empregadora afigura-se radicar, efetivamente, em ausências originadas por motivos de gravidez.
- 3.10.** Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do citado 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”.
- 3.11.** No entanto, 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.

- 3.12.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa e do aditamento da mesma, que a trabalhadora não recebeu, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja de tal forma culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 3.13.** Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 3.14.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar uma sanção proporcional à gravidade e culpabilidade da trabalhadora arguida.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderá constituir uma discriminação por motivos de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE**



**PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM VOTO CONTRA DA CIP, CAP, CCP, BEM COMO DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS, QUE EMITIU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*Votei desfavoravelmente o parecer por entender não existir evidência de discriminação de trabalhadora grávida.*

*Ainda que os procedimentos da entidade empregadora não sejam isentos de dúvidas, a trabalhadora adotou comportamentos objetivamente violadores dos seus deveres cuja gravidade se tem por proporcional ao despedimento com justa causa.*

*Assim, para lá de qualquer especulação, os factos mostram que a trabalhadora não apresentou justificação bastante para as suas faltas, nem apresentou qualquer defesa, podendo fazê-lo e não ignorando o processo e sua previsível conclusão, não havendo, a meu ver, indício de não ter agido de modo livre e consciente.*