

**PARECER N.º 356/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 nº CITE-D/1318/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por carta registada remetida no dia **14 de março de 2023**, da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.2.** Do expediente remetido à CITE consta a cópia integral do processo disciplinar nº ..., constituído por 257 páginas, com origem na Deliberação do Conselho de Administração da entidade empregadora, datada de vinte e seis de janeiro de dois mil e vinte e três.

**1.3.** O processo disciplinar foi precedido de inquérito prévio para apuramento dos factos referentes a um incidente de violação de dados pessoais ocorridos no ..., ao qual foi atribuído o n.º ..., que teve início com a participação de que "(...) desde Janeiro de 2022, que no processo clínico eletrónico do Utente ... (criança que a partir de 2/Fev passa a ter um ano de idade), são emitidas inúmeras declarações médicas a atestar que sua mãe ... (enfermeira do ..., nº mecanográfico ...) se encontra a amamentar o filho, a saber:

• Em nome da Dra.... (...):

o Criada no dia 1/2/2022 com efeitos a partir de 29/3/2022;

o Criada no dia 6/4/2022 com efeitos a partir de 1/12/2022;

o Criada no dia 14/9/2022 com efeitos a partir de 20/11/2022;

o Criada no dia 14/9/2022 com efeitos a partir de 16/9/2022;

• Em nome da Dra. ... (...), criada no dia 17/3/2022 datada no mesmo dia;

• Em nome da Dra. ... (...), criada no dia 18/5/2022 com efeitos a partir de 1/6/2022.

De referir ainda que, no mesmo processo clínico da criança, encontram-se registados dois atestados de doença com assinatura da Dra. ... a qual refere nunca ter passado:

- No dia 5/4/2022 criado um atestado pela Dra. ... dizendo que a criança se encontra doente desde o dia 26/4/2022, não podendo frequentar o colégio e ficando a mãe impedida de cumprir as suas obrigações profissionais por 14 dias. O documento ficou datado com dia 25/4/2022;
- No dia 16/8/2022 é emitido um atestado pela Dra. ... (médica de Cirurgia Geral, nº mec. ... e cédula profissional ...) atestando a impossibilidade de cumprir obrigações profissionais por 30 a 60 dias, tendo sido cometidos vários erros que atestam a falsidade dos dados da declaração:

o Foi colocado como número de cédula da médica ..., a qual corresponde a um médico estomatologista que nunca trabalhou no ...;

o Foi colocado o nº de processo clínico da mãe, mas foi associado a um episódio de consulta agendado (a 1/8/2022) para o filho (o qual ainda não se realizou);

o Para a assinatura de validação da declaração foram usadas as credenciais da Dra. ... apesar da médica que atesta ser outra.

(...)

**1.4.** Ainda de acordo com a referida participação, elaborada no âmbito do processo prévio de inquérito, conclui-se que “(...) existem fortes indícios de usurpação de credenciais de acesso ao sistema de informação hospitalar (...) para emissão de declarações médicas e atestados de doença; que as credenciais usurpadas são as da Dra. ..., médica neonatologista que segue o utente ..., desde o seu nascimento em 2/2/2021; que os documentos alegadamente falsificados dizem respeito à mãe, a qual é profissional do ..., enfermeira atualmente a trabalhar na consulta de Pediatria (...); que a Dra. ... esteve ausente do ... no período de 13 a 23 de Setembro, por motivo de férias, tendo sido verificado que no dia 14/9/2022 foram emitidas duas declarações médicas em seu nome, assinadas com as suas credenciais; que as assistentes técnicas detetaram a impressão dessas declarações e avisaram a Dra. ... para o facto.”

**1.5.** Em anexo encontram-se juntas as 5 declarações emitidas digitalmente pelas credenciais da Dra. ... são colocadas em anexo, conforme estão disponíveis no sistema de informação hospitalar.

**1.6.** Entre outros documentos, no dia seis dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, foi junta ao processo de inquérito prévio uma listagem com o registo de acessos ao processo clínico do utente ... (...) na plataforma ... entre o dia dois de fevereiro de dois mil

e vinte e um e dezoito de novembro de dois mil e vinte e dois, e as seguintes declarações e atestados constantes do processo clínico do referido utente na plataforma ...:

- a) Declaração de Amamentação, denominada “Atestado de Doença”, emitida e datada no dia vinte e seis de janeiro de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...;
- b) Declaração de Amamentação, denominada “Declaração Médica”, emitida no dia um de fevereiro de dois mil e vinte e dois e datada de dia vinte e nove de março de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...;
- c) Declaração de Amamentação, denominada “Declaração Médica”, emitida e datada no dia dezassete de março de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...;
- d) Atestado de Doença, denominado “Atestado de Doença”, emitido no dia cinco de abril de dois mil e vinte e dois e datado de dia vinte e cinco de abril de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...;
- e) Declaração de Amamentação, denominada “Atestado de Doença”, emitida no dia seis de abril de dois mil e vinte e dois e datada de um de dezembro de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...;
- f) Declaração de Amamentação, denominada “Atestado de Doença”, emitida e datada no dia dezoito de abril de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...;
- g) Declaração de Amamentação, denominada “Relatório Clínico”, emitida no dia dezoito de abril de dois mil e vinte e dois e datada de dia um de junho de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...;
- h) Atestado de Doença, denominado “Atestado de Doença”, emitido e datado no dia dezasseis de agosto de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...;
- i) Declaração de Amamentação, denominada “Atestado de Doença”, emitida no dia catorze de setembro de dois mil e vinte e dois e datada de dia dezasseis de setembro de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...
- j) Declaração de Amamentação, denominada “Atestado de Doença”, emitida no dia catorze de setembro de dois mil e vinte e dois e datada de dia vinte de novembro de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...;
- k) Declaração de Amamentação, denominada “Atestado de Doença”, emitida e datada no dia dezanove de dezembro de dois mil e vinte e dois pela Dra. ...

**1.7.** Foram igualmente juntos o registo de assiduidade da profissional médica ..., relativo ao ano civil de dois mil e vinte e dois; o registo de assiduidade da profissional de enfermagem ..., relativo aos anos civis de dois mil e vinte e um e de dois mil e vinte e dois, assim como a informação referente aos períodos em que essa profissional gozou do direito

de dispensa para amamentação; o registo de assiduidade da profissional médica ..., relativo ao mês de janeiro do ano civil de dois mil e vinte e dois; o registo de assiduidade da profissional médica ..., relativo ao mês de março do ano civil de dois mil e vinte e dois; o registo de assiduidade da profissional médica ..., relativo ao mês de abril do ano civil de dois mil e vinte e dois; o registo de assiduidade da profissional médica ..., relativo ao mês de maio do ano civil de dois mil e vinte e dois; o registo de assiduidade da profissional médica ..., relativo ao mês de agosto do ano civil de dois mil e vinte e dois, registo de assiduidade da profissional médica ..., relativo ao mês de dezembro do ano civil de dois mil e vinte e dois; doze documentos apresentados pela profissional de enfermagem ..., detentora do número mecanográfico cinco mil seiscentos e doze, no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, durante o ano de dois mil e vinte e dois, relativamente ao direito de dispensa para amamentação.

**1.8.** No âmbito do processo prévio de inquérito foram tomadas declarações às seguintes profissionais do ...:

- Dra. ..., Diretora do Serviço de Pediatria e Neonatologia
- Dra. ..., profissional médica
- Assistente Técnica ...
- Assistente Técnica ...
- Dra. ..., profissional médica

**1.9.** Foram ainda juntos os seguintes documentos:

- a) Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, datado de vinte e seis de abril de dois mil e vinte e dois e apresentado junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ... no dia vinte e sete de abril de dois mil e vinte e dois;
- b) Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, datado de vinte e seis de abril de dois mil e vinte e dois e apresentado junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ... no dia vinte e oito de abril de dois mil e vinte e dois;

- c) Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, datado de dezassete de agosto de dois mil e vinte e dois e apresentado junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ... no dia dezoito de agosto de dois mil e vinte e dois;
- d) Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, datado de vinte e nove de agosto de dois mil e vinte e dois e apresentado junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ... no dia vinte e nove de agosto de dois mil e vinte e dois;
- e) Comunicação de Regresso Antecipado ao Trabalho, datada de um de setembro de dois mil e vinte e dois e apresentado junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ... no dia um de setembro de dois mil e vinte e dois; e uma cópia da mensagem de correio eletrónico do profissional responsável pela gestão dos acessos VPN ao sistema informático do ...

**1.10.** Segundo o relatório final elaborado no processo de inquérito prévio, das diligências instrutórias, e com interesse para a decisão, resultaram apurados os seguintes factos:

I - No dia 14 de setembro de 2022, as profissionais que desempenham funções no secretariado do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia do ..., o qual se encontra no mesmo piso do Serviço de Pediatria do ... encontraram uma declaração de amamentação na impressora localizada naquele local, tendo procedido à sua recolha e constatado que essa declaração teria sido emitida pela Dra. ..., profissional médica do Serviço de Pediatria.

II- Atendendo a que essa declaração tinha sido emitida por uma profissional médica do Serviço de Pediatria. uma das profissionais que desempenha funções no Serviço de Ginecologia e Obstetrícia contactou telefonicamente o secretariado do Serviço de Pediatria para informar que a Dra. ..., profissional médica do Serviço de Pediatria, teria enviado, por engano, uma declaração para impressão na impressora do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia.

III-Tendo conhecimento do sucedido, a profissional que desempenha funções no Secretariado do Serviço de Pediatria, a Assistente Técnica ..., deslocou-se ao Secretariado do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia para levantar a declaração de amamentação encontrada na impressora daquele serviço, a fim de a levar para o Serviço de Pediatria para ser entregue à Dra. ...

IV - Posteriormente, as Assistentes Técnicas ... e ..., profissionais que desempenham funções no Secretariado do Serviço de Pediatria constataram que a Dra. ... se encontrava de férias naquela data, pelo que ficaram com dúvidas acerca da emissão daquela declaração.

V - Contudo, as Assistentes Técnicas ... e ... verificaram que esta era respeitante à Enfermeira ..., profissional de enfermagem do Serviço de Pediatria, pelo que julgaram que a Dra. ... tivesse remetido, anteriormente por correio eletrónico, aquela declaração á Enfermeira ... e esta profissional de enfermagem apenas estivesse a imprimir aquele documento naquela data.



VI - Assim, essas Assistentes Técnicas contactaram telefonicamente a Enfermeira ... para a informar de que tinha sido encontrada, na impressora do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia, um documento que lhe dizia respeito e que esse documento se encontrava no secretariado do Serviço de Pediatria, na posse daquelas profissionais.

VII - Mais tarde, a Enfermeira ... dirigiu -se ao secretariado do Serviço de Pediatria, local onde se encontravam as Assistentes Técnicas ... e ..., e procedeu ao levantamento da declaração em causa, tendo levado consigo esse documento sem dirigir qualquer palavra às referidas Assistentes Técnicas.

VIII - Contudo, as Assistentes Técnicas ... e ... não consideraram normal o comportamento demonstrado pela Enfermeira ... e sentiram-se desconfortáveis com a situação, a acrescer ao facto de identificarem naquela profissional de enfermagem um complexo historial comportamental, pelo que decidiram informar a Dra. ... do sucedido aquando do regresso daquela profissional médica do seu período de férias.

IX - Aquando do regresso da profissional médica Dra. ..., as Assistentes Técnicas ... e ... informaram-na de que, durante a sua ausência, tinha sido encontrada uma declaração de amamentação na impressora do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia, a qual teria sido emitida por si para a Enfermeira

...

X - Atendendo a que não tinha procedido à emissão dessa declaração de amamentação e de forma a verificar o sucedido, a Dra. ... consultou o processo clínico do utente ... (...) e verificou que, no dia em que foi emitida a declaração encontrada na impressora do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia, o qual coincidia num dia em que se encontrava ausente do ... por motivo de férias, tinha sido emitida outra declaração de amamentação com o seu nome.

XI - Para além disto, a profissional médica Dra. ... verificou ainda a existência de outra declaração de amamentação, datada de dia 01 de dezembro de 2022, isto é, numa data posterior a essa consulta do processo clínico, emitida com o seu nome, bem como um atestado de doença, datado de 25 de abril de 2022, os quais não foram emitidos por si.

XII - Perante esta situação, a profissional médica Dra. ... alertou a Diretora do Serviço de Pediatria, a Dra. ... para o sucedido, sendo que tal alerta terá acontecido no final do mês de setembro de 2022 ou no início do mês de outubro de 2022.

XIII - A Dra. ... e a Dra. ... consultaram, em conjunto, o processo clínico do utente ... (...) e confirmaram a existência das declarações de amamentação e os atestados de doença emitidos em nome da Dra. ..., bem como constatarem a existência de outras declarações de amamentação emitidas por diversas profissionais médicas e um outro atestado de doença emitido por uma profissional da especialidade de Cirurgia Geral com um conteúdo bastante duvidoso, dado que foi emitido para a Enfermeira ..., mas através do processo clínico do utente ... (...).

XIV - Após verificação do sucedido e perante a suspeita de falsificação das declarações, a Dra. ... e a Dra. ... decidiram não denunciar, no imediato, o sucedido, de forma a verificar se surgiriam novas declarações e atestados

e para aferir se aqueles documentos teriam sido utilizados junto do Serviço de Gestão de Recursos, sem que a Enfermeira ... ou outro eventual infrator fosse alertado dessas suspeitas.

XV - Após ter tido conhecimento de que algumas das declarações de amamentação constantes do processo clínico do utente ... (...) tinham sido utilizadas junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, a Dra. ... informou, num dia compreendido na semana de 13 a 18 de novembro de 2022, a Enfermeira Diretora ... do sucedido, dado que as suspeitas recaiam sobre uma profissional de enfermagem e solicitou à Dra. ... que reportasse o sucedido no Sistema de Gestão de Risco do ...

XVI - No dia 16 de novembro de 2022, a Dra. ... procedeu ao reporte do sucedido no Sistema de Gestão de Risco do ..., na qual referiu na respetiva notificação que “Quando regressei de férias, fui abordada pelas assistentes técnicas da Consulta de Pediatria / Ginecologia que haviam encontrado uma declaração de amamentação emitida para a criança ... no dia 14/09/2022, data em que estava de férias. Desconheço como terá sido passada a declaração sem estar presente no Hospital. Analisei o processo desta criança e percebi que também no dia 25 de abril foi emitido um atestado de doença por mim e nesse dia estava ausente. Há inclusive atestados emitidos no processo em datas futuras. As linguagens dos mesmos não são habitualmente usadas por mim.”

XVII - Posteriormente, dado que o reporte efetuado no Sistema de Gestão de Risco foi analisado pela Encarregada de Proteção de Dados do ..., a profissional médica Dra. ... e a Diretora do Serviço de Pediatria, Dra. ... foram auscultadas pela Dra. ...

XVIII - Em sede de análise do reporte efetuado no Sistema de Gestão de Risco, a Encarregada de Proteção de Dados do ... conclui existirem “fortes indícios de usurpação de credenciais de acesso ao sistema de informação hospitalar (...) para emissão de declarações médicas e atestados de doença”, sendo que “as credenciais usurpadas são as da Dra. ..., médica neonatologista que segue o utente ..., desde o seu nascimento em 2/2/2021” e “os documentos alegadamente falsificados dizem respeito à mãe, a qual é profissional do ..., enfermeira atualmente a trabalhar na consulta de Pediatria (...)”

XIX - No dia 14 de setembro de 2022 foram emitidas, na plataforma ..., duas declarações de amamentação através do processo clínico do utente ... (...), a primeira pelas 12:19h e a segunda pelas 12:26h.

XX - Na primeira declaração de amamentação emitida a 14 de setembro de 2022 e denominada “Atestado de Doença”, constava que o utente ... (...), filho de ..., continuava a ser amamentado no mês de outubro, contendo a data de 16 de setembro de 2022 e tendo sido emitida em nome da Dra. ...

XXI - Na segunda declaração de amamentação emitida a 14 de setembro de 2022 e denominada “Atestado de Doença”, constava que o utente ... (...), filho de ..., continuava a ser amamentado no mês de dezembro, contendo a data de 20 de novembro de 2022 e tendo sido emitida em nome da Dra. ...

XXII- A declaração encontrada na impressora do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia foi a primeira declaração de amamentação emitida a 14 de

setembro de 2022, isto é, a declaração datada de 16 de setembro de 2022, na qual constava que o utente ... (...), filho de ..., continuava a ser amamentado no mês de outubro.

XXIII - Para a emissão das declarações de amamentação, na plataforma ..., no dia 14 de abril de 2022 foram utilizadas as credenciais da Dra. ...

XXIV - Analisado o registo de assiduidade da profissional médica Dra. ..., constata-se que esta profissional se encontrava de férias desde o dia 13 de setembro de 2022 e até ao dia 26 de setembro de 2022, pelo que se encontrava ausente do ... no dia 14 de setembro de 2022, data da emissão dessas declarações de amamentação.

XXV - A profissional médica Dra. ... não possui, nem nunca possuiu ligação VPN que lhe permita aceder à plataforma ... fora das instalações do ..., pelo que a emissão das duas declarações, ocorrida no dia 14 de setembro de 2022, não foi, nem poderia ser realizada pela Dra. ...

XXVI - As duas declarações emitidas no dia 14 de setembro de 2022 contêm as expressões “declara por sua Honra” e “portador/a do Número de identificação Civil”, as quais constam do modelo contido na plataforma ...

XXVII - A profissional médica Dra. ... retira as expressões “declara por sua Honra” e “portador/a do Número de Identificação Civil”, as quais constam do modelo contido na plataforma ..., em todas as declarações de amamentação por si emitidas, uma vez que não é possível garantir com total certeza que uma mãe continua a amamentar o seu filho, levando a que essa profissional tenha de confiar na palavra das progenitoras dos utentes.

XXVIII - Analisado o registo de assiduidade, constata-se que a Enfermeira ... exerceu, no dia 14 de setembro de 2022, a sua atividade profissional no ... entre as 08:27h e as 13:42h, pelo que se encontrava presente nas instalações do ... no momento da emissão das duas declarações de amamentação (12:19h e 12:26h).

XXIX - As duas declarações emitidas no dia 14 de setembro de 2022 não foram utilizadas pela Enfermeira ... junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ...

XXX - No dia 01 de fevereiro de 2022, pelas 13:13h, foi emitida uma declaração de amamentação, denominada “Declaração Médica” e datada de 29 de março de 2022, através da qual se declarava que ... se encontrava a amamentar o seu filho ... por um período de 1 mês.

XXXI - A declaração de amamentação, emitida a 01 de fevereiro de 2022, não contém a expressão “declara por sua Honra” nem o número de identificação civil do utente ... (...).

XXXII - No dia 01 de fevereiro de 2022, a profissional médica Dra. ... desempenhou a sua atividade profissional das 08:21h às 20:30h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (13:13h) encontrava-se nas instalações do ...

XXXIII - No dia 01 de fevereiro de 2022, a Enfermeira ... desempenhou a sua atividade profissional das 08:23h às 13:33h e das 15:01h às 16:44h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (13:13h), esta profissional encontrava-se no ...

XXXIV - A declaração de amamentação emitida a 01 de fevereiro de 2022 e datada de 29 de março de 2022 foi emitida pela Dra. ..., a pedido da Enfermeira ..., enquanto médica assistente do utente.

XXXV - A profissional médica Dra. ... seguiu clinicamente o utente ... (...) desde o seu nascimento, ocorrido no dia 02 de fevereiro de 2021.

XXXVI - A declaração de amamentação, emitida a 01 de fevereiro de 2022, foi entregue pela Enfermeira ... junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos no dia 30 de março de 2022, contendo uma suposta assinatura da Dra. ...

XXXVII - A assinatura plasmada na declaração de amamentação entregue pela Enfermeira ... junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos no dia 30 de março de 2022 é da autoria da Dra. ...

XXXVIII - No dia 05 de abril de 2022, pelas 17:11h, foi emitido, através da plataforma ... e em nome da Dra. ..., um atestado de doença datado de 25 de abril de 2022, através do qual se declarava que o utente ... se encontrava doente desde o dia 26 de abril de 2022, não podendo frequentar o colégio devido a uma doença infeto contagiosa, pelo período previsível de 14 dias ou até ao desaparecimento de sintomas e pústulas, assim como se declarava que a mãe do utente, a Enfermeira ..., não poderia cumprir com as suas obrigações profissionais por um período previsível de 14 dias.

XXXIX - Para a emissão do atestado de doença, na plataforma ..., no dia 05 de abril de 2022 foram utilizadas as credenciais da Dra. ...

XL - No dia 05 de abril de 2022, a profissional médica Dra. ... desempenhou a sua atividade profissional das 08:16h às 20:32h, pelo que no momento da emissão do atestado de doença (17:11h), esta encontrava-se no ...

XLI - No dia 05 de abril de 2022, a profissional de enfermagem ... desempenhou a sua atividade profissional das 12:45h às 18:10h, pelo que no momento da emissão do atestado de doença (17:11h), esta encontrava-se no ...

XLII - O atestado de doença emitido no dia 05 de abril de 2022 continha as expressões “declara por sua Honra”, “portador/a do Número de Identificação Civil”, “doença infeto contagiosa” e “pústulas”.

XLIII - A profissional médica Dra. ... não utiliza na emissão de atestados de doença as expressões “doença infeto contagiosa” e “pústulas”.

XLIV - No dia 27 de abril de 2022 a Enfermeira ... apresentou junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido no dia 26 de abril de 2022 pela Dra. ..., profissional médica da Unidade de ..., integrada no ...

XLV - No certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido no dia 26 de abril de 2022 pela Dra. ..., consta como período de incapacidade o período compreendido entre os dias 26 de abril de 2022 e 06 de maio de 2022, sendo a data de início da doença semelhante ao constante do atestado de doença emitido no dia 05 de abril de 2022 na plataforma ... e o período de duração da doença é semelhante entre estes dois documentos.

XLVI - No dia 28 de abril de 2022 a Enfermeira ... apresentou junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos o mesmo certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido no dia 26 de abril de 2022 pela Dra. ..., profissional médica da Unidade de..., integrada no ...



XLVII - No dia 06 de abril de 2022, pelas 08:36h, foi emitido, através da plataforma ... e em nome da Dra. ..., uma declaração de amamentação com data de 01 de dezembro de 2022, através do qual se declarava que o utente ... se encontrava a ser amamentado pela sua mãe ... por um período de 1 mês.

XLVIII - Para a emissão da declaração de amamentação, na plataforma ..., no dia 06 de abril de 2022 foram utilizadas as credenciais da Dra. ...

XLIX - No dia 06 de abril de 2022, a profissional médica Dra. ... desempenhou a sua atividade profissional das 08:21h às 00:00h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (08:36h), esta encontrava-se no ... Contudo, dado que o dia 06 de abril de 2022 foi uma quarta-feira, na hora em que foi emitida a declaração de amamentação, a profissional médica encontrava-se a “passar o serviço”, como acontece em todas as quartas-feiras em que presta trabalho, pelo que não acede à plataforma ... durante esse horário.

L - No dia 06 de abril de 2022, a profissional de enfermagem ... desempenhou a sua atividade profissional das 08:16h às 13:56h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (08:36h), esta encontrava-se nas instalações do ...

LI - A declaração de amamentação emitida no dia 06 de abril de 2022 contém a expressão “declara por sua Honra”.

LII - A declaração de amamentação emitida no dia 06 de abril de 2022 não foi apresentada pela Enfermeira ... junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ...

LIII - No dia 16 de agosto de 2022, pelas 10:17h, foi emitido, através da plataforma ... e em nome da Dra. ..., profissional médica do Serviço de Cirurgia Geral, um atestado de doença datado de 16 de agosto de 2022, através do qual se declarava que ... se encontrava doente desde o dia 16 de agosto de 2022, pelo que não poderia cumprir com as suas obrigações profissionais a partir do dia 17 de agosto de 2022 por um período de 30 a 60 dias, conforme processo evolutivo da ferida / queimadura.

LIV - Para a emissão do atestado de doença, na plataforma ..., no dia 16 de agosto de 2022 foram utilizadas as credenciais da Dra. ...

LV - No atestado de doença emitido no dia 16 de agosto de 2022, na plataforma ... consta no local da assinatura um número de cédula profissional da Ordem dos Médicos (8017) não coincidente com o número de cédula profissional da Dra. ... ou da Dra. ...

LVI - O número de cédula profissional constante do atestado de doença emitido no dia 16 de agosto de 2022 é referente ao Dr. ..., profissional médico especialista em Estomatologia, o qual não é colaborador do ...

LVII - O número de cédula profissional da Dra. ... é o ... e o número de cédula profissional da Dra. ... é o ...

LVIII - No dia 16 de agosto de 2022, a profissional médica Dra. ... desempenhou a sua atividade profissional das 14:23h às 19:57h, pelo que no momento da emissão do atestado de doença (10:17h), esta não se encontrava presente nas instalações do ...

LIX - No dia 16 de agosto de 2022, a profissional médica Dra. ... desempenhou a sua atividade profissional das 08:20h às 20:26h, pelo que

no momento da emissão do atestado de doença (10:17h), esta encontrava-se no ... Todavia, esta profissional médica iniciou as suas consultas às 10:00h desse dia, sendo que o utente ... (...) não teve qualquer consulta agendada para esse dia.

LX - No dia 16 de agosto de 2022, a profissional de enfermagem ... desempenhou a sua atividade profissional das 08:07h às 13:36h, pelo que no momento da emissão do atestado de doença (17:11h), esta encontrava-se nas instalações do ...

LXI - No mês de agosto de 2022, a profissional de enfermagem ... esteve ausente do serviço e, por isso, ausente do ... do dia 10 de agosto de 2022 a 15 de agosto de 2022, inclusive e do dia 17 de agosto de 2022 a 31 de agosto de 2022, apenas tendo estado a trabalhar nos dias 01, 02,03, 04,05, 08, 09 e 16 de agosto de 2022.

LXII - O atestado de doença emitido no dia 16 de agosto de 2022 contém as expressões ‘declara por sua Honra’ e “portador/a do Número de Identificação Civil”, assim como contém espaços sublinhados na data de início da doença e refere que a incapacidade para cumprimento das obrigações profissionais será de 30 a 60 dias.

LXIII - O atestado de doença datado de 16 de agosto de 2022, dirigido à Enfermeira ... foi emitido através do processo clínico do utente ... (...), tendo sido alterado o seu cabeçalho para ser introduzido o número de processo clínico no ... da Enfermeira ... (...)

LXIV - No dia 19 de agosto de 2022 a Enfermeira ... apresentou junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos um primeiro certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido no dia 17 de agosto de 2022 pela Dra. ..., profissional médica da Unidade de ..., integrada no ...

LXV - No certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido no dia 17 de agosto de 2022 pela Dra. ..., consta como período de incapacidade o período compreendido entre os dias 17 de agosto de 2022 e 28 de agosto de 2022, sendo a data de início da incapacidade para o desempenho da sua atividade profissional semelhante ao constante do atestado de doença emitido no dia 16 de agosto de 2022 na plataforma ...

LXVI - No dia 29 de agosto de 2022 a Enfermeira ... apresentou junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos um segundo certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido no dia 29 de agosto de 2022 pela Dra. ..., profissional médica da Unidade de ..., integrada no ...

LXVII - Nesse segundo certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido no dia 29 de agosto de 2022 pela Dra. ..., consta como período de incapacidade o período compreendido entre os dias 29 de agosto de 2022 e 16 de setembro de 2022

LXVIII - A soma dos períodos de incapacidade constantes destes dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho, emitidos nos dias 17 e 29 de agosto de 2022 pela Dra. ..., ascendem a 31 dias, sendo que o atestado de doença emitido no dia 05 de abril de 2022 e datado de 16 de agosto de 2022 determina um período de incapacidade para o desempenho de atividade profissional entre 30 a 60 dias.

LXIX - No dia 01 de setembro de 2022 a Enfermeira ... apresentou junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos uma comunicação de regresso

antecipado ao trabalho, no qual se referia a retoma à atividade profissional no dia 02 de setembro de 2022, na sequência da sua situação de impedimento temporário para o trabalho iniciada a 29 de agosto de 2022.

LXX - A profissional médica Dra. ... nunca partilhou as suas credenciais com a Enfermeira ... ou com outro profissional do ... ou com qualquer pessoa externa a essa entidade hospitalar.

LXXI - No dia 26 de janeiro de 2022, pelas 13:09h, foi emitida e datada uma declaração de amamentação, denominada “Atestado de Doença” na plataforma ..., através da qual se declarava que ... se encontrava a amamentar o seu filho menor de 12 meses de idade por um período de 6 meses, tendo sido emitida pela Dra. ...

LXXII - No dia 26 de janeiro de 2022, a profissional médica Dra. ... efetuou o turno compreendido entre as 08:46h e as 17:41h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (13 :09h) encontrava-se nas instalações do ...

LXXIII - No dia 26 de janeiro de 2022, a Enfermeira ... desempenhou a sua atividade profissional das 08:16h às 13:40h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (13:09h), esta profissional encontrava-se no ...

LXXIV - A profissional médica Dra. ... confirmou que a declaração de amamentação emitida a 26 de janeiro de 2022 era da sua autoria, tendo sido emitida por solicitação da Enfermeira ..., apesar de nunca ter prestado qualquer cuidado de saúde ou realizado qualquer consulta médica ao utente ... (...).

LXXV - A declaração de amamentação, emitida a 26 de janeiro de 2022, foi entregue pela Enfermeira ... junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, contendo a assinatura da Dra. ..., a qual confirmou a sua autoria,

LXXVI - No dia 17 de março de 2022, pelas 12:43h, foi emitida e datada uma declaração de amamentação na plataforma ..., denominada “Declaração Médica”, através da qual se declarava que ... se encontrava a amamentar o seu filho ..., tendo sido emitida pela Dra. ...

LXXVII - No dia 17 de março de 2022, a profissional médica Dra. ... efetuou o turno compreendido entre as 08:30h e as 18:33h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (12:43h) encontrava-se nas instalações do ...

LXXVIII - No dia 17 de março de 2022, a Enfermeira ... desempenhou a sua atividade profissional das 08:10h s 13:40h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (12:43h), esta profissional encontrava-se no ...

LXXIX - A profissional médica Dra. ... confirmou que a declaração de amamentação emitida a 17 de março de 2022 era da sua autoria, tendo sido emitida por solicitação da Enfermeira ... e com base na informação transmitida por aquela profissional de enfermagem e após observar o utente ... (...).

LXXX - A declaração de amamentação, emitida a 17 de março o de 2022, foi entregue pela Enfermeira ... junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos nesse mesmo dia, contendo a assinatura da Dra. ..., a qual confirmou a sua autoria.

LXXXI - No dia 18 de abril de 2022, pelas 07:47h, foi emitido e datada um atestado de doença na plataforma ..., denominado “Atestado de Doença”, através da qual se declarava que o utente ... (...) se encontrava doente desde o dia 17 de abril de 2022, pelo que necessitava dos cuidados imprescindíveis e inadiáveis de sua mãe por um período previsível de 4 dias, tendo sido em emitida pela Dra. ...

LXXXII - No dia 17 de março de 2022, a profissional médica Dra. ... efetuou a sua atividade profissional entre as 00:00h e as 08:54h e entre a 20:12h e as 23:59h, pelo que no momento do atestado de doença (07:47h) encontrava-se nas instalações do ...

LXXXIII - No dia 18 de abril de 2022, a Enfermeira ... não desempenhou a sua atividade profissional por assistência a filho menor.

LXXXIV - A profissional médica Dra. ... confirmou que o atestado de doença emitido a 18 de abril de 2022 era da sua autoria, tendo sido emitida durante um episódio de urgência e internamento e após observação clínica do utente ... (...)

LXXXV - Existem evidências de que o utente ... (...) deu entrada no Serviço Urgência do ... no dia 17 de abril de 2022, tendo estado em observação clínica até às 07:50h do dia 18 de abril de 2022, momento em que foi registada a alta médica no seu processo clínico.

LXXXVI - No dia 18 de maio de 2022, pelas 11:48h, foi emitida uma declaração de amamentação na plataforma ..., denominada “Relatório Clínico” e datada de 01 de junho de 2022, através da qual se declarava que ... continuava a ser amamentada pela sua mãe ... pelo período de um mês, tendo sido emitida pela Dra. ...

LXXXVII - No dia 18 de maio de 2022, a profissional médica Dra. ... desempenhou a sua atividade profissional no ... nos períodos compreendidos entre as 09:09h e as 14:36h e entre as 20:51h e as 23:59h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (11:48h) encontrava-se nas instalações do ...

LXXXVIII - No dia 18 de maio de 2022, a Enfermeira ... desempenhou a sua atividade profissional no período compreendido entre as 08:19h às 13:33h, pelo que no momento da emissão da declaração de amamentação (11:48h), esta profissional encontrava-se no ...

LXXXIX - A profissional médica Dra. ... confirmou que a linguagem usada na declaração de amamentação emitida a 18 de maio de 2022 é a que habitualmente usaria, pelo que essa declaração seria da sua autoria, tendo sido emitida por solicitação da Enfermeira ..., apesar de nunca ter prestado qualquer cuidado de saúde ou realizado qualquer consulta médica ao utente ... (...).

XC - A declaração de amamentação, emitida a 18 de maio de 2022, contém uma data diferente daquela em que foi emitida, dado que a declaração foi solicitada para o mês de junho de 2022, pelo que foi colocada, pela profissional médica Dra. ..., como data dessa declaração o primeiro dia do mês de junho de 2022.

XCI - A declaração de amamentação, emitida a 18 de maio de 2022, foi entregue pela Enfermeira ... junto do Serviço de Gestão de Recursos

Humanos no dia 02 de junho de 2022, contendo a assinatura da Dra. ..., a qual confirmou a sua autoria.

XCII - No dia 19 de dezembro de 2022, foi emitida e datada uma declaração de amamentação na plataforma ..., denominada “Atestado de Doença”, através da qual se declarava que ... se encontrava a amamentar o filho, ..., por um período de 1 mês, tendo sido emitida pela Dra. ...

XCIII - No dia 19 de dezembro de 2022, a profissional médica Dra. ... desempenhou a sua atividade profissional no ... durante o período compreendido entre as 09:00h e as 18:40h.

XCIV- No dia 19 de dezembro de 2022, a Enfermeira ... desempenhou a sua atividade profissional no período compreendido entre as 08:03h às 13:36h.

XCV - A profissional médica Dra. ... confirmou que emitiu a declaração de amamentação datada de 19 de dezembro, por solicitação da Enfermeira ..., apesar de nunca ter prestado qualquer cuidado de saúde ou realizado qualquer consulta médica ao utente ... (...), tendo confiado na informação transmitida por aquela profissional de enfermagem.

XCVI - A declaração de amamentação, emitida e datada a 19 de dezembro de 2022, foi entregue pela Enfermeira ... junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos no dia 20 de dezembro de 2022, contendo a assinatura da Dra. ..., a qual confirmou a sua autoria.

XCVII - A Enfermeira ..., por diversas vezes, solicita às suas colegas de trabalho alterações, adiamentos ou cancelamentos das datas de consultas dos seus filhos, recorrendo a diversas Assistentes Técnicas que desempenham funções na zona das Consultas Externas ou do Internamento até conseguir obter as finalidades que pretende, tentando recorrer, inclusive, a profissionais que não possuem competências para praticar esses atos administrativos.

XCVIII - O utente ... (...) tinha uma consulta médica agendada para o dia 19 de dezembro de 2022 com a Dra. ..., tendo a Enfermeira ... procedido ao cancelamento desse agendamento junto de uma Assistente Técnica do Internamento de Pediatria.

XCIX - A Enfermeira ... possui um vínculo jurídico-laboral com o ..., através da celebração de um Contrato Individual de Trabalho outorgado a 08 de agosto de 2011.”

**1.11.** Do referido relatório consta ainda que “[d]os factos apurados é possível constatar que:

a) O Conselho de Administração do ... tomou conhecimento através da Encarregada de Proteção de Dados, Dra. ..., e na sequência da apresentação do Relatório de Incidente de Violação de Dados Pessoais, datado de 18 de novembro de 2022, da existência de fortes indícios de usurpação de credenciais de acesso ao sistema de informação hospitalar, a denominada plataforma ..., para emissão de declarações médicas e atestados de doença em nome da profissional médica Dra. ...;

b) O incidente de violação de dados pessoais foi detetado através da descoberta na impressora do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia de uma

declaração de amamentação emitida, supostamente, em nome da Dra. ... num dia em que esta profissional médica se encontrava ausente do ... por motivo de férias, e dado que a beneficiária dessa declaração era uma profissional de enfermagem do Serviço de Pediatria, a Enfermeira ...; Face às conclusões constantes desse Relatório de Incidente de Violação de Dados Pessoais, o Conselho de Administração deliberou instaurar o presente Processo de Inquérito Interno para apuramento dos factos referentes a esse incidente de violação de dados pessoais, face ao desconhecimento dos factos inerentes à emissão e à descoberta dessa declaração de amamentação;

d) Através da realização do reporte da referida situação no Sistema de Gestão de Risco do ... por parte da profissional médica Dra. ..., após ter tomado conhecimento do sucedido e verificado a existência de outras declarações no processo clínico do filho da Enfermeira ... indevidamente emitidas em seu nome, essa situação foi, imediatamente, dada a conhecer à Encarregada de Proteção de Dados do ..., enquanto profissional indicada para proceder à análise das situações de risco relacionadas com violação de dados pessoais;

e) Contudo, atendendo a que o reporte dessa situação apenas sucedeu no dia 16 de novembro de 2022, isto é, mais de dois meses após a descoberta da declaração na impressora do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia e mais de um mês após a tomada de conhecimento do sucedido pela Dra. ... e pela Diretora do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia, constata-se a existência de um atraso injustificado na realização da necessária notificação no Sistema de Gestão de Risco do ..., o qual impediu a célere tomada de conhecimento do sucedido pelo Conselho de Administração e a rápida instauração do presente Processo de Inquérito Interno;

f) Ademais, a referida delonga na realização da notificação no Sistema de Gestão de Risco do ..., assim como as diligências adotadas pela Dra. ... e pela Diretora do Serviço de Pediatria, Dra. ..., poderiam ter resultado no desaparecimento ou destruição de provas essenciais para a correta tramitação do presente Processo de Inquérito Interno, o que não sucedeu, excluindo a eventual consulta de imagens de videovigilância, dada a sua destruição após 30 dias da sua gravação;

g) Por outro lado, essa delonga na referida notificação e na conseqüente tomada de conhecimento do sucedido pelo Conselho de Administração provocaram uma redução no tempo útil de tramitação do eventual procedimento disciplinar que possa vir a resultar como conclusão do presente Processo de Inquérito Interno, dado que, nos termos do artigo 329.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração ou quando ultrapassado o prazo de prescrição da lei penal, na eventualidade dos factos suscetíveis de constituírem responsabilidade disciplinar forem também suscetíveis de constituir ilícito criminal;

h) Contudo, tal delonga no devido reporte no Sistema de Gestão de Risco do ... não coloca em causa o prazo de prescrição da instauração do processo disciplinar previsto no artigo 329.º, n.º 2 do Código do Trabalho, atendendo a que o Conselho de Administração apenas teve conhecimento

do sucedido aquando da entrega do mencionado Relatório de Incidente de Violação de Dados Pessoais datado a 18 de novembro de 2022 e sendo que a Enfermeira Diretora ... apenas teve conhecimento do episódio que despoletou a identificação dessa violação na semana anterior à entrega desse relatório. Importa ainda referir que se verificou a suspensão desse prazo com a instauração do presente Processo de Inquérito Interno, por força do artigo 352º do Código do Trabalho;

i) Atendendo a que análise do incidente de violação de dados pessoais referido no Relatório de Incidente, datado de 18 de novembro de 2022, se apurou a existência de indícios de usurpação de credenciais para emissão de declarações médicas e atestados de doença no processo clínico do utente ... (...), revelou-se necessário e prudente proceder à verificação do respetivo processo clínico, tendo-se constatado a existência da emissão, no ano civil de 2022, de 9 declarações de amamentação e 2 atestados de doença, pelo que se convocou todas as profissionais médicas cuja identificação consta desses 11 documentos presentes no referido processo clínico para serem auscultados, a fim de se apurar da veracidade e da regularidade da emissão desses 11 documentos;

j) Previamente a toda à restante ponderação dos factos apurados em sede do presente Processo de Inquérito, cumpre ter presente que a progenitora do utente ... é a profissional de enfermagem do Serviço de Pediatria do ..., ..., a qual possui um vínculo jurídico-laboral com o ..., através da celebração de um contrato individual de trabalho celebrado no dia 08 de agosto de 2011;

k) Da mencionada análise, constatou-se e que a primeira declaração de amamentação constante desse processo clínico foi emitida a 26 de janeiro de 2022, pela Dra. ..., a qual confirmou ter emitido a referida declaração por solicitação da Enfermeira ..., progenitora do utente ... (...);

l) Para se entender o motivo da emissão dessa primeira declaração de amamentação, bem como das subseqüentes declarações, cumpre proceder a uma pequena contextualização da situação laboral e familiar da progenitora do utente ..., a Enfermeira ...;

m) Ora, o utente ... nasceu no dia 02 de fevereiro de 2021, pelo que a Enfermeira ... esteve em gozo de licença de maternidade desde essa data até ao dia 01 de julho de 2021, nos termos do artigo 40º do Código do Trabalho, tendo posteriormente gozado férias no período compreendido entre os dias 02 de julho de 2021 e 20 de agosto de 2021. Após o regresso da profissional de enfermagem ... ao trabalho, essa profissional gozou de dispensa para aleitação do seu filho ..., de acordo com o estatuído no artigo 47., n.º 2 do Código do Trabalho e conforme informação transmitida pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos, pelo que teve direito à consequente redução do seu período de trabalho diário para esse efeito;

o) Todavia, após o seu filho perfazer 1 ano de idade, o que veio a suceder no dia 02 de fevereiro de 2022, a referida colaboradora passou a ter de apresentar atestados/declarações médicas comprovativas de que amamentava o seu filho ..., de forma a poder continuar a gozar desse direito de dispensa e da consequente redução do seu período de trabalho diário, por força do artigo 48., n.º 1 do Código do Trabalho;

- p) Assim, no dia 27 de janeiro de 2022, a Enfermeira ... atualizou junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos o seu pedido para usufruir da redução de horário, de forma a permitir amamentar o seu filho ... durante todo o tempo em que durasse essa amamentação, comprovada com as respetivas declarações médicas para o efeito;
- q) Dado que o artigo 48º, nº 1 do Código do Trabalho não prevê a duração do referido atestado/declaração de amamentação, nem com que periodicidade estas devem ser renovadas, o ... tem em prática o entendimento de que essas declarações / atestados devem ser renovados mensalmente, apesar de não se aferir da existência de procedimento ou regulamento sobre a matéria;
- r) Contudo, importa salientar que nas situações de renovação das declarações de amamentação, não se deixa de aplicar o prazo de antecedência previsto na primeira parte do artigo 48.º, n.º 1 do Código de Trabalho, ou seja, a trabalhadora lactante deve entregar a respetiva declaração de amamentação e as consequentes renovações com 10 dias de antecedência da produção dos seus efeitos;
- s) O mencionado prazo de antecedência da entrega da declaração de antecedência visa permitir ao empregador fazer a necessária gestão dos horários dos seus colaboradores, de forma a colmatar e a ajustar a sua mão de obra disponível para fazer face à redução do período normal de trabalho da trabalhadora lactante;
- t) A Enfermeira ... apresentou a declaração emitida pela Dra. ... no dia 26 de janeiro de 2022, junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos em dia não identificado. Contudo, dado que essa declaração foi emitida e datada no dia 26 de janeiro de 2022 e produziu os seus efeitos no dia 02 de fevereiro de 2022, constata-se que não foi respeitado o prazo de antecedência de entrega dessa declaração (10 dias). Porém, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos aceitou a entrega dessa declaração de amamentação, tendo produzido os seus efeitos;
- u) Posteriormente, a profissional de enfermagem entregou, no dia 17 de março de 2022, no Serviço de Gestão de Recursos Humanos a declaração emitida e datada no dia 17 de março de 2022 pela Dra...., a qual visava produzir efeitos durante o mês de março de 2022. Contudo, constata-se que nesta situação, a apresentação também não respeitou o prazo de antecedência de entrega de 10 dias, tendo inclusivamente sido entrega após decorrido mais de metade do mês de março de 2022. Todavia, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos aceitou a entrega dessa declaração de amamentação, tendo produzido os seus efeitos;
- v) Nos meses seguintes, constata-se que a Enfermeira ... entregou, mensalmente, uma declaração de amamentação, a fim de proceder à renovação do seu direito à dispensa para amamentação, sendo que se afere que em nenhum momento a trabalhadora respeitou o prazo de antecedência de entrega de 10 dias previsto no artigo 48º, nº 1 do Código do Trabalho;
- w) Apesar dos constantes incumprimentos do prazo de antecedência constante do artigo 48º, nº 1 do Código de Trabalho, os Serviços de Gestão de Recursos Humanos do ... aceitaram todas as declarações de

amamentação apresentadas, tendo estas produzido os seus efeitos e, consequentemente, tendo a Enfermeira ... gozado do direito à redução do seu período normal de trabalho para amamentação ao longo do ano de 2022;

x) Não se pode deixar de referir que o incumprimento do prazo de antecedência de apresentação de atestados/declarações de amamentação e a aceitação pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos das correspondentes declarações de amamentação que não respeitem esse prazo são suscetíveis de constituir um impedimento para uma eficiente organização das escalas de trabalho dos Serviços de Natureza Assistencial e dos Serviços de Apoio de Natureza Assistencial, podendo originar situações de dificuldade inesperada no preenchimento de todas as escalas de trabalho onde constem trabalhadoras lactantes com o direito à redução do período normal de trabalho para amamentação;

y) Da tramitação do presente Processo de Inquérito Interno foi possível concluir que, das 9 declarações de amamentação constantes do processo clínico do utente ... (...) na plataforma ..., 6 dessas declarações foram efetivamente emitidas pelas profissionais médicas nelas identificadas, por solicitação da Enfermeira ...;

z) Também foi possível concluir que 3 dessas declarações de amamentação foram emitidas pelas respetivas profissionais médicas na plataforma ... sem a realização de qualquer consulta clínica ou observação médica, tendo essas profissionais acedido à solicitação que lhes foi dirigida pela Enfermeira ... e confiado na informação por ela transmitida, pelo que se verifica que a Enfermeira ... retirou para si um claro benefício pelo facto de manter relações de proximidade e convivência diária com essas profissionais médicas, fruto do desempenho das suas funções como profissional de enfermagem no Serviço de Pediatria do ..., isto é, o Serviço de Natureza Assistencial que acompanha clinicamente o seu filho;

aa) Ou seja, conclui-se que a Enfermeira ..., ao ter conseguido a emissão dessas 3 declarações de amamentação sem a realização de qualquer consulta médica ou observação médica, tirou partido em benefício próprio das suas funções como profissional de enfermagem do Serviço de Pediatria do ..., sendo que as restantes progenitoras de utentes do Serviço de Pediatria do ... não dispõem dessa facilidade de obtenção de declarações de amamentação;

bb) Em relação à emissão das declarações de amamentação, cumpre referir que, conforme entendimento da Administração Regional de Saúde do Norte, plasmado no Parecer n.º 39/2010, de 16 de julho, atendendo “a que a comprovação da efetiva amamentação de uma criança nem sempre consubstancia um procedimento deontologicamente exequível, a atestação médica baseia-se, essencialmente, numa relação de boa-fé entre o/a médico/a e a mulher que segue. Este facto não obsta a que, na formação da sua convicção, o/a médico/a não deva ter em conta factos concretos ou indícios adequados às circunstâncias”;

cc) Das declarações de amamentação emitidas a partir do processo clínico do utente ... (...) na plataforma ..., constata-se que 3 dessas declarações, isto é, as declarações emitidas nos dias 06 de abril de 2022 e 14 de

setembro de 2022, nas quais consta a informação de que teriam sido emitidas pela Dra. ..., é possível concluir que não foram emitidas por essa profissional, como demonstra o facto de a linguagem nelas utilizadas não coincidir com a linguagem habitualmente utilizada por aquela profissional médica;

dd) Através de uma simples análise comparatística entre a declaração efetivamente emitida por aquela profissional médica no dia 01 de fevereiro de 2022 e as declarações de amamentação emitidas nos dias 06 de abril de 2022 e 14 de setembro de 2022 é possível constatar que, na declaração efetivamente emitida pela Dra. ... não se encontra a existência da expressão “declara por sua Honra” e “portador/a do Número de Identificação Civil”, para além de que no cabeçalho consta a correta identificação do documento “Declaração Médica”, enquanto que nas declarações indevidamente emitidas em nome da Dra. ... constam essas expressões e uma incorreta identificação do documento, dado conter a menção de que se trata de um “Atestado de Doença”;

ee) Por outro lado, afere-se que a declaração emitida a 06 de abril de 2022 se encontra datada de 01 de dezembro de 2022, ou seja, uma data exageradamente distante face à data da sua emissão;

ff) Relativamente às declarações de amamentação emitidas a 14 de setembro de 2022, também se verifica que a data nelas aposta não é coincidente com a data da sua emissão;

gg) Analisando o momento da emissão da declaração de amamentação emitida a 06 de abril de 2022, verifica-se que a Dra. ... se encontrava efetivamente nas instalações do ..., mas, nesse momento, encontrava-se a desempenhar funções que a impediam de aceder à plataforma ..., como acontece habitualmente às quartas -feiras no período compreendido entre as 08:00h e as 09:00h;

hh) Consultados os dados referentes ao momento da emissão das 2 declarações de amamentação emitidas a 14 de setembro de 2022 e o registo de assiduidade da Dra. ..., verifica-se que essa profissional médica se encontrava de férias nessa data;

ii) Acresce o facto de o acesso à plataforma ... apenas ser possível através da rede informática do ..., ou seja, apenas é possível aceder a essa plataforma nas instalações do ... ou através de ligação VPN;

jj) Ora, dado que a Dra. ... nunca dispôs de ligação VPN à rede informática do ..., e atendendo a que esteve de férias no dia 14 de setembro de 2022, não tendo estado nas instalações do ... nessa data, rapidamente se infere que as 2 declarações de amamentação emitidas nessa data não são da sua autoria;

kk) Deste modo, uma vez que não foi a Dra. ... a emitir as declarações de amamentação emitida no dia 06 de abril de 2022 e as 2 declarações de amamentação emitidas no dia 14 de setembro de 2022, conclui-se que esses 3 documentos foram falsificados;

11) Para além disto, de acordo com a informação constante do mapa de acessos ao processo clínico do utente ... na plataforma ..., é possível verificar que para a emissão dos 3 referidos documentos falsificados foram usadas as credenciais da Dra. ...;



mm) Importa salientar que, conforme anteriormente demonstrado, no momento da emissão dessas 3 declarações de amamentação, a Dra. ... não se encontrava com a sessão aberta na plataforma ... em qualquer computador do ..., uma vez que no dia 06 de abril de 2022, tal como acontece em todas as quartas-feiras em que desempenha a sua atividade profissional no ..., estava a desempenhar funções não compatíveis com o acesso à plataforma ... e no dia 14 de setembro de 2022 encontrava-se de férias e, por isso, sem acesso à plataforma ...; Assim, dado que a emissão dessas declarações de amamentação na plataforma ... foi realizada com as credenciais da Dra. ... e tendo, forçosamente, essa emissão ocorrido num computador do ..., os acessos à plataforma ... inerentes a essas emissões ocorreram através da usurpação das credenciais dessa profissional médica, sendo por isso considerados como acessos abusivos a essa plataforma informática e ao processo clínico do utente;

oo) Para além destas 3 declarações de amamentação, constata-se que os dois atestados de doença constantes do processo clínico do utente ... (...) também foram emitidos através da utilização das credenciais da Dra. ..., apesar de, no atestado emitido a 16 de agosto de 2022 constar a informação de que este teria sido emitido pela Dra. ..., profissional médica do Serviço de Cirurgia Geral do ...;

pp) Quanto ao primeiro atestado de doença, não se consegue aferir como, apesar de ter sido emitido no dia 05 de abril de 2022, se encontra datado de dia 25 de abril de 2022 e se declarava que no dia seguinte a ser datado, isto é, no dia 26 de abril de 2022, o utente ... iria estar doente e que essa doença seria infeto-contagiosa e que o utente iria estar impedido de frequentar o colégio, para além de que a sua mãe ... também estaria impedida de exercer a sua atividade profissional;

qq) A acrescer a isto, verifica-se que a linguagem utilizada nesse atestado de doença não é consentânea com a linguagem utilizada pela Dra. ... na emissão de atestados de doença ou declarações, dado conter expressões como «declara por sua Honra», «portador/a do Número de Identificação Civil» e «pústulas»;

rr) Assim, atendendo ao conteúdo desse atestado de doença emitido a 05 de abril de 2022, são claras as evidências de falsificação deste documento;

ss) Apesar deste atestado de doença não ter sido utilizado pela Enfermeira ... no ..., essa profissional não desempenhou a sua atividade profissional a partir do dia 26 de abril de 2022 e até ao dia 06 de maio de 2022, tendo apresentado no dia 27 de abril de 2022, no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido pela Dra. ... da Unidade de ..., cuja informação é similar à informação constante do atestado de doença emitido na plataforma ... no dia 05 de abril de 2022;

tt) Pelo exposto, existem sérias suspeitas que o atestado de doença emitido no dia 05 de abril de 2022 possa ter sido utilizado para fundamentar e sustentar a emissão do certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido pela Dra. ... Contudo, essa investigação ultrapassa as competências conferidas ao instrutor no âmbito do presente Processo de Inquérito Interno competindo tal investigação ao Ministério Público num

eventual processo de inquérito criminal para apuramento de eventual prática de ilícito criminal;

uu) Relativamente ao segundo atestado de doença, emitido e datado do dia 16 de agosto de 2022, as evidências de falsificação deste documento são ainda mais claras, dado que foi emitido através das credenciais da Dra. ..., apesar de nele constar a informação de que foi emitido pela Dra. ...;

vv) Para além disto, nesse segundo atestado de doença, não se consegue aferir qual o motivo pelo qual foi emitido um atestado de doença à Enfermeira ..., por uma suposta ferida/queimadura, através do processo clínico do seu filho, sendo que tal implicou a alteração da identificação do utente constante do cabeçalho;

ww) Verifica-se ainda que nesse atestado de doença, o número da cédula profissional constante desse documento não é a da Dra. ..., nem da Dra. ... e o período de duração da incapacidade para o trabalho (30 a 60 dias) demonstra uma total discricionariedade, incompatível com a doença identificada e com as competências atribuídas aos profissionais médicos que desempenham funções em entidade hospitalares;

xx) Conforme anteriormente referido, a linguagem usada pela Dra. ... para emissão de atestados e declarações não é compatível com a constante desta declaração, a acrescer ao facto de a Dra. ... não emitir atestados com a informação constante deste documento, nomeadamente com um número de cédula profissional não consentâneo com o seu, pelo que essa declaração foi falsificada através do uso das credenciais da Dra. ... e com a utilização da identificação da Dra. ..., ainda que incompleta e incorreta;

yy) Dado que a emissão desses 2 atestados de doença na plataforma ... foi realizada com as credenciais da Dra. ... e tendo essa emissão ocorrido em momentos próximos da emissão das 3 declarações de amamentação falsificadas, constata-se que os acessos à plataforma ... inerentes à emissão destes atestados de doença ocorreram através da usurpação das credenciais dessa profissional médica, sendo por isso considerados como acessos abusivos a essa plataforma informática e ao processo clínico do utente;

zz) Importa ainda referir que também o atestado emitido a 16 de agosto de 2022 não foi utilizado pela Enfermeira ... no ..., mas tendo sido possível apurar que essa profissional não desempenhou a sua atividade profissional no período compreendido entre 17 de agosto de 2022 e 31 de agosto de 2022, tendo apresentado no dia 19 de agosto de 2022, no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido pela Dra. ... da Unidade de ..., cuja informação é similar à informação constante do atestado de doença emitido no dia 16 de agosto de 2022, nomeadamente a data de início de doença e o facto de se tratar de uma doença natural;

aaa) Posteriormente, essa profissional apresentou um novo certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido pela Dra. ... da Unidade de ..., no dia 29 de agosto de 2022 junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, de forma a continuara sua ausência ao trabalho por motivo de doença natural;



bbb) Pelo exposto, existem sérias suspeitas de que também o atestado de doença emitido no dia 16 de agosto de 2022 possa ter sido utilizado para fundamentar e sustentar a emissão do primeiro certificado de incapacidade temporária para o trabalho, emitido pela Dra. ... no dia 17 de agosto de 2022, e eventualmente o segundo certificado, datado de 29 de agosto de 2022. Contudo, essa investigação ultrapassa as competências conferidas ao instrutor no âmbito do presente Processo de Inquérito Interno, competindo tal investigação ao Ministério Público no âmbito de um eventual processo de inquérito para apuramento de responsabilidade criminal;

ccc) Analisado o teor e o conteúdo das declarações de amamentação e dos atestados de doença falsificados, constata-se que a principal beneficiária desses documentos é a Enfermeira ...;

ddd) A Enfermeira ... desempenha a sua atividade profissional no mesmo Serviço de Natureza Assistencial da Dra. ..., isto é, da profissional médica a quem foram usurpadas as credenciais de acesso à plataforma ...;

eee) Ademais, constata-se que nos diversos momentos em que foram utilizadas as credenciais da Dra. ... e emitidos esses 5 documentos falsificados, a Enfermeira ... estava a desempenhar a sua atividade profissional, pelo que se encontrava nas instalações do ... e, por isso, com acesso a qualquer computador para aceder à plataforma ...;

fff) Nesta sede, importa atentar para a assiduidade da referida profissional durante os meses em que foram emitidos os documentos falsificados, constante da tabela infra, sendo que, por razões de simplicidade analítica, os dias em que foram emitidos os documentos falsos encontram-se assinalados a amarelo:

(...)

A Enfermeira ... apresenta consideráveis períodos de absentismo pelos mais variados motivos, mas apesar das suas constantes ausências ao serviço, as quais são manifestamente superiores às suas presenças, a emissão dos documentos falsificados aconteceram sempre em datas em que essa profissional de enfermagem esteve presente ao serviço, isto é, a desempenhar a sua atividade profissional no ...;

hhh) Demonstra-se ainda relevante o facto da emissão dos documentos falsificados acontecerem sempre nos dias anteriores às ausências da Enfermeira ...;

iii) Aliás, a ausência ocorrida a partir do dia 07 de abril de 2022 poderá justificar o facto do primeiro atestado de doença falsificado ter sido emitido no dia 05 de abril de 2022, mas a sua data e os seus efeitos serem imputados a uma data posterior, isto é, a 25 e a 26 de abril de 2022;

jjj) Acresce ainda o facto de em todas essas datas, a Enfermeira ... ter estado nas instalações do ... no momento dos acessos indevidos à plataforma ... e ao processo clínico do seu filho, bem como da emissão dos documentos falsificados, conforme atesta a tabela infra:

(...)

kkk) Porém, a firme convicção de que a Enfermeira ... foi a responsável pela usurpação das credenciais de acesso da Dra. ... à plataforma ... e pela falsificação das supramencionadas 3 declarações de amamentação e dos referidos atestados de doença surgiu no momento em que essa profissional

de enfermagem, após ter sido alertada para a descoberta de uma declaração de amamentação na impressora do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia no dia 14 de setembro de 2022, se deslocou ao secretariado do Serviço de Pediatria e levantou essa declaração de amamentação, a qual tinha sido anteriormente falsificada, tendo-a levado consigo, assumindo desse modo a autoria da elaboração e da emissão dessa declaração falsificada;

III) Subjacente à responsabilidade pela falsificação desse documento ocorrida através do levantamento da referida declaração no secretariado do Serviço de Pediatria, encontra-se também a responsabilidade pela usurpação das credenciais da Dra. ... e os acessos indevidos à plataforma ... ao processo clínico do utente ... (...);

mmm) Analisado o mapa dos acessos ao processo clínico do utente ... (...) é possível constatar que a emissão das duas declarações de amamentação ocorrida no dia 14 de setembro de 2022 aconteceram simultaneamente, ou seja, com o mesmo *login*, pelo que a Enfermeira ..., ao ter levantado a declaração de amamentação que se encontrava no secretariado do Serviço de Pediatria assumiu a responsabilidade pela falsificação das duas declarações de amamentação e pelos respetivos acessos indevidos;

nnn) Ora, dado que esta profissional de enfermagem para conseguir emitir as duas declarações de amamentação no dia 14 de setembro de 2022 tinha de conhecer as credenciais da Dra. ... a acrescer ao facto de ser a única beneficiária na emissão desses documentos, conclui-se que a Enfermeira ... foi a responsável pela falsificação da declaração de amamentação emitida a 06 de abril de 2022 e dos atestados de doença emitidos nos dias 05 de abril de 2022 e 16 de agosto de 2022; -

ooo) Com a prática dos relatados factos, a Enfermeira ... incorreu em ilícito disciplinar, deontológico e criminal, pelo que, em seguida, importa analisar estas três dimensões de responsabilidade;

ppp) Do ponto de vista disciplinar, cumpre referir que os factos praticados pela Enfermeira ... são suscetíveis de constituir a violação do dever laboral de lealdade, consagrado na alínea f), do n.º 1, do artigo 128.º do Código do Trabalho, atendendo a que a Enfermeira ... tirou partido em benefício próprio das suas funções como profissional de enfermagem do Serviço de Pediatria do ... para obter declarações de amamentação emitidas por profissionais médicas daquele Serviço de Natureza Assistencial e para conseguir aceder à plataforma ... no sentido de falsificar 3 declarações de amamentação e 2 atestados de doença;

qqq) A usurpação pela Enfermeira ... das credenciais da Dra. ..., sua colega de trabalho, para a realização de acessos indevidos à plataforma ... e ao processo clínico do utente ... (...) são suscetíveis de constituir violação do dever laboral de urbanidade previsto na alínea a), do n.º 1, do artigo 128.º do Código do Trabalho. A utilização indevida e abusiva da identificação da Dra. ... e da Dra. ..., colegas de trabalho da Enfermeira ..., nos documentos falsificados por aquela profissional de enfermagem também é suscetível de constituir violação do dever laboral de urbanidade previsto na alínea a), do n.º 1, do artigo 128º do Código do Trabalho;



sss) Relativamente à responsabilidade criminal, constata-se que os factos inerentes à falsificação de 3 declarações de amamentação e de 2 atestados de doença na plataforma ... são suscetíveis de constituir o ilícito criminal de falsificação ou contrafação de documento, previsto no artigo 256.º, n.º 1 do Código Penal, atendendo a que a Enfermeira ... fabricou e elaborou documentos falsos, com componentes que os corporizam também eles falsos, constando nesses documentos factos falsos juridicamente relevantes;

ttt) A prática dos referidos factos poderá ser punida criminal com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, por força da parte final do artigo 256º, n.º 1 do Código Penal;

uuu) O facto de a Enfermeira ... não ter utilizado, diretamente, esses documentos junto da sua entidade empregadora, o ..., não constitui argumento para a desresponsabilizar criminalmente, dado que, de acordo com o n.º 1 do artigo 256.º do Código Penal não é necessário verificar-se a utilização do documento falsificado para se preencher o ilícito criminal;

vvv) Dado que a Enfermeira ... é trabalhadora de uma entidade pública empresarial, vulgarmente chamada de empresa pública, a referido profissional é considerada como funcionária, nos termos do artigo 386.º, n.º 2 do Código Penal, sendo que tal facto constitui uma agravante penal pelo que, pela prática do crime de falsificação ou contrafação de documento, a referida profissional de enfermagem poderá ser punida com pena de prisão de 1 a 5 anos;

www) Porém, importa ainda atentar para o facto da Enfermeira ... ter usurpado as credenciais de uma profissional médica, ter acedido à plataforma ... e ao processo clínico do seu filho e ter procedido à criação dos documentos falsos nesse sistema informático, os quais passaram a constar desse processo clínico;

xxx) De acordo com o artigo 3º, n.º 1, da Lei n.2 109/2009, de 15 de Setembro, a denominada Lei do Cibercrime, o qual prevê o crime de falsidade informática, quem com intenção de provocar engano nas relações jurídicas, introduzir, modificar, apagar ou suprimir dados informáticos ou por qualquer outra forma interferir num tratamento informático de dados, produzindo dados ou documentos não genuínos, com a intenção de que estes sejam considerados ou utilizados para finalidades juridicamente relevantes como se o fossem, é punido com pena de prisão até 5 anos ou multa de 120 a 600 dias; Ainda por força do artigo 6º, nº 1 da Lei do Cibercrime, o qual prevê o ilícito criminal de acesso ilegítimo, quem, sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, de qualquer modo aceder a um sistema informático, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias;

zzz) Pelo exposto, verifica-se que a prática dos aludidos factos, pela Enfermeira ..., são suscetíveis de constituir a prática dos ilícitos criminais de falsidade informática e de acesso ilegítimo, previstos nos artigos 3º e 6º da Lei do Cibercrime;

aaaa) Assim, atendendo a que os aludidos ilícitos criminais são considerados crimes públicos e dado que, nos termos do artigo 386º, nº 2,

do Código Penal, os membros dos órgãos de gestão ou administração de empresas públicas são considerados funcionários, recai sobre o Conselho de Administração do ... a obrigatoriedade de efetuar a denúncia dos factos apurados no presente Processo de Inquérito Interno ao Ministério Público, por força do estatuído no artigo 242º, nº 1, alínea b) do Código de Processo Penal;

bbbb) Por fim, quanto à responsabilidade deontológica, os factos praticados pela Enfermeira ... poderão ser suscetíveis de constituir a violação do dever previsto na alínea g), do n.º 1, do artigo 97º dos Estatutos da Ordem dos Enfermeiros, relativo à dignificação da respetiva profissão, o qual se encontra densificado no artigo 111º desses Estatutos, sendo que essa análise e ponderação compete à Ordem dos Enfermeiros, pelo que se propõe o envio dos autos do presente Processo de Inquérito Interno para a Ordem dos Enfermeiros; (...)"

**1.12. E mais se conclui, no referido relatório, o seguinte:**

"i. Verificou-se uma injustificável delonga na realização do necessário reporte da situação objeto do presente Processo de Inquérito em sede do Sistema de Gestão de Risco do ..., o qual poderia ter inviabilizado a correta e regular instrução do presente Processo de Inquérito e a instauração de um Processo Disciplinar;

ii. O incidente de violação de dados pessoais referido no Relatório de Incidente de Violação de Dados Pessoais, datado de 18 de novembro de 2022, era referente à usurpação de credenciais para emissão de declarações médicas e atestados de doença no processo clínico do utente ... (...);

iii. O utente ... é filho da profissional de enfermagem do Serviço de Pediatria ...;

iv. Consultado o processo clínico do utente ... na plataforma ..., constatou-se a existência da emissão, no ano civil de 2022, de 9 declarações de amamentação e 2 atestados de doença;

v. Das 9 declarações de amamentação constantes do processo clínico do utente na plataforma ..., 6 dessas declarações foram efetivamente emitidas pelas profissionais médicas nelas identificadas, sendo que 3 dessas declarações foram falsificadas;

vi. Os 2 atestados de doença constantes do processo clínico do utente na plataforma ... foram emitidos pelas profissionais médicas neles identificados, tendo sido falsificados;

- vii. Para efeitos de emissão dos 5 documentos falsificados, foram usurpadas as credenciais da Dra. ..., profissional médica do Serviço de Pediatria;
- viii. A principal beneficiária dos 5 documentos falsificados foi a Enfermeira ...;
- ix. Nos diversos momentos em que foram utilizadas as credenciais da Dra. ... e emitidos esses 5 documentos falsificados, a Enfermeira ... encontrava-se nas instalações do ...;
- x. A emissão dos 5 documentos falsificados acontecerem sempre nos dias anteriores às ausências da Enfermeira ...;
- xi. Após a descoberta da declaração de amamentação que despoletou as fases prévias à instauração do presente Processo de Inquérito Interno, a Enfermeira ..., após alertada da descoberta desse documento, procedeu ao seu levantamento no secretariado do Serviço de Pediatria, tendo, com esse gesto, assumido a responsabilidade pela falsificação desse documento, bem como dos restantes, dado que, com o referido gesto, também assumiu que conhecia as credenciais de acesso da Dra. ... à plataforma ...;
- xii. A Enfermeira ..., ao ter conseguido a emissão de declarações de amamentação efetivamente emitidas pelas profissionais médicas sem a realização de qualquer consulta médica ou observação médica, tirou partido em benefício próprio das suas funções como profissional de enfermagem do Serviço de Pediatria do ...;
- xiii. As profissionais médicas que efetivamente emitiram as declarações de amamentação constantes do processo clínico do utente (...), confiaram na informação transmitida pela Enfermeira ..., sendo que a comprovação da efetiva amamentação de uma criança nem sempre consubstancia um procedimento deontologicamente exequível, baseando-se a sua emissão numa relação de boa-fé.
- xiv. Os factos praticados pela Enfermeira ... são suscetíveis de constituir violações aos deveres laborais de urbanidade e de lealdade, incorrendo essa profissional em responsabilidade disciplinar;
- xv. Os factos praticados pela Enfermeira ... são suscetíveis de constituir os ilícitos criminais de falsificação ou contrafação de documento, de falsidade informática e de acesso ilegítimo, podendo incorrer essa profissional em responsabilidade criminal;
- xvi. Os factos praticados pela Enfermeira ... são ainda suscetíveis de constituir violações de deveres deontológicos da carreira de enfermagem;

xvii. Apesar do incumprimento reiterado pela Enfermeira ... do prazo de 10 dias de antecedência de apresentação das declarações de amamentação, previsto no artigo 48.º, nº 1 do Código de Trabalho, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos aceitou todos esses documentos, tendo produzido os seus efeitos. Tal situação poderia ter sido suscetível de constituir um impedimento para uma eficiente organização das escalas de trabalho de enfermagem do Serviço de Pediatria do ... ao longo do ano de 2022;

xviii. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos não dispõe de um procedimento ou regulamento referente ao direito à dispensa para aleitação e amamentação que estabelece normas concretas e efetivas acerca dessa matéria e proceda à densificação do quadro legal vigente. (...)"

**1.13.** No dia 14 de fevereiro de 2023, o ... remeteu à trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, a comunicação de que, por deliberação do Conselho de Administração, datada de 26 de janeiro de 2023, foi contra a mesma iniciado um procedimento disciplinar com intenção de despedimento com justa causa, nos termos previstos no artigo 351., n. 1 do Código do Trabalho, com o envio simultâneo da respetiva nota de culpa elaborada nos termos do artigo 353º do mesmo diploma, e composta por 21 (vinte e uma) páginas, com a descrição detalhada dos factos imputados, e que, por ser em tudo semelhante ao teor do relatório supra reproduzido, nos escusamos por ora de transcrever.

**1.14.** Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder à nota de culpa, no dia 23 de fevereiro de 2023, nos seguintes termos:

“(...) Recebi, em 16-02-2023, a notificação com a referência “Processo ...”, acompanhada de “NOTA DE CULPA”.

Sinto-me muito constrangida, abalada, envergonha, triste, perturbada. Caí em crises de choro. Perdi o sono. Apoderou-se de mim penosa ansiedade e angústia.

Causa-me pânico a acusação de poder perder o emprego e ficar sem meios para o meu sustento e de meus dois filhos pequeninos, de 2 e 5 anos, que dependem de mim. Esta desgraça não me pode acontecer. Não posso ficar sem meios para sustentar e educar os meus filhos (indico testemunhas - 1 e 2).

Por isso estou em pânico. Dependo da Vossa compreensão e ajuda. Apelo à Vossa magnanimidade.

Dependo da vossa intenção de me conceder uma oportunidade de me redimir, de agarrar com todas as forças e mais algum esse ato nobre que possam ter para comigo, mas está em causa a minha vida, dos meus meninos, eles precisam de mim economicamente, tenho essa responsabilidade perante eles por favor concedam-me o perdão, sancionem-me de qualquer forma, o que considerarem justo, aceito tudo, tudo menos o despedimento.

Aceitarei qualquer castigo disciplinar, que não passe pelo despedimento, tudo o que me possam fazer menos tirar-me o trabalho.

Rogo humildemente e espero a melhor compreensão e que me ajudem a ultrapassar esta situação dramática, para mim e meus filhos de tenra idade. Está em causa a minha dignidade, o meu futuro de trabalhadora, de realização pessoal, de Mãe.

Expresso aqui o meu grito de socorro e de perdão.

Na expectativa de que sirva de atenuante. que me beneficie na decisão disciplinar final, que salve o meu contrato de trabalho, comunico que não pretendo contrariar os factos de que me acusam.

Estou envergonhada. Arrependida. Nunca passei por situação semelhante. Não me revejo nos comportamentos de que sou acusada. Não tenho explicação.

Percebo que atos semelhantes jamais se podem repetir. Foi um ato de impulso sem justificação, estou doente. Caí num abismo psicológico. O fraco comportamento não me define, por favor acreditem que estou profundamente arrependida, envergonhada e deprimida.

Aceitei e já entrei em tratamento médico psiquiátrico. Vou empenhar-me nesses tratamentos de psiquiatria. Garanto todo o meu empenho na recuperação e cumprimento de orientação médica e toma de medicação (junto documento) para poder ultrapassar esta doença que se apoderou de mim e me deixou neste abismo.

Deveria ter aceitado ajuda médica mais cedo. Estou sob muita responsabilidade com os meus filhos, o meu marido fora do país, condições financeiras, encargos, tudo me levou a um desgaste profundo que trouxe efeitos graves na alteração do meu comportamento, que fizesse coisas sem a consciência dos meus atos, mas agora estou em tratamento e vou ficar bem e conto com o vosso apoio e sensibilidade para me ajudarem a ultrapassar este momento tão delicado. (testemunha 1 e 2)

A vossa decisão é muito importante para a ajuda na minha reabilitação.

Suplico o vosso perdão e oportunidade de manter o meu trabalho encarecidamente, a culpa de ter falhado com a instituição. comigo, matam-me lentamente, preciso que me concedam esse voto para não poder falhar com os meus filhos que não podem padecer pelos meus fracos atos cometidos erradamente e por um desvaneio, não me perdoaria nunca, peço vos: acreditem que vou ser merecedora da oportunidade de mostrar que estou arrependida e que nunca em circunstância alguma cometerei algum erro, assumo inteiramente o castigo a ser dado, só rogo e suplico insistentemente para que não seja o despedimento.

Não tive intenção e consciência de prejudicar o ... ou qualquer outrem. Pedi desculpas presencialmente às Doutoradas. que as aceitaram e reconhecem o meu bom desempenho profissional. Nada opõem a que continue a trabalhar com elas, e referem que a relação quer profissional quer pessoal não sofreu danos e não esta comprometida, tal foi dito pela Dra. ... e Dra. ... na presença da Enfermeira ..., peço por favor que validem junto delas o que digo, tenho o seu perdão.

A minha dedicação profissional e o meu desempenho zeloso manter-se-ão. tal como a boa colaboração com colegas e superiores hierárquicos. Podem contar comigo para criar sempre bom ambiente na equipa de trabalho. A área pediátrica é a minha paixão, investi na minha formação. tirei a especialidade de saúde infantil e pediátrica. Quem trabalha comigo sabe e pode testemunhar a minha dedicação e empenho nas minhas funções. Sou habitualmente um bom elemento na equipa, mantenho boas relações com colegas, com médicos, com os meninos, com os pais — são a minha paixão na enfermagem, que exerço (indico testemunhas que comprovem-1:2:3:4 e 5).

Peço e espero ser ouvida pelo Senhor Presidente da Administração, ou quem este indique para o efeito, para uma breve reunião em que eu transmita pessoalmente esta minha situação, os meus apelos e o meu propósito de bem cumprir integralmente todos os meus deveres, com toda a dedicação, pedindo esta oportunidade da vossa parte de me redimir e de integralmente cumprir ao que me proponho e tudo o que proponham cumprir, peço humildemente o vosso perdão.

Têm a minha vida e dos meus filhos na vossa mão, por favor possibilitem-me uma oportunidade de me reerguer que prometo não falhar e dignificar essa oportunidade até ao fim dos meus dias, prometo conscientemente.  
(...)"

**1.15.** A trabalhadora juntou dois documentos e indicou 7 testemunhas.

**1.16.** No dia 10 de março de 2023, foram juntos ao processo disciplinar os autos de declarações das testemunhas indicadas pela trabalhadora:

- a) Dra. ...,
- b) Dra. ...,
- c) Dra. ...,
- d) ...,
- e) Enf. ...,
- f) ...,
- g) Dra. ...;

**1.17.** No dia 13 de março de 2023, foi proferido despacho de encerramento da instrução do Processo de Disciplinar n.º ...

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, para que, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE), com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, esta Comissão emita “parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.3.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e

psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

**2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.5.** Em expressa correlação com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.6.** Ainda em correspondência com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

**2.7.** Nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “(...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá, não só de

se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.9.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

**2.10.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.11.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** Relativamente ao conceito de justa causa, refere o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que : “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).”

**2.13.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações

personais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**2.14.** De forma abreviada, dir-se-á que, em concreto, “na justa causa de despedimento exige-se que o comportamento do trabalhador revista, em si e nas suas consequências, um grau de gravidade que, num juízo de proporcionalidade e/ou de justa medida, torne inexigível para a entidade empregadora a manutenção da relação laboral.” - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02/11/2015 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.15.** Pelo que se impõe avaliar sempre se, perante os factos versados no âmbito do processo disciplinar, não seria suficiente a aplicação à trabalhadora de uma sanção disciplinar de índole meramente conservatória.

**2.16.** Ora, no caso em apreciação, e por referência à nota de culpa remetida à trabalhadora, entende a entidade empregadora que a Enfermeira ... procurou e retirou para si um claro benefício pelo facto de exercer a sua atividade profissional no Serviço de Pediatria e manter relações de proximidade e convivência diária com os profissionais daquele Serviço de Natureza Assistencial que acompanha clinicamente o seu filho, nomeadamente para efeitos de emissão de declarações de amamentação e para alteração, adiamento e cancelamento de consultas médicas; Que, com a prática dos relatados factos, a Enfermeira ... incorreu em ilícito disciplinar, por violação dos deveres laborais de lealdade e de urbanidade, previstos na alínea a) e f) do n.º 1, do artigo 128º do Código do Trabalho;

**2.17.** Mais refere a empregadora que, no âmbito das relações jurídicas de trabalho subordinado, o trabalhador deve proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento dos seus deveres, conforme estatuído no artigo 126.º, n.º1 do Código do Trabalho, sendo que o conceito jurídico de boa-fé está relacionado com as ideias de fidelidade, lealdade, honestidade e confiança, ideias essas que, no âmbito jurídico-laboral se corporizam nos deveres laborais constantes do artigo 128º do Código do Trabalho; E ainda que a violação do dever laboral de respeito, urbanidade e probidade, previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho determina que o trabalhador deve respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade, sendo que a violação desse dever poderá assumir diversos modos e diversas formas, bem como pode ocorrer com maior ou menor gravidade consoante o caso concreto.

**2.18.** A Enfermeira ..., entende a entidade empregadora, violou o dever de respeito, urbanidade e probidade, previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 128. do Código do Trabalho, na medida em que usurpou as credenciais da Dra. ..., sua colega de trabalho, para a realização de acessos indevidos à plataforma ... e ao processo clínico do seu filho ..., assim como utilizou, indevidamente e abusivamente, a identificação da Dra. ... e da Dra. ..., suas colegas de trabalho, nos documentos por esta falsificados.

**2.19.** Ademais, constata que a Enfermeira ... procurou retirar partido em benefício próprio do exercício das suas funções como profissional de enfermagem do Serviço de Pediatria do ... não apenas nas mencionadas situações de falsificação de documento e de usurpação de credenciais, mas também nas situações em que procurou alterar, adiar ou cancelar atos médicos relativos aos seus filhos menores, o que demonstra a existência de uma prática habitual e reiterada por essa profissional de enfermagem de comportamentos violadores dos seus deveres laborais e que colocam, seriamente, em causa a relação de confiança entre a sua entidade empregadora e essa profissional;

**2.20.** E ainda que, no ano de 2022, foi aplicada uma sanção disciplinar de repreensão registada à Enfermeira ... pelo furto de cremes doados a um utente do ..., sendo que apenas não foi aplicada uma sanção disciplinar mais gravosa a essa profissional de enfermagem devido ao facto de, previamente à abertura do respetivo processo disciplinar, ter confessado o sucedido, mostrado arrependimento e devolvido os produtos furtados.

**2.21.** Os factos que entende apurados consubstanciam, no entender da entidade empregadora, justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho que acima transcrevemos.

**2.22.** Ora, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é **dever das entidades empregadoras** comprovar, 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 parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.23.** E, nomeadamente, que através de prova carreada para o processo disciplinar possam ilidir a presunção que decorre do artigo 63º, n.º 2 do Código do Trabalho.

**2.24.** Considerando na sua globalidade o processo disciplinar, os factos que integram a nota de culpa e a prova dele constante entendemos, porém, que a imputação dos factos à trabalhadora arguida é baseada numa firme convicção da entidade empregadora que não tem respaldo na prova efectivamente produzida. Aliás, nem na prova produzida no inquérito prévio, nem na prova produzida no processo disciplinar, designadamente na inquirição das testemunhas arroladas pela própria trabalhadora, das quais destacamos a Sra. Médica, cujas credenciais terão sido usurpadas, e que refere expressamente que embora a trabalhadora lhe tenha apresentado um pedido de desculpas, nunca alegou em concreto os factos que terá praticado.

**2.25.** Ademais, das próprias declarações da trabalhadora expressas na resposta à nota de culpa se afere a intenção da mesma em não contrariar os factos de que vem acusada, o que, de todo em todo, não significa que os tenha praticado.

**2.26.** De resto, os factos que se entendem apurados resultam, em nosso entender, mais de um juízo de convicção e dedução do que de prova apresentada, ficando por esclarecer quem, quando, e como terão sido usurpados os dados informáticos e pessoais do/a profissional que atestou 3 das 9 declarações apresentadas pela trabalhadora arguida.

**2.27.** Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexa causal entre a prática da infração disciplinar, tal como

configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.28.** É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, **nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta – que não se encontra sequer provada - da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.**

**2.29.** Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço *in concreto* dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

**2.30.** Neste sentido, a justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

**2.31.** E de tal sorte que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

**2.32.** Como se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

**2.33.** Sendo que, na referida ponderação não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator – que aliás, no caso em apreço, nem se encontra fundamentada pela entidade empregadora - conforme dispõe o nº 1 do art.º 330º, pelo que se impõe ponderar, a cada caso, se será suficiente a aplicação ao/à trabalhadora de uma sanção disciplinar de índole conservatória.

**2.34.** Citando ainda, e de novo, Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

**2.35. É neste contexto que entendemos que não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos e que, pela sua gravidade e consequências tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.**

**2.36.** E, por isso, concluímos que, no caso concreto, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação

entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, tal como configurados da nota de culpa, **o despedimento se revela uma sanção manifestamente desproporcional e infundada.**

**2.37.** Entendemos igualmente que a entidade empregadora não releva, de forma ponderada, na decisão a tomar, todas as circunstâncias que possam depor a favor da trabalhadora.

**2.38.** Saliemos, por fim, que a sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, é nossa firme convicção, não se verifica no caso em apreço.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE **opõe-se ao despedimento com justa causa** da trabalhadora ..., promovido pela ..., uma vez que não ilidindo a presunção a que se refere o 63º, nº 2 do Código do Trabalho, não se consideram afastados os indícios de que despedimento possa em concreto constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**