

PARECER N.º 578/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 n.º CITE-D/2568/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por carta registada remetida no dia **25 de maio 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 constam cópia do processo disciplinar e relatório intercalar, num total de 47 (quarenta e sete) páginas, incluindo o requerimento inicial.

1.3. No dia **06 de março de 2023**, foi remetida à trabalhadora, por carta registada com AR, comunicação nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho dando conta que na sequência do comportamento assumido pela mesma, no decorrer da actividade profissional, foi decidido instaurar-lhe processo disciplinar, e que a a provarem-se os factos de que é acusada, é intenção da entidade empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa.

1.4. A nota de culpa foi elaborada nos termos que transcrevemos:

(...)

«O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., contra a colaboradora ... com o n.º ... e a categoria de ..., na sequência da participação e documentação dos autos.

II— Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.

III — Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353º do Código do Trabalho, contra à colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A arguida é colaboradora do ... e exercia, à data dos factos em apreço, funções na loja do ...

2. A arguida está ausente do serviço, por diferentes motivos, desde Julho de 2020.

3. Algumas das ausências da arguida são pela mesmas justificadas com a entrega de documentos emitidos por diferentes entidades médicas.

4. Como aconteceu para as ausências do dia 27 de Janeiro de 2023 e de 3 a 5 de Fevereiro de 2023.

5. Para essas ausências a arguida entregou duas declarações, alegadamente, emitidas pela ...

6. A primeira referente a um episódio médico da sua filha que a tinha levado a necessitar de ir ao hospital.

7. Nessa declaração, com data de 27/01/2023, constava que a ... “Se encontrou no Serviço ... no dia 27/01/2023 das 08:17PM até ao dia 27/01/2023 10:24PM”.

8. Acrescentando-se ‘Estará impedida por motivos de (estar doente) de comparecer no estabelecimento de ensino no dia 27/01/2023 até 02/02/2023’.

9. A segunda referente a um outro episódio médico da própria arguida.

10. Nessa declaração, com data de 03/02/2023, era declarado que a arguida tinha uma doença aguda, constando que “Se encontra com Doença Aguda, o que não poderá comparecer ao seu local de trabalho de 03/02/2023 até dia 05/03/2023. Período de 3 (Três) dias...”

11. Como os documentos em causa suscitaram dúvidas quanto à sua autenticidade¹ foi solicitado à ..., entidade indicada como emitente das mesmas, que verificasse a autenticidade e o teor das respectivas declarações, juntando-se cópia das mesmas.

12. Em resposta a essa solicitação, a ... veio informar que:

“No seguimento do email abaixo, e após verificarmos os dois documentos que nos enviam, informamos, sem qualquer dúvida que os mesmos são falsos. Em primeiro lugar, existe um código nas nossas declarações que remete para a data em que foi prestado o serviço, encontra-se por cima da linha do rodapé, sendo que neste documento o código é o mesmo, ..., que nos remete para um serviço prestado por nós no passado dia 27.04.2022 a uma utente que não é nenhuma das utentes que constam nos documentos que nos enviam.

Isto quer dizer que o documento que foi emitido originalmente a 27.04.2022 está a ser adulterado e a servir para outras pessoas justificarem dias de falta, sem pertencerem a nenhuma entidade e sem terem solicitado qualquer serviço de assistência, pois após uma busca exaustiva na nossa base de dados não temos qualquer registo em nome de ... nem em nome de ...

É com grande espanto que verificamos que num documento da ... tenta comprovar-se a presença na ... Como pode uma entidade comprovar a presença noutra entidade?

E no outro documento temos datas completamente erradas, de 03.02.2023 a 05.03.2023, período de 3 dias???

Já para não mencionar que todo o layout das nossas declarações foi completamente alterado, desde o tipo de letra ao conteúdo das mesmas...

Estamos claramente perante um caso de falsificação de documentos, pelo que não confirmamos a veracidade dos respectivos documentos e agradecemos que nos informem acerca do evoluir desta situação, pois infelizmente apesar de não ser um caso inédito, consideramos ser uma situação grave que temos que tentar travar o quanto antes.”

13. Donde resulta que as declarações entregues pela arguida para justificar as suas duas faltas acima referidas, não corresponde à realidade, referindo-se nessas declarações, factos que não são verdadeiros.

14. Isto é, a arguida, ou alguém por ela, fez constar, nas declarações que a arguida entregou aos serviços competentes da loja, para justificar as suas ausências, factos,

juridicamente relevantes, que não correspondem à realidade.

15. Sendo esses documentos falsos.

16. Essa falsidade era do conhecimento da arguida, pois a mesma sabia que nem ela nem a sua filha tinham estado nos locais aí indicados, nos dias e horas que constam nas declarações que entregou.

17. Apesar disso, a arguida usou esses documentos falsos, para justificar as suas ausências ao serviço, a fim de que as mesmas fossem qualificadas como justificadas.

18. A arguida usou duas declarações falsas, para justificar as suas ausências.

19. Bem sabendo que esses documentos não correspondiam à verdade.

20. A arguida agiu com a intenção de enganar a sua entidade patronal, usando documentos falsos, para justificar as suas ausências ao serviço.

21. Através da qual, prestou falsas declarações relativas à justificação das suas faltas.

22. A arguida sabia que os documentos apresentados não correspondiam à realidade e que não tinha justificação para as faltas que tinha dado.

23. Razão pela qual, essas faltas têm que ser consideradas como injustificadas.

24. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que as suas atitudes constituem ilícitos disciplinares graves.

IV— Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever: de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art. 128.º, do Código de Trabalho. Acresce que as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências, resultantes não só, mas essencialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou à entidade patronal — é susceptível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351.º do Código de Trabalho.

Face a tal circunstancialismo, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do mesmo diploma legal.

Assim, e nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Nota de Culpa à arguida, para que esta possa actuar em conformidade e para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, responder por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis (art. 355º do Código do Trabalho), a contar da data de recepção da mesma podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias.»

1.5. A trabalhadora apresentou a sua resposta à nota de culpa, remetida por correio eletrónico no dia 28 de março de 2023, e elaborada nos seguintes termos:

“(…)

1º

A arguida vem acusado por violação dos deveres profissionais de: violação do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art. 128.º, do Código de Trabalho.

2º

Propondo o Sr. Instrutor do presente processo disciplinar, a intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do mesmo diploma legal.

3º

Alegadamente os factos praticados terão ocorrido em 27 de janeiro e de 3 a 5 de fevereiro de 2023, porém cumpre esclarecer que a ausência de 27 de janeiro é verdadeira.

4º

De facto, a menor ... foi submetida a tratamento hospitalar junto do Hospital de ... e necessitou de assistência inadiável e imprescindível que, uma vez que a arguida é mãe solteira, sem qualquer suporte de retaguarda, apenas poderia ser prestada por si.

Não obstante e, por mero dever de patrocínio,

5º

Cumpre informar que a arguida foi vítima de violência doméstica, desde março de 2021, conforme NUIPC 178/21.OSXLSB, como aliás é de conhecimento do empregador, o que por si só altera psicologicamente qualquer um.

6.º

Acrescendo ao facto de, além de vítima de violência doméstica, ter sido mãe de seu filho em 08 de março de 2021 e de sua filha a 04 de abril de 2022.

7º

É fundamental ter presente os factos acima descritos, pois levaram a que a arguida sofresse uma Depressão Grave Pós-parto, o que a levou a ser submetida a tratamento, sendo que a medicação provoca sonolência e distúrbios fortes de Transtorno Obsessivo Compulsivo com crises de Ansiedade.

Por outro lado,

8.º

Sobre os factos que lhe são imputados, a arguida não nega ter usado documentos falsos contudo, dadas as circunstâncias descritas, seria curial ser relevada nos presentes autos, atendendo ao objetivo do procedimento disciplinar, e não pode ser interpretado como verdade o ponto 24 da Nota de Culpa onde se lê “A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que as suas atitudes constituem ilícitos disciplinares graves.”

Face ao exposto,

9º

Não negando os factos que lhe são imputados, torna-se da mais elementar justiça que tudo o relatado seja tomado em conta, pois os atos não podem ser assumidos como livres e conscientes, nem tampouco dolosos, pelo que a arguida vem pedir clemência e que, ao invés do Despedimento por justa causa, lhe seja atribuída uma pena disciplinar de Suspensão de Funções pelo período estritamente necessário para o tratamento da Depressão, que se entende ser razoável pelo período de seis meses.

10.º

No caso de a entidade empregadora ser irredutível quanto à intenção de despedimento, e não sendo verosímil que os atos da arguida tenham sido conscientes, não pode este despedimento ser considerado por justa causa.”

1.6. No dia **3 de abril de 2023**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora um aditamento à nota de culpa, elaborado nos seguintes termos:

“(…) O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., contra a colaboradora ... com o n.º ... e a categoria de operador supermercado 18, na sequência da participação e documentação dos autos.

II — A arguida tem em curso um processo disciplinar, no qual já foi emitida a respectiva nota de culpa, tendo a arguida apresentado a sua defesa e juntado documentos.

III — Entretanto, foi efectuada uma nova participação disciplinar, onde se dão conta de novos factos praticados pela arguida que constituem ilícitos disciplinares.

IV — Assim, elabora-se o presente Aditamento à Nota de Culpa, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 353º do Código do Trabalho, contra a colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A arguida é colaboradora do ... e exercia, à data dos factos em apreço, funções na loja do ...
2. A arguida continua ausente do serviço, por diferentes motivos.
3. Algumas das ausências da arguida são pela mesmas justificadas com a entrega de documentos emitidos por diferentes entidades médicas.
4. O que acontece, para justificar as suas ausências de 27/01/2023 a 02/02/2023, em que a arguida juntou aos autos um documento denominado Justificação de Presença, alegadamente emitido pela ...
5. Nesse documento, com data de 27/01/2023, constava que a arguida “Encontra-se impedida de comparecer ao seu local de trabalho por Assistência à Família.”
6. Sendo indicado como nome do familiar a ... e o grau de parentesco de filha.
7. À semelhança do que tinha acontecido com os anteriores documentos, este documento suscitou dúvidas quanto à sua autenticidade.
8. Pelo que foi solicitado à ..., entidade indicada como emitente das mesmas, que verificasse a autenticidade e o teor do respectivo documento, juntando-se cópia da mesma.
9. Em resposta a essa solicitação, a ...veio informar que:
‘No seguimento do email abaixo, informamos que estamos perante mais um caso de falsificação de documentos. O código por cima do rodapé continua a ser o mesmo que consta nas declarações enviadas anteriormente e que remete para uma assistência ocorrida em Abril de 2022. É perfeitamente notório que a declaração foi toda adulterada, desde o layout, ao teor da mesma, até o conteúdo do nosso carimbo foi alterado, tendo sido feita uma cópia em que os rodapés se sobrepõem.

As pessoas mencionadas na declaração não constam no nosso sistema nem temos qualquer registo de pedido de assistência nas datas indicadas.

Assim sendo, não confirmamos a veracidade da referida declaração, pois a mesma foi completamente adulterada, sendo falsa.

Reiteramos a nossa disponibilidade para o que necessitarem a fim de apurar o que de facto se está a passar relativamente à falsificação das declarações.”

10. Donde resulta que o documento entregue pela arguida para justificar as faltas acima referidas, não correspondem à realidade, referindo-se nesse documento, factos que não são verdadeiros.

11. Isto é, a arguida, ou alguém por ela, fez constar, no documento que a arguida enviou aos serviços competentes da loja, para justificar as suas ausências, factos juridicamente relevantes, que não correspondem à realidade.

12. Sendo esse documento falsos.

13. Essa falsidade era do conhecimento da arguida, pois a mesma sabia que não tinha estado no local aí indicado, nos dias e horas que constam no documento que entregou.

14. Apesar disso, a arguida usou esse documento falso, para justificar as suas ausências ao serviço, a fim de que as mesmas fossem qualificadas como justificadas.

15. A arguida usou, mais uma vez, um documento falso, para justificar as suas ausências.

16. Bem sabendo que esse documento não correspondia verdade.

17. A arguida agiu com a intenção de enganar a sua entidade patronal, usando documentos falsos, para justificar as suas ausências ao serviço.

18. Através da qual, prestou falsas declarações relativas à justificação das suas faltas.

19. O que já havia feito anteriormente, conforme o presente processo em curso.

20. Apesar disso a arguida continua a ter o mesmo tipo de comportamento.

21. Mostrando um reiterado desinteresse no cumprimento dos mais elementares deveres laborais a que está sujeita.

22. O que põe em causa a confiança da sua entidade patronal.

23. A arguida sabia que o documento apresentado não correspondia à realidade e que não tinha justificação para as faltas que tinha dado.

24. Razão pela qual, essas faltas têm que ser consideradas como injustificadas.

25. O que leva a que a arguida tenha faltado ao serviço, injustificadamente, nesses dias.

26. Sendo que essas faltas — dadas de 27.01.2023 a 02.02.2023 - atingem, no ano civil, 5 faltas injustificadas seguidas.

27. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que as suas atitudes constituem ilícitos disciplinares graves.

IV— Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação do dever: de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art. 128.º, do Código de Trabalho,

Acresce que as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências — resultantes não só, mas essencialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou à entidade patronal — é suscetível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351.º do Código de Trabalho.

Face a tal circunstancialismo, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do mesmo diploma legal.

Assim, e nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Aditamento à Nota de Culpa à arguida, para que esta possa actuar em conformidade e para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, responder por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis (art. 355º do Código do Trabalho), a contar da data de recepção da mesma, podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias.”

1.7. Não consta que a trabalhadora arguida tenha vindo responder ou apresentar defesa relativamente aos factos alegados neste aditamento à nota de culpa.

1.8. Foi elaborado relatório final do processo disciplinar com data de **9 de maio de 2023**, nos seguintes termos:

“(…)

1) INTRODUÇÃO

1 — O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., contra a colaboradora ..., com o n.º ... e a categoria de ... na sequência da participação e documentação dos autos.

2 — Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.

II) DA INSTRUÇÃO E DA NOTA DE CULPA

1 — O presente processo disciplinar teve início após uma participação disciplinar, através das quais se deram a conhecer os factos praticados pela arguida, referente a ausências de 27-01-2023 e 03-03-2023 a 05-03-2023, tendo sido junto com a mesma as declarações entregues pela arguida para justificar as suas faltas, bem como os emails com a informação, prestada pela alegada entidade emitente, sobre esses documentos.

2 — Já com o processo em curso, foi entregue uma nova participação disciplinar, através da através das quais se deram a conhecer novos factos praticados pela arguida, referente a ausências de 27-01-2023 a 02/02/2023, tendo sido junto com a mesma a declaração entregue pela arguida para justificar as suas faltas, bem como os emails com a informação, prestada pela alegada entidade emitente, sobre esses documentos.

3 — Com base nas comunicações e nos documentos juntos aos autos, elaborou-se a competente **NOTA DE CULPA**, bem como o **ADITAMENTO À NOTA DE CULPA**, nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 353.º e 355.º do Código do Trabalho, na qual foram imputados à arguida ... os factos constantes dos mesmos e que aqui se dão por reproduzidos.

III) DA DEFESA DA ARGUIDA E DOS ACTOS SUBSEQUENTES

1 — Notificada da Nota de Culpa (NC), a arguida apresentou a sua **RESPOSTA**, já fora do prazo de 10 dias úteis (prazo terminava a 23-03-2023 e a defesa foi remetida por email de 28-03-2023), alegando que a resposta já tinha sido remetida pelo seu advogado, o que não tinha acontecido, apesar disso a defesa foi aceite e junta aos autos, na qual, em síntese, se alegava:

- a ausência de 27 de Janeiro é verdadeira;
- a menor ... foi submetida a tratamento hospitalar junto do Hospital de ..., uma vez que é mãe solteira e era a única que podia prestar essa assistência;
- foi vítima de violência doméstica desde Março de 2021;
- tal é do conhecimento da entidade empregadora;

- foi mãe do seu filho a 8/3/2021 e da sua filha a 4.4.2022;
- sofreu de depressão grave Pós-parto, tendo sido submetida a tratamentos;
- esses tratamentos provocam sonolência e distúrbios fortes de transtorno obsessivo compulsivo com crises de ansiedade;
- usou documentos falsos, mas os seus actos não podem ser assumidos como livres e conscientes, nem dolosos;
- o que deve ser tomado em atenção, não se aplicando a pena de despedimento.

2 — Com a sua defesa a arguida juntou quatro documentos:

- um certificado de incapacidade temporária para o trabalho de 06-02-2023 a 17-02-2023;
- uma declaração der presença no hospital de 13-03-2023 (ginecologia e psicologia);
- uma declaração der presença no hospital de 22-03-2023, com recomendação de repouso de 3 dias;
- uma declaração de presença em consulta 23-03-2023

4 — Notificada do ADITAMENTO À NOTA DE CULPA e decorridos mais de dez dias úteis sobre essa notificação (art. 355.º do Código do trabalho), constata-se que a arguida não apresentou qualquer resposta, não juntou documentos nem solicitou a realização de quaisquer diligências probatórias.

5 — Considerando a documentação existente nos autos, que se revela suficiente para prova dos factos que lhe são imputados, não se julgou necessário proceder a acrescidas diligências probatórias.

IV) DA ANÁLISE CRÍTICA DA PROVA PRODUZIDA

1 — Face aos elementos probatórios carreados para os autos, é possível formular um juízo de convicção relativamente à veracidade da factualidade disciplinarmente imputada à arguida na Nota de Culpa.

2 — Perante a prova produzida, julgam-se confirmados os factos pelos quais a arguida veio acusada.

3 — A falsidade das duas primeiras declarações entregues pela arguida está devidamente demonstrada nos autos, uma vez que a alegada entidade emitente veio dizer que as mesmas não tinham sido por si emitidas.

4 — Em relação a isso a arguida confessa a falsidade dessas declarações, mas refere que efectivamente esteve a prestar assistência à sua filha menor que tinha sido operada no dia 27- 01-2023.

5 — No entanto, com a sua resposta a arguida não junta qualquer documento comprovativo dessa operação, sendo que, se tivesse ocorrido, facilmente teria obtido esses documentos e os documentos que junta com a sua defesa referente a presenças no hospital e/ou em consultas, nada têm que ver com esses dias.

6 — Acresce que, conforme adiante melhor se explicará, para esses dias 27-01-2023 a 02-02-2023, a arguida juntou uma declaração que também é falsa.

7—A arguida alega ainda em sua defesa que teve vários problemas pós-parto e que o tratamento a que foi submetida, que a arguida apenas alega, mas não demonstra, levou a que os seus actos não pudessem ser assumidos como livres e conscientes.

8 — Acontece que os factos em causa se verificaram em Janeiro e Fevereiro de 2023, quase um ano depois do nascimento da segunda filha da arguida, que de acordo com o que a arguida referiu, aconteceu em Abril de 2022.

9 — Apesar de se admitir que as situações referidas pela arguida — violência doméstica e nascimento do primeiro filho em Março de 2021 e o nascimento da

segunda filha em Abril de 2022 - pudessem causar problemas no seu discernimento, não se aceita, nem a arguida o demonstra, que o estado em que alegadamente se encontrava, que também não foi demonstrado, a impediu de ter a consciência da ilicitude do seu acto, ainda para mais quando se trata da prática de um crime de falsificação, repetido em dois diferentes momentos, como é o caso.

10 — Acresce que já depois da instauração do processo, a arguida entregou na loja uma nova declaração, alegadamente emitida pela mesma entidade que havia emitido as anteriores, supostamente referente à intervenção cirúrgica que a filha da arguida tinha sido sujeita e para justificar as suas ausências de 27-01-2023 a 02-02-2023.

11 — Face ao que tinha já tinha acontecido, essa declaração foi remetida à alegada entidade emitente que, mais uma vez, veio dizer que não tinha emitido aquela declaração, sendo a mesma falsa, acrescentando que as pessoas mencionadas na declaração, no caso a arguida e a sua filha, não consta no seu sistema nem tem qualquer pedido de assistência nas datas indicadas.

12 — Face ao exposto, não há qualquer dúvida de que a arguida utilizou três declarações falsas para justificar as suas ausências ao serviço, tendo-o feito em dois diferentes momentos, com cerca de um mês de intervalo, daí resultando que os comportamentos de que a arguida é acusada foram adoptados de forma consciente, culposa e deliberada.

13 — Pelo exposto, e sem necessidade de mais considerações, os factos pelos quais a arguida veio acusado não podem deixar de se considerar provados.

V) DOS FACTOS DADOS POR PROVADOS

A. Da prova carreada para os autos, e de acordo com a fundamentação infra descrita, consideram-se provados, da nota de culpa, os seguintes factos:

1. A arguida é colaboradora do ... e exercia, à data dos factos em apreço, funções na loja do ...
2. A arguida está ausente do serviço, por diferentes motivos, desde Julho de 2020.
3. Algumas das ausências da arguida são pela mesmas justificadas com a entrega de documentos emitidos por diferentes entidades médicas.
4. Como aconteceu para as ausências do dia 27 de Janeiro de 2023 e de 3 a 5 de Fevereiro de 2023.
5. Para essas ausências a arguida entregou duas declarações, alegadamente, emitidas pela ...
6. A primeira referente a um episódio médico da sua filha que a tinha levado a necessitar de ir ao hospital.
7. Nessa declaração, com data de 27/01/2023, constava que a ... “Se encontrou no Serviço ... no dia 27/01/2023 das 08:17PM até ao dia 27/01/2023 10:24PM”.
8. Acrescentando-se “Estará impedida por motivos de (estar doente) de comparecer no estabelecimento de ensino no dia 27/01/2023 até 02/02/2023”.
9. A segunda referente a um outro episódio médico da própria arguida.
10. Nessa declaração, com data de 03/02/2023, era declarado que a arguida tinha uma doença aguda, constando que “Se encontra com Doença Aguda, o que não poderá comparecer ao seu local de trabalho de 03/02/2023 até dia 05/03/2023. Período de 3 (Três) dias.
11. Como os documentos em causa suscitaram dúvidas quanto à sua autenticidade, foi solicitado à ..., entidade indicada como emitente das mesmas, que verificasse a autenticidade e o teor das respectivas declarações, juntando-se cópia das mesmas.



12. Em resposta a essa solicitação, a ... veio informar que:

“No seguimento do email abaixo, e após verificarmos os dois documentos que nos enviam, informamos, sem qualquer dúvida que os mesmos são falsos.

Em primeiro lugar, existe um código nas nossas declarações que remete para a data em que foi prestado o serviço, encontra-se por cima da linha do rodapé, sendo que neste documento o código é o mesmo, ..., que nos remete para um serviço prestado por nós no passado dia 27.04.2022 a uma utente que não é nenhuma das utentes que constam nos documentos que nos enviam.

Isto quer dizer que o documento que foi emitido originalmente a 27.04.2022 está a ser adulterado e a servir para outras pessoas justificarem dias de falta, sem pertencerem a nenhuma entidade e sem terem solicitado qualquer serviço de assistência, pois após uma busca exaustiva na nossa base de dados não temos qualquer registo em nome de ... nem em nome de ...

É com grande espanto que verificamos que num documento da ... tenta comprovar-se a presença na ... Como pode uma entidade comprovar a presença noutra entidade?

E no outro documento temos datas completamente erradas, de 03.02.2023 a 05.03.2023, período de 3 dias???

Já para não mencionar que todo o layout das nossas declarações foi completamente alterado, desde o tipo de letra ao conteúdo das mesmas.

Estamos claramente perante um caso de falsificação de documentos, pelo que não confirmamos a veracidade dos respectivos documentos e agradecemos que nos informem acerca do evoluir desta situação, pois infelizmente apesar de não ser um caso inédito, consideramos ser uma situação grave que temos que tentar travar o quanto antes.”

13. Donde resulta que as declarações entregues pela arguida para justificar as suas duas faltas acima referidas, não corresponde à realidade, referindo-se nessas declarações, factos que não são verdadeiros.

14. Isto é, a arguida, ou alguém por ela, fez constar, nas declarações que a arguida entregou aos serviços competentes da loja, para justificar as suas ausências, factos, juridicamente relevantes, que não correspondem à realidade.

15. Sendo esses documentos falsos.

16. Essa falsidade era do conhecimento da arguida, pois a mesma sabia que nem ela nem a sua filha tinham estado nos locais aí indicados, nos dias e horas que constam nas declarações que entregou.

17. Apesar disso, a arguida usou esses documentos falsos, para justificar as suas ausências ao serviço, a fim de que as mesmas fossem qualificadas como justificadas.

18. A arguida usou duas declarações falsas, para justificar as suas ausências.

19. Bem sabendo que esses documentos não correspondiam à verdade.

20. A arguida agiu com a intenção de enganar a sua entidade patronal, usando documentos falsos, para justificar as suas ausências ao serviço.

21. Através da qual, prestou falsas declarações relativas à justificação das suas faltas.

22. A arguida sabia que os documentos apresentados não correspondiam à realidade e que não tinha justificação para as faltas que tinha dado.

23. Razão pela qual, essas faltas têm que ser consideradas como injustificadas.

24. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que as suas atitudes constituem ilícitos disciplinares graves.

B. Da prova carreada para os autos, e de acordo com a fundamentação infra descrita, consideram-se provados, do aditamento, os seguintes factos:

1. A arguida é colaboradora do ... e exercia, à data dos factos em apreço, funções na loja do ...
2. A arguida continua ausente do serviço, por diferentes motivos.
3. Algumas das ausências da arguida são pela mesmas justificadas com a entrega de documentos emitidos por diferentes entidades médicas.
4. O que acontece, para justificar as suas ausências de 27/01/2023 a 02/02/2023, em que a arguida juntou um documento denominado Justificação de Presença, alegadamente emitido pela ...
5. Nesse documento, com data de 27/01/2023, constava que a arguida “Encontra-se impedida de comparecer ao seu local de trabalho por Assistência à Família.”
6. Sendo indicado como nome do familiar a ... e o grau de parentesco de filha.
7. À semelhança do que tinha acontecido com os anteriores documentos, este documento suscitou dúvidas quanto à sua autenticidade.
8. Pelo que foi solicitado à ..., entidade indicada como emitente das mesmas, que verificasse a autenticidade e o teor do respectivo documento, juntando-se cópia da mesma.
9. Em resposta a essa solicitação, a ...veio informar que:
“No seguimento do email abaixo, informamos que estamos perante mais um caso de falsificação de documentos.
O código por cima do rodapé continua a ser o mesmo que consta nas declarações enviadas anteriormente e que remete para uma assistência ocorrida em Abril de 2022.
É perfeitamente notório que a declaração foi toda adulterada, desde o layout, ao teor da mesma, até o conteúdo do nosso carimbo foi alterado, tendo sido feita uma cópia em que os rodapés se sobrepõem.
As pessoas mencionadas na declaração não constam no nosso sistema nem temos qualquer registo de pedido de assistência nas datas indicadas.
Assim sendo, não confirmamos a veracidade da referida declaração, pois a mesma foi completamente adulterada, sendo falsa.
Reiteramos a nossa disponibilidade para o que necessitarem a fim de apurar o que de facto se está a passar relativamente à falsificação das declarações.”
10. Donde resulta que o documento entregue pela arguida para justificar as faltas acima referidas, não correspondem à realidade, referindo-se nesse documento, factos que não são verdadeiros.
11. Isto é, a arguida, ou alguém por ela, fez constar, no documento que a arguida enviou aos serviços competentes da loja, para justificar as suas ausências, factos, juridicamente relevantes, que não correspondem à realidade.
12. Sendo esse documento falsos.
13. Essa falsidade era do conhecimento da arguida, pois a mesma sabia que não tinha estado no local aí indicado, nos dias e horas que constam no documento que entregou.
14. Apesar disso, a arguida usou esse documento falso, para justificar as suas ausências ao serviço, a fim de que as mesmas fossem qualificadas como justificadas.
15. A arguida usou, mais uma vez, um documento falso, para justificar as suas ausências.
16. Bem sabendo que esse documento não correspondia à verdade.



17. A arguida agiu com a intenção de enganar a sua entidade patronal, usando documentos falsos, para justificar as suas ausências ao serviço.
18. Através da qual, prestou falsas declarações relativas à justificação das suas faltas.
19. O que já havia feito anteriormente, conforme o presente processo em curso.
20. Apesar disso a arguida continua a ter o mesmo tipo de comportamento.
21. Mostrando um reiterado desinteresse no cumprimento dos mais elementares deveres laborais a que está sujeita.
22. O que põe em causa a confiança da sua entidade patronal.
23. A arguida sabia que o documento apresentado não correspondia à realidade e que não tinha justificação para as faltas que tinha dado.
24. Razão pela qual, essas faltas têm que ser consideradas como injustificadas.
25. O que leva a que a arguida tenha faltado ao serviço, injustificadamente, nesses dias.
26. Sendo que essas faltas — dadas de 27.01.2023 a 02.02.2023 - atingem, no ano civil, 5 faltas injustificadas seguidas.
27. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que as suas atitudes constituem ilícitos disciplinares graves.

VI) DO DIREITO

- 1 — Face à matéria dada como provada, importa proceder à aplicação do Direito.
- 2 — Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação do dever: de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art. 128.º, do Código de Trabalho,
- 3 - Acresce que, as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências, resultantes não só, mas essencialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, é susceptível de integrar, em abstracto, o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351.º do Código de Trabalho.
- 4 — Para justificar algumas das suas ausências ao serviço no decorrer do ano de 2023, a arguida entregou, em dois diferentes momentos, três declarações, sendo que, conforme confirmado, esses documentos eram falsos e não tinha sido emitidos pela entidade que neles consta, sendo que as faltas que a arguida pretendia justificar com a terceira declaração — dadas de 27.01.2023 a 02.02.2023 - atingem, no ano civil, 5 faltas injustificadas seguidas.
- 5 - Os comportamentos de que a arguida é acusada foram adoptados de forma consciente, culposa e deliberada.
- 6 — O significa que, para justificar as suas faltas, a arguida entregou declarações com factos juridicamente relevantes e que sabia não corresponderem à realidade, sendo que tal, para além de ser um ilícito disciplinar grave, também consubstancia a prática de um crime de falsificação, previsto e punível no art. 256.º do Código Penal.
- 7 - A arguida agiu livre e conscientemente, bem sabendo da ilicitude da sua conduta.
- 8 — Face ao que antecede, impõe-se determinar a sanção a aplicar e, se for esse o caso, a medida da mesma.
- 9 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpabilidade do infractor (art.º 330.º do Código de Trabalho).



10 - A arguida tem antecedentes disciplinares, sendo o presente processo o terceiro que é instaurado à arguida, sendo todos os processos relacionados com faltas injustificadas, o primeiro por faltas dadas no decurso do ano de 2019 que terminou com a aplicação da pena de 9 dias de suspensão e o segundo por faltas dadas no decurso do ano de 2020 que terminou com a aplicação da pena de 3 dias de

11 - Na Nota de Culpa e no Aditamento, e face aos comportamentos que indiciariamente eram imputados à arguida, admitia-se a possibilidade, e foi esse o propósito da entidade patronal, de aplicar a sanção de despedimento com justa causa (art.º 351 .o do Código do Trabalho).

12 - Instruído o processo, e carreada para os autos prova sobre os factos constantes da Nota de Culpa e aditamento, somos de parecer que se confirmaram os indícios da prática da totalidade dos factos aí invocados e que justificam a aplicação da sanção mais grave.

13 - Dispõe o art. 351.º do Código do Trabalho que “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”.

Estão, assim, em causa três elementos ou requisitos:

- comportamento culposo e grave do trabalhador;
- impossibilidade da subsistência da relação de trabalho;
- nexos de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral;

(v.d. entre outros, A. Motta Veiga, in Lições de Direito de Trabalho, Lisboa, 1997, pg. 541-542, Bernardo Lobo Xavier, in Justa Causa de Despedimento: conceito e ónus de prova, RDES, JAN/MAR —1998, pg. 28 e sgs., Ac. do STJ de 05.07.2012, de 23.11.2011 e de 17.06.2009 in www.dgsi.pt).

14- Prescreve o art. 351.º n.º 2, alínea t) do Código do Trabalho, que constitui justa causa de despedimento falsas declarações relativas à justificação de faltas e no mesmo artigo, na alínea g), dispõe-se que constitui justa causa de despedimento as faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.

15 - Face aos factos dados como provados, entendemos que se mostram preenchidos os supra referidos requisitos legais.

16 - A ilicitude consiste, desde logo, na violação dos deveres a que o trabalhador está contratualmente vinculado, seja por acção, seja por omissão, relativamente a deveres contratuais principais ou secundários, ou ainda a deveres acessórios de conduta, derivados da boa fé no cumprimento do contrato — Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 18 de Abril de 2007 (Processo n.º 2842/06) e de 8 de Março de 2006 (Processo n.º 3222/05).

17 - Relativamente ao comportamento culposo, entendido este como o nexos de imputação do facto ao trabalhador, a conduta da arguida assume uma intencionalidade tão óbvia que não necessita de maiores considerações para que possa, inclusivamente, ser classificada como dolosa.

18 - A arguida sabia que o seu comportamento se revelava contrário aos deveres laborais e gerais, cujo cumprimento lhe é exigido e, ainda assim, quis manter os seus propósitos.

19 - É igualmente patente a gravidade do comportamento da arguida.

20 - Também a impossibilidade da subsistência da relação laboral ficou demonstrada.

21 - A conduta da arguida fez tábua rasa de todos os limites que, segundo os ditames da confiança e da boa-fé, seriam razoáveis esperar no âmbito de uma relação contratual onde o elemento fiduciário é fundamental e essencial para a subsistência do mesmo vínculo.

22 - A prática dos factos dados como provados configura condutas culposas que eliminaram a base de confiança que tem de existir numa relação laboral.

23 - O comportamento da arguida afectou gravemente a confiança mútua que está na base do contrato de trabalho, constituindo tal comportamento violação dos deveres de assiduidade e de lealdade e justa causa de despedimento.

24 - Por último, importa aferir do nexu de causalidade entre o comportamento da arguida e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

25 - Não só não subsistem dúvidas sobre a imputabilidade dos comportamentos, como é manifesto que pela sua gravidade colocam os mesmos em causa a subsistência da supra referida relação de confiança, necessária à manutenção da relação laboral.

26 - A confiança que a entidade patronal depositava na arguida desapareceu, sem que possa alguma vez mais deixar de ter dúvidas quanto à conduta da mesma.

27 - Ademais, o absentismo é uma das mais graves infracções disciplinares em que pode incorrer um trabalhador e apresentação de declarações falsas para justificar essas ausências, mais do que uma simples violação do dever de assiduidade, representam, ainda, uma quebra de lealdade do trabalhador e uma manifestação de desobediência perante a entidade patronal.

28 - Sendo ainda certo que as falsas declarações relativas à justificação de faltas constituem, por si só, fundamento bastante para determinar a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa.

29 - Como tem sido, aliás, entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do trabalhador que foi criada no espírito do empregador pela conduta daquele, é suficiente para fundar uma justa causa de despedimento (v.d. entre outros, e para além dos acima referidos, os Ac. do STJ de 10.11.1993, in CJ, 1993, III, pg. 289; de 25.09.1996, in CJ, 1996, III, pg. 228; de 22.01.1997, A.D., 428-429, 1997, pg. 1065; de 28.01.1998, in CJ, 1998, pg. 258; e de 03.03.1998, in AD, 1998, 437, pg. 709).

30 — Em conclusão, comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação do dever: de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art. 128.º, do Código de Trabalho.

31 - Constituindo os mesmos, nos termos do disposto no art. 351.0, do Código do Trabalho, justa causa de despedimento, sendo essa, conforme acima referido, a intenção da entidade patronal.

32 - Face ao exposto e considerando o facto de que a arguida é lactante, deve solicitar-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o parecer prévio, conforme previsto no art. 63.º do Código de Trabalho. (...)."

Cumpre apreciar,

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. Cabe à CITE, 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 sua Lei Orgânica atual, “emitir 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 conformidade 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. Importa ainda salientar que, 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 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. Pelo que, 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 concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.

2.10. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos 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, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.12. O n.º 2 do citado artigo 351º do Código do Trabalho, enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto a alínea g) determina que “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para

a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

2.13. Ainda relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt: “ (...) 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 culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo 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 (...).”.

2.14. 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 pessoais 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 culposos 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”.

2.15. Com efeito, tem sido entendimento generalizado na jurisprudência, nomeadamente, no Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em www.dgsi.pt, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.16. Como aliás doutamente refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, “(...) nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção – ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)”.

2.17. No caso em apreço, a trabalhadora vem acusada da prática de comportamentos que integram a violação do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art. 128º, do Código de Trabalho, e que são, no entender da entidade empregadora, de tal forma graves que são susceptíveis de integrar, em abstracto, o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351º do Código de Trabalho.

2.18. Com efeito, vem a trabalhadora arguida acusada de, para justificar algumas das suas ausências ao serviço no decorrer do ano de 2023, entregar, em dois diferentes momentos, três declarações que constituem documentos eram falsos e não tinha sido emitidos pela entidade que neles consta, sendo que as faltas que a arguida pretendia justificar com a

terceira declaração — dadas de 27.01.2023 a 02.02.2023 - atingem, no ano civil, 5 faltas injustificadas seguidas.

2.19. Mais entende que os comportamentos de que a arguida é acusada foram adoptados de forma consciente, culposa e deliberada, e que para além de configurarem um ilícito disciplinar grave, também consubstanciam a prática do crime de falsificação, previsto e punível no art. 256º do Código Penal.

2.20. Tais factos, segundo aduz, provocaram uma quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, e pela sua gravidade e consequências não podem deixar de ser sancionados com a sanção disciplinar mais gravosa, seja, o despedimento com justa causa.

2.21. Por seu turno a trabalhadora, que não nega ter usado documentos falsos para justificar as faltas, pede clemência, alegando em sua defesa que os factos ocorrem em circunstâncias anímicas muito particulares que afastam o dolo das suas condutas.

2.22. 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 carregada 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, entendemos, desde logo, que não podemos confundir nesta sede a prática de um ilícito disciplinar, que não desconsideramos, com a prática de um comportamento que possa consubstanciar um ilícito penal e que deve ser alegado, instruído e comprovado em sede própria.

2.25. Cumpre perceber, nesta fase, se os comportamentos praticados pela trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, tornam legítima a decisão de aplicar a sanção disciplinar mais gravosa.

2.26. E a este respeito, entendemos que a gravidade e consequências dos factos, que possam em tese justificar um despedimento, não podem assentar em jargões e conceitos indeterminados. Assim, mostram-se por concretizar as consequências resultantes para a entidade empregadora da prática dos factos imputados à trabalhadora, de forma tal que permitam concluir, de forma segura, que se encontra, de facto, irremediavelmente comprometida a relação laboral.

2.27. Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos 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 da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.**

2.29. A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se à ideia de inexigibilidade da manutenção do contrato por parte do empregador, e deve traduzir uma impossibilidade prática, no sentido de que deve relacionar-se com o caso em concreto, e deve ainda ser imediata, no sentido de comprometer, desde logo, o futuro do vínculo.

2.30. 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).”

2.31. Verifica-se a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.

2.32. 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”.

2.33. A justa causa traduz-se, assim, numa situação de impossibilidade prática, de inexigibilidade no confronto dos interesses opostos das partes – essencialmente o da urgência da desvinculação do empregador e o da conservação do vínculo por parte do trabalhador.

2.34. 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)

2.35. Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in 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.”

2.36. 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, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 330.º.

2.37. Citando 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.”.

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

2.39. E concluimos, por isso, que, no caso concreto, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53.º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, tal como configurados no único elemento de que dispomos, e que é a nota de culpa, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional,

2.40. Entendemos igualmente que a entidade empregadora não comprova que qualquer daquelas faltas lhe tenha determinado diretamente prejuízos ou riscos graves para o trabalho, sendo que não basta a mera alegação dos mesmos, não permitindo assim concluir que o comportamento da trabalhadora, seja subsumível à justa causa de despedimento prevista na referida al. g) do n.º 2 do art.º 351.º.

2.41. E que não foram igualmente concretizadas quaisquer consequências sobrevindas das referidas faltas, uma vez que os factos alegados não são concludentes no sentido de uma impossibilidade de manutenção da relação laboral, pressuposto da aplicação da decisão de despedimento.

2.42. 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 lactante ..., promovido pela ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.