

PARECER N.º 1210/CITE/2024

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 5958 - DG/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 16.10.2024, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação do ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 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.** Em 11.07.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A Arguente é uma empresa que se dedica, essencialmente, à distribuição / venda de móveis e artigos de decoração, possuindo ainda nas suas instalações serviços de restauração e de venda de bens alimentares destinados aos seus clientes.*
 - 1.2.2.** *A Arguida foi admitida ao serviço da Arguente no dia 20 de maio de 2021, mediante contrato de trabalho, para o desempenho das funções de “Sales Co-worker”, correspondentes à categoria profissional de “Operador de Supermercado de 2ª”.*

- 1.2.3.** *A Arguente tomou conhecimento da prática de comportamentos adotados pela Arguida reveladores de um desrespeito por deveres laborais essenciais a que está adstrita, nomeadamente, o dever de proceder com boa fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no n.º 1 do artigo 126.º do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, o dever de guardar lealdade ao empregador e o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa previstos nas alíneas b), c), e), f) e h), do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.4.** *Nestes termos, a Arguente decidiu abrir um procedimento disciplinar com intenção de despedimento com justa causa contra a Arguida.*
- 1.2.5.** *Tal como todos os restantes trabalhadores, a Arguida está obrigada a registar a sua entrada e saída no local de trabalho através do sistema de "picar o ponto" a entrada e saída do seu turno, de modo a que a empresa consiga registar e controlar a assiduidade e a pontualidade dos seus trabalhadores, em cumprimento das obrigações que sobre a mesma impendem como Empregadora.*
- 1.2.6.** *Par norma, cada trabalhador regista quatro picagens de ponto por dia: a primeira no início do horário de trabalho; a segunda aquando do intervalo para almoço (saída para pausa); a terceira, no regresso do almoço; e a quarta, no final do horário de trabalho, dado que o período normal de trabalho é, atualmente, de 40 horas semanais.*
- 1.2.7.** *O mencionado registo é um registo biométrico, feito através da impressão digital de cada um dos trabalhadores.*

- 1.2.8.** *Tal registo realizou-se através de meios alternativos em períodos excecionais, como sucedeu na altura da pandemia da Covid19 (por questões de saúde e segurança).*
- 1.2.9.** *Quando os meios alternativos de picagens deixaram de se mostrar necessários, todos os trabalhadores foram alertados, por email, para regressarem ao método de picagem biométrica.*
- 1.2.10.** *As referidas picagens ficam registadas no sistema ..., que permite aos trabalhadores acederem ao seu horário de trabalho, assim como procederem à sua consulta e, caso seja necessário, corrigirem-nas.*
- 1.2.11.** *Para cases excecionais (por exemplo, esquecimento pontual), os trabalhadores conseguem registar diretamente na plataforma online as suas picagens manualmente, tendo o sistema a opção de colocar um comentário para justificar a introdução manual, precisamente por forma a evitar a manipulação e utilização fraudulenta.*
- 1.2.12.** *Todas estas informações são fornecidas aos trabalhadores, nomeadamente, mediante formação aquando da respetiva admissão.*
- 1.2.13.** *Sucedo, no entanto, que no dia 04 de junho de 2024, a trabalhadora ..., Chefe de Secção, apercebeu-se de que a Arguida não tinha chegado ao trabalho a hora que constava da sua picagem.*
- 1.2.14.** *Concretamente, nesse dia 04 de junho de 2024, a Arguida chegou ao trabalho às 08h39 e fez a picagem manual indicando que teria chegado às 08h09, considerando que a sua hora de entrada é as 08h00.*

- 1.2.15.** *Dada a circunstancia, a trabalhadora ... decidiu confirmar se a Arguida teria registado mais picagens manualmente noutros dias, tendo-se apercebido que essa era uma conduta recorrente da Arguida.*
- 1.2.16.** *Nessa medida, requereu à Responsável de ..., ..., e ao Responsável de Segurança, .. que comparassem os registos com as entradas nas instalações da Empregadora.*
- 1.2.17.** *Assim, no dia 07 de junho de 2024, por via do registo enviado, a Empregadora detetou e tomou conhecimento de diversas situações de picagens fraudulentas, por parte da Arguida.*
- 1.2.18.** *Concretamente, a Empregadora detetou que a Arguida não fez as picagens de entrada através do sistema de picagens biométricas, mas antes introduzindo maioritariamente as suas picagens de forma manual no sistema.*
- 1.2.19.** *Ademais, conforme verificado pela equipa de segurança, as horas de entrada da Arguida no local de trabalho- registadas no sistema de torniquetes a entrada do edificio não coincidem com as picagens manualmente inseridas pela mesma.*
- 1.2.20.** *Face ao período registado manualmente, a Arguida adulterou o seu horário de entrada em 02h58, no mês de março de 2024.*
- 1.2.21.** *Face ao período registado manualmente, a Arguida adulterou o seu horário de entrada em 05h44, no mês de abril de 2024.*
- 1.2.22.** *Face ao período registado manualmente, a Arguida adulterou o seu horário de entrada em 07h46, no mês de maio de 2024.*
- 1.2.23.** *Face ao período registado manualmente, a Arguida adulterou o seu horário de entrada em 01h27, no mês de junho de 2024.*

- 1.2.24.** *Conforme se pode constatar, a Arguida alterou de forma fraudulenta e reiterada as picagens referentes aos dias acima discriminados entre o mês de março de 2024, após regressar de baixa médica, e o mês de junho de 2024.*
- 1.2.25.** *Durante, pelo menos, 5 (cinco) meses, a Arguida adulterou por varias vezes o registo ... através da introdução manual das horas de entrada, as quais, conforme se constata, não correspondiam à verdadeira hora de entrada no edifício.*
- 1.2.26.** *Embora os registos de tempo de trabalho ("timecards") sejam analisados semanalmente por cada responsável, a análise visa apenas controlar se os trabalhadores efetuam as picagens para que a retribuição seja processada em conformidade.*
- 1.2.27.** *Tal controlo não visa aferir se as picagens são efetuadas através do registo biométrico ou manualmente, dado que a ...tem como principio basilar a confiança nos seus trabalhadores, que recebem formação para cumprir adequadamente os procedimentos.*
- 1.2.28.** *Desta forma, a abordagem da Empregadora direciona-se para a formação e prevenção e não propriamente para o controlo dos registos, motivo pelo qual a conduta da Arguida viola gravemente os deveres a que se encontra adstrita, mas também, os valores da Empregadora.*
- 1.2.29.** *Verifica-se que a Arguida violou gravemente os seus deveres, enquanto trabalhadora da Empregadora, tendo voluntariamente alterado a sua picagem de ponto de forma a ver superiores os seus tempos de trabalho, não podendo pois a Empregadora aceitar tais comportamentos.*

- 1.2.30.** *Acresce a conduta reiterada de falta de pontualidade e, bem assim, de desrespeito manifesto pelas normas em vigor e pela obediência às mesmas, inexistindo cuidado na execução com zelo e diligência no trabalho.*
- 1.2.31.** *Realce-se que a Arguida exerce funções numa área de suporte e, por isso mesmo, o seu horário de entrada é anterior ao horário de abertura da loja.*
- 1.2.32.** *Ora, ao não cumprir o seu horário de trabalho, a Arguida não está disponível para as equipas que suporta, no horário adequado para o efeito.*
- 1.2.33.** *Pelo que a sua conduta tem, necessariamente, impacto no quotidiano das equipas e na abertura de loja.*
- 1.2.34.** *Concluindo-se que tais comportamentos tem uma relação e impacto diretos no nível de confiança que a ora Empregadora deposita na Arguida.*
- 1.2.35.** *Acresce que, como acima se evidenciou, a Arguida faltou ao trabalho injustificadamente pelo período de 17 horas e 55 minutos, que somadas correspondem a, aproximadamente, 2,19 dias de trabalho, tendo em conta o período normal de trabalho da Arguida.*
- 1.2.36.** *Embora nestes dias em concreto a Arguida não tenha faltado injustificadamente durante o dia completo de trabalho, a lei prevê que os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta (artigo 248.º n.º 2 do Código do Trabalho).*
- 1.2.37.** *Para além da conduta ardilosa e fraudulenta adotada pela Arguida acima descrita, apesar de saber que estava obrigada a informar, previa ou posteriormente, a sua entidade empregadora das faltas ao trabalho, a Arguida nunca o fez.*

- 1.2.38.** *Apesar de saber que estava obrigada a justificar as faltas ao trabalho, bem como informada das consequências de não o fazer, a Arguida nunca apresentou qualquer justificação para nenhuma das faltas ao trabalho acima referidas, optando por adotar uma conduta artilosa e fraudulenta de forma a enganar a Arguente.*
- 1.2.39.** *Os comportamentos da Arguida configuram violações de deveres laborais básicos suscetíveis de fazer perder a confiança em que assenta a relação de trabalho, consubstanciando comportamentos que, por si só ou conjuntamente analisados, pela sua culpa, gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, de harmonia com o disposto no n.º 1, nas alíneas a), d), e), f) e g) do n.º 2, e no n.º 3, do artigo 351.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.40.** *Entende-se, portanto, que a conduta da Arguida é passível de aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, prevista no artigo 328.º n.º 1 alínea f) do Código do Trabalho, motivo pelo qual a intenção da Arguente proceder ao seu despedimento com justa causa”.*
- 1.3.** Em 26.07.2024, a trabalhadora arguida, através do seu advogado, respondeu à nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“A relação contratual de trabalho entre a arguida e a arguente iniciou-se em 20.05.2021, numa fase em que já havia terminado o confinamento e as limitações provocadas pela pandemia COVID 19;*
- 1.3.2.** *A arguida tem prestado a maior parte do seu tempo de trabalho nas instalações da arguente em ..., tendo também exercido funções, no ano de*

2023, nas instalações de ... (durante duas semanas) e Loulé (durante uma semana);

- 1.3.3.** *Entre 10.10.2023 e 25.02.2024, a arguida esteve de baixa medica por motivos de doença. Poucos dias depois de ter retomado as suas funções em 26.02.2024, a arguida começou a sentir cansaço, más disposições e sonolências, sintomas esses que já eram resultado do estado de gravidez em que se encontrava e que só veio a tomar conhecimento através de teste que realizou em 06.03.2024;*
- 1.3.4.** *Tais sintomas e diagnóstico foram, desde logo, dados a conhecer à arguente através da sua chefia direta;*
- 1.3.5.** *Em 11.06.2024, derivado da sua gravidez de risco, a arguida viu-se forçada a entrar de baixa medica prolongada.*
- 1.3.6.** *O horário de trabalho da arguida e das 08h00 as 17h00 e os registos das suas entradas e saídas são feitas pela própria através de lançamento manual no sistema ... (acessível no seu posto de trabalho) ou através de impressão digital na máquina de registo biométrico (existente no piso inferior do local de entrada dos colaboradores);*
- 1.3.7.** *Para além destes registos, existem outras formas mecânicas que podem ser utilizadas para controlar as horas de entrada e saída dos colaboradores, como sejam os torniquetes, o teclado da porta exterior ou as cancelas existentes nos 2 parques de estacionamento;*
- 1.3.8.** *O tempo que medeia entre a hora registada na cancela do parque de estacionamento e a hora de passagem no torniquete pode variar consoante a maior ou menor dificuldade em obter um lugar para estacionar a viatura e da distância que fica deste até à porta de entrada no edifício;*

- 1.3.9.** *O tempo que medeia entre a hora registada no torniquete e a maquina de registo biométrico apenas poderia variar atendendo a quantidade de colaboradores que possam estar a proceder a esse registo à mesma hora;*
- 1.3.10.** *No sistema ..., os registos de entrada posteriores as 8h10 - tal como os registos de saída posteriores às 17h10 ou os registos que ultrapassem o limite de horas de trabalho seguida ou de pausa - dão lugar à criação de uma "incidência" no sistema e que poderá provocar, em último caso, desconto ou adicional no vencimento;*
- 1.3.11.** *Os incidentes do sistema são normalmente evitados e/ou corrigidos com a utilização da "picagem" manual dos próprios colaboradores ou das suas chefias;*
- 1.3.12.** *É pratica corrente, na generalidade dos colaboradores - e não apenas da arguida - a utilização da "picagem" manual para evitar as "incidências" no sistema, não podendo tal prática ser adjetivada de "adulteração fraudulenta" dos registos;*
- 1.3.13.** *Porém, o registo mais importante para verificar o cumprimento dos horários por parte dos colaboradores, devera ser aquele que e feito pela chefia de cada departamento que tem como função, entre outros, avaliar a assiduidade dos colaboradores que tem à sua responsabilidade;*
- 1.3.14.** *A presença diária da chefia no local de trabalho permite-lhe aperceber-se das situações anómalas nas entradas e saldas dos colaboradores;*
- 1.3.15.** *Mais, tal como consta do artigo 30º da nota de culpa, e função das chefias analisar semanalmente os "timecards" dos seus colaboradores;*

- 1.3.16.** *Facto que permitirá as chefias confrontar, de forma semanal, as horas de entrada e salda par si verificadas no terreno com aquelas que ficaram registadas no sistema;*
- 1.3.17.** *As chefias são detentoras de todas a ferramentas necessárias para agir „em cima do acontecimento“, isto e, detetar as situações em que as horas de entrada ou de saída reais não correspondem às que constam nos registos lançados da aplicação ... e, assim, poder atuar junto do colaborador infrator“ de forma a que tais situações não se repitam, sob pena de ter de reportar superiormente para efeitos disciplinares;*
- 1.3.18.** *Assim, a presença das chefias a hora de entrada e de saída dos colaboradores, associada a verificação semanal que as mesmas fazem aos registos do sistema ..., faz com que as situações irregulares sejam facilmente detetadas e objeto de correção/sancionamento.*
- 1.3.19.** *Ora, entre os dias 1 de março e 7 de junho de 2024, a arguida prestou 59 dias de trabalho - o que corresponderia a 472 horas de trabalho, caso não se tivessem verificado nesse período algumas justificações de ausência por razões de saúde ou acompanhamento escolar (caso das horas justificadas nos dias 16.03, 26.04, 06.05, 14.05 e 05.06.2024);*
- 1.3.20.** *Na maior parte dos dias de trabalho, a arguida deslocou-se para o trabalho em viatura própria e, quando assim aconteceu, deu entrada (e saída) nos parques de estacionamento para colaboradores através da passagem pelas cancelas A ou B;*
- 1.3.21.** *As entradas e saídas da arguida do edifício onde se localiza o seu posto de trabalho, aconteceram SEMPRE através da passagem do torniquete existente a seguir a porta de acesso/saída do edifício, fazendo SEMPRE uso do seu cartão pessoal e intransmissível;*

- 1.3.22.** *A porta de acesso do edifício tem uma campainha exterior e é aberta através da passagem do cartão do colaborador;*
- 1.3.23.** *Na entrada inicial, a "pegada" do colaborador poderá ficar registada em 4 locais, todos eles com um relógio integrado e com a seguinte sequencia: (1) Cancela do parque de estacionamento; (2) Porta de acesso com teclado; (3) Torniquete; (4) Máquina de registo biométrico ou lançamento manual no sistema ...;*
- 1.3.24.** *Na saída final, a "pegada" do colaborador poderá ficar registada em 3 locais, todos eles com um relógio integrado e com esta sequencia: (1) Máquina de registo biométrico ou lançamento manual no sistema ...; (2) Torniquete; (3) Cancela do parque de estacionamento;*
- 1.3.25.** *Após análise dos ficheiros informáticos para onde são descarregadas as horas de passagem da arguida provindas das várias máquinas, verifica-se que os registos de entrada inicial e saída final da arguida nesses 59 dias de trabalho foram por ela feitos através da máquina de registo biométrico que se encontra no piso inferior a porta de entrada do edifício (12 entradas e 38 saídas) ou através do lançamento manual no sistema ... (47 entradas e 21 saídas);*
- 1.3.26.** *Porem, comparando a hora de passagem inicial registada no torniquete e aquela que fica registada na máquina de registo biométrico - que distam alguns metros entre um e outra e que o primeiro tem de ser sempre mais cedo do que a segunda - verifica-se que nas 12 situações em que tais registos ocorreram, 9 deles tem erros, isto é, em 75% dos casos analisados:*
- a) No dia 4 de março, a hora de passagem pelo torniquete ficou registada como tendo acontecido às 8h09 e a hora do registo biométrico é anterior: 8h08;*

- b) No dia 11 de março, a hora de passagem pelo torniquete ficou registada como tendo acontecido às 7h59 e a hora do registo biométrico é anterior: 7h58;*
- c) No dia 21 de março, a hora de passagem pelo torniquete ficou registada como tendo acontecido as 8h01 e a hora do registo biométrico é anterior: 8h00;*
- d) No dia 1 de abril, a hora de passagem pelo torniquete ficou registada como tendo acontecido as 8h10 e a hora do registo biométrico é igual: 8h10;*
- e) No dia 15 de abril, a hora de passagem pelo torniquete ficou registada como tendo acontecido as 8h03 e a hora do registo biométrico é igual: 8h03;*
- f) No dia 30 de abril, a hora de passagem pelo torniquete ficou registada como tendo acontecido as 8h06 e a hora do registo biométrico é igual: 8h06;*
- g) No dia 3 de maio, a hora de passagem pelo torniquete ficou registada como tendo acontecido as 8h03 e a hora do registo biométrico é anterior: 8h02;*
- h) No dia 31 de maio, a hora de passagem pelo torniquete ficou registada como tendo acontecido as 8h07 e a hora do registo biométrico é igual: 8h07;*
- i) No dia 6 de junho, a hora de passagem pelo torniquete ficou registada como tendo acontecido as 7h59 e a hora do registo biométrico é anterior: 7h58;*

1.3.27. *Isto poderá significar que, pelo menos no período de tempo em análise, as duas máquinas estavam com os relógios desfasados, não sabendo a arguida se é o relógio do torniquete que está adiantado relativamente à máquina do registo biométrico ou/e se ambas estarão com os relógios desacertados;*

- 1.3.28.** *Aliado a este facto, importa também assinalar que é verdade e amplamente conhecido por todos os colaboradores da empregadora que, nem sempre a passagem pela porta de entrada no edifício ou pelo torniquete é feita com utilização do cartão pessoal e muitas vezes os colaboradores aproveitam a "boleia" da entrada ou saída de outro colega para passar a porta ou o torniquete;*
- 1.3.29.** *Isto quer dizer que os registos saídos daquelas máquinas não são infalíveis ou nem 100% fidedignos, conforme demonstra o resultado da análise efetuada à pequena amostragem consultada;*
- 1.3.30.** *Apesar disso, a arguida não nega que tenham ocorrido as divergências assinaladas na nota de culpa entre a hora real de entrada e a hora de entrada registadas manualmente no sistema ... nos 38 dias assinalados;*
- 1.3.31.** *Ora, a razão de tais divergências está no facto de a arguida estar a passar por uma gravidez de risco e que a levaram em alguns dias a chegar atrasada, não querendo ela que tais horas lhe fossem descontadas no vencimento, sendo SEMPRE sua intenção que elas viessem a ser compensadas nos finais dos próprios dias em que aconteceram ou em dias posteriores e, para esse efeito, registaria as suas saídas mais cedo do que na realidade viriam a acontecer;*
- 1.3.32.** *A arguida não agiu de forma a prejudicar a sua entidade patronal ou a obter para si benefícios remuneratórios;*
- 1.3.33.** *Desde o primeiro dia em que iniciou a relação laboral com a arguente, a arguida sempre foi pontual e assídua, conforme se pode verificar nos registos do sistema ...;*

- 1.3.34.** *É certo que tal situação não precisava de acontecer se a empresa instituisse um regime de horário flexível, de forma a contabilizar corretamente as horas efetivamente trabalhadas pelos seus colaboradores;*
- 1.3.35.** *A sua chefia teve obrigatoriamente de conhecer tais desfasamentos entre a hora registada manualmente e a hora real de chegada ao posto de trabalho e nunca abordou a arguida acerca dessas ocorrências;*
- 1.3.36.** *Seria inacreditável para qualquer empresa tomar conhecimento que uma chefia sua não se tivesse apercebido da ocorrência de atrasos na entrada de uma funcionária que se encontra sob a sua responsabilidade por períodos de tempo superiores a meia hora (alguns deles chegaram a atingir uma hora);*
- 1.3.37.** *Se para uma ocorrência poderá a chefia apresentar alguma justificação plausível para não se ter apercebido, mais grave seria se não se apercebesse quando tal ocorrência se repete de forma continuada ao longo de 3 meses e nada faz ou nada diz, mais sabendo que lhe compete validar esses tempos de entrada dos funcionários que estão sob a sua alçada semanalmente ("timecards");*
- 1.3.38.** *No caso concreto, sabendo-se que a equipa de trabalho que está sob a direção da chefia da arguida e constituída por 8 pessoas e que a chefia entra ao trabalho à mesma hora que os trabalhadores que lhe estão afetos, é muito fácil a chefia aperceber-se, no dia a dia, se há funcionários que estão a chegar atrasados ao trabalho;*
- 1.3.39.** *Caso esses atrasos sejam reiterados, é obrigação da chefia ter uma conversa com a funcionaria a alertar da situação e que tal não se poderá repetir, sob pena de ter de intervir disciplinarmente;*

- 1.3.40.** *O que não é aceitável e que a chefia, tendo-se apercebido no dia 04.06.2024, que a arguida, nesse dia, chegou meia hora mais tarde quando esse não foi o dia em que fez a validação semanal do "timecards" - não tenha falado com a arguida sobre a razão pela qual tal terá acontecido e, ao invés disso, decidiu fazer uma investigação por sua conta aos registos de entrada da arguida nos últimos 3 meses;*
- 1.3.41.** *As validações que a chefia fez dos "timecards" da arguida referentes aos meses de março, abril e maio de 2024, levam a concluir que as diferenças dos registos de entrada nesse período foram por ela aceites e não poderão agora ser atendidos;*
- 1.3.42.** *Embora seja verdade que existem diferenças entre os registos mecânicos e os registos lançados pela arguida, isso não significa, desde logo, que a mesma tenha "adulterado" ou alterado os registos, porque, na verdade, não o fez - a arguida limitou-se a colocar no sistema ... uma hora de entrada diferente daquela que aconteceu na realidade;*
- 1.3.43.** *Também não se pode dizer que a arguida tenha procedido "de forma fraudulenta", a fim de ocultar os seus prolongados atrasos", porque, na Verdade, não o fez - a chefia tomou conhecimento desses mesmos atrasos quando eles ocorreram e as horas em falta no registo de entrada foram compensados pela arguida à hora de saída desse mesmo dia ou nos dias subsequentes;*
- 1.3.44.** *Sendo verdade que a arguida registou em alguns dias as suas horas de entrada diferentes daquelas que de facto aconteceram, também é verdade que em muitas ocasiões a arguida registou como hora de saída (seja manualmente ou através da máquina de registo biométrico) horas diferentes daquelas em que realmente saiu;*

- 1.3.45.** *Isto e, em muitas ocasiões a arguida trabalhou para lá da hora que registou a sua saída e fê-lo, não para receber qualquer remuneração extra, mas sim para poder compensar as horas que tinha chegado atrasada;*
- 1.3.46.** *Com efeito, se utilizarmos, no mesmo período de tempo (março a junho de 2024), o método que foi utilizado pela arguente para confrontação das horas de entrada, mas agora para a verificação das horas de saída da arguida, chegar-se-á facilmente a duas conclusões:*
- a) Entre os registos constantes do ... (lançados manualmente ou via máquina de registo biométrico) e os registos do torniquete verifica-se uma diferença de 11h20 a favor da arguida;*
 - b) A arguida fez mais 12h25 de tempo de trabalho, para lá das 17 horas, sem ter reclamado qualquer compensação salarial por esse facto;*
- 1.3.47.** *As avaliações da arguida são determinantes para aferir que ela sempre procedeu com boa fé no cumprimento das suas obrigações, sempre cumpriu com os deveres de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, de guardar lealdade ao empregador e de promover ou executar os atos tendentes a melhoria da produtividade da empresa;*
- 1.3.48.** *O comportamento da arguida sempre correspondeu a expectativa dos valores ..., como a preocupação da sustentabilidade, desperdício, valor e cuidado sempre com o cliente;*
- 1.3.49.** *O companheirismo e união da arguida com os seus colegas e o facto de ela sentir a ... sempre como sua casa, um local de apoio, união e inclusive para todos são elementos essenciais para se concluir pela inexistência de motivos sérios e graves que possam levar ao seu despedimento.*

- 1.3.50.** *A diferença dos registos de entrada do dia 04.06.2024 - e nesse dia verificada pela sua chefia - não foi inédita nem foi omitida pela arguida, tendo sido "justificada" pelo estado de saúde da mesma e que era do conhecimento da sua chefia de igual forma as idênticas situações verificadas desde o início de março;*
- 1.3.51.** *A arguida tem consciência de que o procedimento de registo da hora de entrada em momento diferente do real não é correto e podia ter sido evitado, mas entende que tal procedimento não pode ser reputado de tal maneira grave que possa ter como consequência a perda do seu emprego;*
- 1.3.52.** *Assim, não se verificando impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral, não existe o elemento objetivo de justa causa para despedimento;*
- 1.3.53.** *Mesmo que se considere que o comportamento da arguida foi ilícito e culposos, o facto de ele não ter revestido qualquer gravidade, a ser-lhe aplicada qualquer sanção disciplinar, a mesma terá sempre de ser conservatória do vínculo laboral - assim o obriga o princípio da proporcionalidade".*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.

- 2.1.1. 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;" .
- 2.1.2. Por outro lado, é 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 jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.2. 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 "*presume-se feito sem justa causa*", pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. A trabalhadora arguida vem acusada de ter "*alterado de forma fraudulenta e reiterada as picagens referentes aos dias acima discriminados entre o mês de março de 2024, após regressar de baixa médica, e o mês de junho de 2024*", do que resultou ter "*a Arguida faltado ao trabalho injustificadamente pelo período de 17 horas e 55 minutos, que somadas correspondem a,*

aproximadamente, 2,19 dias de trabalho, tendo em conta o período normal de trabalho da Arguida”.

- 2.4. *“A arguida não nega que tenham ocorrido as divergências assinaladas na nota de culpa entre a hora real de entrada e a hora de entrada registadas manualmente no sistema ... nos 38 dias assinalados”; mas “a razão de tais divergências está no facto de a arguida estar a passar por uma gravidez de risco e que a levaram em alguns dias a chegar atrasada, não querendo ela que tais horas lhe fossem descontadas no vencimento, sendo SEMPRE sua intenção que elas viessem a ser compensadas nos finais dos próprios dias em que aconteceram ou em dias posteriores e, para esse efeito, registaria as suas saídas mais cedo do que na realidade viriam a acontecer”.*
- 2.5. Quanto às faltas injustificadas, salienta-se que nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador *“manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias”.*
- 2.6. Os documentos juntos ao processo não são demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.7. Salienta-se igualmente, que não consta do processo que a entidade empregadora tenha alguma vez advertido a trabalhadora arguida dos comportamentos de que vem acusada na nota de culpa, quando tinha obrigação de os conhecer e de, em tempo, ter chamado a atenção da trabalhadora para corrigir tais comportamentos.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 06 DE NOVEMBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.