

PARECER N.º 20/CITE/2010

Assunto: Não emissão de parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 76 – DH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 1.02.2010, a CITE recebeu da ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, a gozar a licença parental complementar, ..., com a categoria profissional de Oficial de Operações de Voo.
- 1.2. Da nota de culpa, datada de 20.10.2009, constam, sucintamente, as seguintes alegações:
 - *A ..., S.A., por decisão do Conselho de Administração e, na sequência do processo disciplinar mandado instaurar em 15 de Outubro de 2009, deduz contra o trabalhador ... a presente nota de culpa, o que o faz nos termos seguintes;*
 - *O trabalhador arguido tem a categoria profissional de Oficial de Operações de Voo (OOV), exercendo-a no Edifício ... em Lisboa, tendo sido admitido ao serviço da empresa em 4 de Junho de 2000, como empregado Administrativo Estagiário;*
 - *Em 28 de Dezembro de 2000, o trabalhador arguido recebeu formação, a expensas da ..., para obter a licença de especialista de Oficial de Operações de Voo, concedida pelo INAC, entidade reguladora da Actividade;*
 - *No final do ano de 2002, tendo aberto uma vaga para o exercício da função de OOV, a ... administrou ao trabalhador arguido um curso de refrescamento de 24 horas, pelo que, a 1 de Junho de 2003, o*

trabalhador arguido foi promovido à categoria de Oficial de Operações de Voo, auferindo actualmente uma remuneração de Vencimento Base 1.152.00€; Diuturnidade 97.83€; IHT 432.64€; Complemento de Vencimento 41.00€ Subsídio de Turno (mínimo) 80.00€; Subsídio de Alimentação 12.25€ / dia útil de trabalho;

- No desempenho da sua função, o trabalhador arguido tem de preparar e elaborar planos de voo; assegurar as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo, de modo que toda a informação pertinente seja prestada aos pilotos para a condução dos voos em segurança; exercer vigilância e estabelecer comunicação com qualquer aeronave na área da sua operação, fornecendo informações relevantes para a segurança do voo; controlar as faixas horárias (slots) e desencadear procedimentos em caso de emergência;

- Trabalhando, até à presente data, em regime de turnos rotativas, de 4 dias seguidos e dois de folga, que funcionam 24 horas, ou seja das 23.00/08.00; 07.00/16.00; 15.00/00.00 e 11.00/20.00, com um intervalo de uma hora, no meio do turno;

- No dia 30 de Outubro de 2008, o trabalhador arguido solicitou à ..., dispensa nos dias 22, 23, 24 e 26 de Outubro de 2008, a fim de participar como árbitro na taça UEFA, no Jogo “Fkpartizan/Sampdória”, através do Instituto do Desporto de Portugal;

- A ..., não podendo dispensar o referido trabalhador, porquanto o quadro de pessoal de trabalhadores com aquela categoria é muito restrito e de difícil substituição, comunicou ao mesmo, ainda antes daquelas datas, que não o dispensava, a não ser que fosse requisitado, “nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 123/96, com fundamento no interesse público nacional das provas em que participa” e por despacho do membro do Governo que tutela a área do Desporto;

- Informou-o, ainda, naquela ocasião que, caso aquele faltasse, consideraria as faltas injustificadas;

- Apesar de se encontrar escalonado para trabalhar nos dias em causa, o trabalhador arguido faltou ao serviço nos dias 21, 22, 23 e 24 de Outubro e não deu qualquer outra justificação;

- *Em consequência deste facto, a ... viu-se obrigada a substituir o trabalhador em causa por outro que se encontrava de folga;*
- *No dia 28 de Novembro de 2008, o trabalhador arguido solicitou verbalmente à ..., através da sua chefia ..., dispensa do trabalho nos dias 2, 3 e 4 de Dezembro de 2008, dias em que se encontrava ao serviço, a fim de participar como árbitro na taça UEFA, no jogo “Manchester City / Paris SG”, através do Instituto do Desporto de Portugal;*
- *A ..., não podendo dispensar o referido trabalhador, porquanto o quadro de pessoal de trabalhadores com aquela categoria é muito restrito, comunicou ao mesmo este facto, ainda antes daquelas datas, ou seja que não o dispensava a não ser que fosse requisitado, “nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 123/96, com fundamento no interesse público nacional das provas em que participa” e por despacho do membro do Governo que tutela a área do Desporto;*
- *Informou-o, ainda naquela ocasião que, caso aquele faltasse, consideraria as faltas injustificadas;*
- *Apesar disso, o trabalhador em causa faltou ao serviço nos dias 2, 3 e 4 de Dezembro de 2008 e não deu qualquer outra justificação;*
- *Em consequência deste facto, a ... viu-se obrigada a substituir o trabalhador em causa por outro que se encontrava de folga e, conseqüentemente, a alterar os horários programados, penalizando os turnos dos restantes trabalhadores;*
- *Em consequência da conduta do trabalhador, a entidade empregadora aplicou-lhe três dias de faltas injustificadas, e disso deu conhecimento ao referido trabalhador;*
- *No dia 28 de Janeiro de 2009, a ... enviou uma carta ao trabalhador arguido, que este recebeu, na qual comunicava que a ... não justificaria, no futuro, quaisquer faltas que aquele desse para arbitrar jogos de futebol, a não ser que fosse requisitado por despacho do membro do governo;*
- *No dia 10 de Fevereiro de 2009, o trabalhador arguido solicitou à ..., dispensa do trabalho nos dias 17, 18 e 19 de Fevereiro de 2009, porquanto se encontrava ao serviço, a fim de participar como árbitro na*

taça UEFA, no Jogo “Olympiakos/St.Etienne”, através do Instituto do Desporto de Portugal;

- A ..., não podendo dispensar o referido trabalhador, porquanto o quadro de pessoal de trabalhadores com aquela categoria é muito restrito, comunicou ao mesmo, ainda antes daquelas datas, que não o dispensava a não ser que fosse requisitado, “nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 123/96, com fundamento no interesse público nacional das provas em que participa” e por despacho do membro do Governo que tutela a área do Desporto;

- Informou-o, ainda naquela ocasião que, caso aquele faltasse consideraria as faltas injustificadas;

- Apesar de se encontrar escalonado para trabalhar nos dias em causa o trabalhador arguido faltou ao serviço nos dias 17, 18 e 19 de Fevereiro de 2009, e não deu qualquer outra justificação;

- Em consequência deste facto, a ... viu-se obrigada a substituir o trabalhador por outro que se encontrava de folga, e considerou as faltas injustificadas;

- O trabalhador arguido encontrava-se escalado para trabalhar no dia 23, 24, 29, 30 e 31 de Julho de 2009, no turno das 11.00 às 20.00 horas, no entanto, naqueles dias não compareceu ao serviço;

- No dia 24 de Julho de 2009, a ... recebeu uma comunicação na qual o Instituto do Desporto solicitava a dispensa do trabalhador arguido no período compreendido entre 22 de Julho e 24 de Julho, para que aquele pudesse participar como árbitro na Liga Europa, no Jogo “Haladas FC/IF Elfsborg”;

- No dia 30 de Julho de 2009, a ... recebeu uma comunicação na qual o Instituto do Desporto solicitava a dispensa do trabalhador arguido no período compreendido entre 29 de Julho e 31 de Julho, para que aquele pudesse participar como árbitro na Liga Europa, no “Jogo FK Petrovac/SK Sturm Graz”;

- Apesar disso, e sabendo o trabalhador arguido que a ... não o dispensava do trabalho para ir arbitrar jogos, o mesmo não apresentou qualquer outra justificação para a sua ausência, nem deu qualquer justificação para o facto;

- O trabalhador arguido encontrava-se escalado para trabalhar nos dias 4 e 5 de Agosto de 2009, no turno das 15.00 às 00.00 horas, apesar disso o trabalhador arguido não compareceu no seu local de trabalho;
- No dia 5 de Agosto de 2009, a ... recebeu uma comunicação na qual o Instituto do Desporto de Portugal solicitava a dispensa do trabalhador arguido no período compreendido entre 3 de Agosto e 5 de Agosto de 2009, para que aquele pudesse participar como árbitro na Liga Campeões, no jogo "Panathinaikos/Sparta Praha";
- A ... a não aceitou a dispensa, como previamente já tinha comunicado ao trabalhador;
- O trabalhador não apresentou qualquer outra justificação para a sua não comparência ao serviço nos dias 4 e 5 de Agosto de 2009;
- No dia 6 de Agosto de 2009, a ... remeteu ao trabalhador arguido uma comunicação, que este recebeu, na qual lhe referia que aquele já tinha dado até aquela data, e no ano de 2009, sete faltas injustificadas;
- Apesar disso, o trabalhador arguido encontrava-se escalado para trabalhar nos dias 18 e 19 de Agosto de 2009, no turno das 23.00 às 08.00 horas, mas não compareceu no seu local de trabalho;
- No dia 25 de Agosto de 2009, a ... recebeu uma comunicação, na qual o Instituto do Desporto de Portugal solicitava a dispensa do trabalhador arguido no período compreendido entre 19 de Agosto e 21 de Agosto de 2009, para que aquele pudesse participar como árbitro na Liga Europa, no Jogo "Lech Poznan/Club Brugge";
- A ... não aceitou a dispensa, como previamente já tinha comunicado ao trabalhador;
- O trabalhador não apresentou qualquer outra justificação para a sua não comparência ao serviço nos dias 19 e 21 de Agosto de 2009;
- No dia 27 de Agosto de 2009, mais uma vez, a ... remeteu ao trabalhador arguido uma comunicação, que este recebeu, na qual lhe referia que aquele já tinha dado até aquela data e no ano de 2009, nove faltas injustificadas;
- Alheando-se deste facto, e sabendo o trabalhador arguido que a ... não o dispensava do trabalho para ir arbitrar jogos, o mesmo não apresentou qualquer outra justificação para a sua ausência;

- O trabalhador arguido encontrava-se escalado para trabalhar no dia 29 de Agosto de 2009, apesar disso, o trabalhador arguido não compareceu no seu local de trabalho;
- O trabalhador arguido não deu qualquer justificação para a sua falta, tendo por isso a ... considerado a falta injustificada;
- No dia 29 de Agosto de 2009, o trabalhador arguido deu a sua décima falta injustificada;
- O trabalhador arguido encontrava-se escalado para trabalhar no dia 15 de Outubro de 2009, no turno das 15.00 horas às 00.00 horas, apesar disso, o trabalhador arguido não compareceu no seu local de trabalho;
- O trabalhador arguido não deu qualquer justificação para a sua falta, tendo por isso a ... considerado a falta injustificada;
- No total e no ano de 2009, o trabalhador arguido deu 11 (onze) faltas injustificadas;
- O trabalhador foi várias vezes advertido pela sua chefia directa que era necessário no local de trabalho e que não deveria faltar, e se o fizesse as faltas seriam injustificadas;
- Em consequência das faltas do arguido a ... viu-se obrigada, naquelas datas, e nos turnos do arguido, a substituí-lo por outro trabalhador que, de outro modo, estaria de folga, ou então a reduzir o número de trabalhadores naquele serviço, o que é, manifestamente, uma redução dos níveis de segurança;
- O trabalhador arguido nunca solicitou autorização à sua entidade empregadora para exercer qualquer outra actividade remunerada;
- A actividade de árbitro de futebol internacional é remunerada, recebendo o trabalhador em causa cerca de 5,000 euros por cada jogo internacional que arbitra;
- O trabalhador em causa agiu dolosamente, bem sabendo que a sua conduta era ilícita, violando os seus deveres de respeitar e tratar com lealdade a entidade patronal e as demais pessoas que entrem em relações com a empresa, de comparecer ao serviço com assiduidade, de obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, deveres estes previstos nas alíneas b), c) e d) do artigo 128.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12

de Fevereiro, bem como pelo disposto nas alíneas b), i) e d) da Cláusula 24.ª do Acordo de Empresa em vigor, fez quebrar, por completo, a confiança que o contrato de trabalho supõe e tornou impossível a subsistência do vínculo laboral;

- Estas faltas injustificadas, aliadas ao comportamento culpososupra descrito do trabalhador, e atenta a gravidade e consequências deste comportamento, tornam impossível a subsistência da relação de trabalho;

- Nestes termos, deve o trabalhador arguido, querendo, apresentar a sua resposta por escrito no prazo de 12 dias úteis, nos termos do disposto na Cláusula 81.ª do Acordo de Empresa em vigor, seguindo-se os ulteriores termos até final.

1.3. Em 18.11.2009, a entidade empregadora procede ao aditamento à nota de culpa, nos seguintes termos:

- A ..., S.A., no âmbito do processo disciplinar mandado instaurar a 15 de Outubro de 2009 e tendo tido conhecimento de novas faltas injustificadas dadas pelo trabalhador arguido ..., após ter sido notificada ao mesmo a Nota de Culpa, deduz o presente ADITAMENTO À NOTA DE CULPA, de acordo com o despacho proferido pelos Exmos. Senhores Administradores ... e ..., a 16 de Novembro de 2009, o que faz nos seguintes termos e fundamentos;

- Após o dia 15 de Outubro de 2009, última data aferida relativamente às faltas que têm vindo a ser dadas repetidamente pelo trabalhador arguido, o mesmo faltou novamente, de forma injustificada ao serviço;

- No dia 28 de Outubro de 2009, o trabalhador arguido solicitou à ..., dispensa nos dias 21, 22 e 23 de Outubro de 2009, a fim de participar como árbitro na Liga Europa “Shakhtar Donetsk/Toulouse FC”, através do Instituto do Desporto de Portugal;

- A ..., não podendo dispensar o referido trabalhador, porquanto o quadro de pessoal de trabalhadores com aquela categoria é muito restrito e de difícil substituição, comunicou ao mesmo, ainda antes daquelas datas, que não o dispensava, a não ser que fosse requisitado, “nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º

272/2009, de 1 de Outubro, com fundamento no interesse público nacional das provas em que participa” e por despacho do membro do Governo que tutela a área do Desporto;

- Informou-o, ainda, naquela ocasião que, caso aquele faltasse, consideraria as faltas injustificadas;

- Apesar de se encontrar escalonado para trabalhar nos dias em causa, o trabalhador arguido faltou ao serviço nos dias 21, 22 e 23 de Outubro de 2009 e não deu qualquer outra justificação;

- Em consequência deste facto, a ... viu-se obrigada a substituir o trabalhador em causa por outro que se encontrava de folga;

- No dia 9 de Novembro de 2009, o trabalhador arguido solicitou dispensa do trabalho nos dias 12, 13 e 14 de Novembro de 2009, sendo que no dia 14 se encontrava ao serviço, a fim de participar como árbitro no Apuramento do Campeonato da Europa “Irlanda Norte/Alemanha”, através do Instituto do Desporto de Portugal;

- A ..., não podendo dispensar o referido trabalhador, porquanto o quadro de pessoal de trabalhadores com aquela categoria é muito restrito, comunicou ao mesmo este facto, ainda antes daquelas datas, ou seja que não o dispensava a não ser que fosse requisitado, “nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de Outubro, com fundamento no interesse público nacional das provas em que participa” e por despacho do membro do Governo que tutela a área do Desporto;

- Informou-o, ainda naquela ocasião que, caso aquele faltasse, consideraria as faltas injustificadas;

- Apesar disso, o trabalhador em causa faltou ao serviço no dia 14 de Novembro de 2009 e não deu qualquer outra justificação;

- Em consequência deste facto, a ... viu-se obrigada a substituir o trabalhador em causa por outro que se encontrava de folga e, conseqüentemente, a alterar os horários programados, penalizando os turnos dos restantes trabalhadores;

- No dia 13 de Novembro de 2009 foi remetida carta ao trabalhador arguido a informá-lo que até àquela data, e neste ano de 2009, já tinha incorrido em 14 faltas injustificadas;

- No total e no ano de 2009, o trabalhador arguido deu 15 (quinze) faltas injustificadas;

- O trabalhador foi várias vezes advertido pela sua chefia directa que era necessário no local de trabalho e que não deveria faltar, e se o fizesse as faltas seriam injustificadas;

- Em consequência das faltas do arguido a ... viu-se obrigada, naquelas datas, e nos turnos do arguido, a substituí-lo por outro trabalhador que, de outro modo, estaria de folga, ou então a reduzir o número de trabalhadores naquele serviço, o que é, manifestamente, uma redução dos níveis de segurança;

- O trabalhador em causa agiu dolosamente, bem sabendo que a sua conduta era ilícita, violando os seus deveres de respeitar e tratar com lealdade a entidade patronal e as demais pessoas que entrem em relações com a empresa, de comparecer ao serviço com assiduidade, de obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, deveres estes previstos nas alíneas b), c) e d) do artigo 128.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, bem como pelo disposto nas alíneas b), i) e d) da Cláusula 24.ª do Acordo de Empresa em vigor, fez quebrar, por completo, a confiança que o contrato de trabalho supõe e tornou impossível a subsistência do vínculo laboral;

- Estas faltas injustificadas, aliadas ao comportamento culposos supra descrito do trabalhador, e atenta a gravidade e consequências deste comportamento, tornam impossível a subsistência da relação de trabalho;

- Nestes termos, deve o trabalhador arguido, querendo, apresentar a sua resposta por escrito no prazo de 12 dias úteis, nos termos do disposto na Cláusula 81.ª do Acordo de Empresa em vigor, seguindo-se os ulteriores termos até final.

1.4. Em 9.11.2009, o trabalhador responde à nota de culpa, conforme se transcreve:

- Não impende sobre mim, por via legal ou contratual, qualquer inibição quanto ao exercício da actividade de árbitro de futebol, com ou sem

remuneração;

- Assim, é irrelevante quanto aufero ou não, em contrapartida dessa actividade;

- Incidentalmente: o conteúdo do 47.º artigo de acusação não corresponde à verdade;

- Por outro lado, da própria nota de culpa se extrai que de há muito a Empresa sabe dessa minha actividade;

- E que, em síntese, sempre recusou dispensar-me para o feito, dizendo que apenas aceitaria a minha requisição;

- Logo, também a imputação do 46.º artigo de acusação não colhe, forçosamente;

- Por outro lado, todas as requisições de que eu fui objecto, e que estão reportadas nos autos, foram validamente efectuadas;

- Isto, por força da delegação da respectiva competência, exarada nomeadamente nos despachos seguintes:

a) Despacho do Secretário de Estado da Juventude e do Desporto n.º 19 710/2005 (2.ª Série), de 30.8.2005, alínea l) – D.R., II série, n.º 176, de 13.9.2005;

b) Despacho do Presidente do Instituto do Desporto, IP, n.º 21330/2008, de 7.7.2008-D.R., II série, n.º 157, de 14.8.2008.

c) Despacho (extracto) do Presidente do Instituto do Desporto, IP, n.º 21332/2008, de 7.7.2008 - D.R., II série, n.º 157, de 14.8.2008;

- Estive de folga nos dias 22 e 23.10.2008;

- Assim, estes dias nunca poderiam ser tomados como faltas injustificadas;

- De todo o modo, e para que não restem dúvidas sobre as minhas diligências – ... 12.º) ... - antes de 22.10.2008, pedi dispensa para este dia, bem como para os dias 23, 24 e 26 do mesmo mês (cfr. 7.º artigo de acusação);

- A Empresa não atendeu esse pedido (cfr. 7.º artigo de acusação);

- Foi-me dito que só seria aceite a minha ausência nesses dias mediante requisição (cfr. 7.º e 8.º artigos de acusação);

- Comuniquei então que iria solicitar a requisição (jogo do 6.º artigo de acusação);

- Assim procedi, constando a requisição dos autos (fls. 6);
- Antes de 2.12.2008, pedi dispensa para este dia, bem como para os dias 3 e 4 do mesmo mês (cfr. 11.º e 12.º artigos de acusação);
- A Empresa não atendeu esse pedido (cfr. 12.º artigo de acusação);
- Foi-me dito que só seria aceite a minha ausência nesses dias por via de requisição (cfr. 12.º e 13.º artigos de acusação);
- Comuniquei então que iria solicitar a requisição (jogo do 11.º artigo de acusação);
- Assim procedi, constando a requisição dos autos (fls. 7);
- Estive de folga nos dias 17, 18 e 19.2.2009;
- Assim, estes dias nunca poderiam ser tomados como faltas injustificadas;
- De todo o modo, e para que não restem dúvidas sobre as minhas diligências – ...;
- ... – antes de 17.2.2009, pedi dispensa para este dia, bem como para os dias 18 e 19 do mesmo mês (cfr. 18.º e 19.º artigos de acusação);
- A Empresa não atendeu esse pedido (cfr. 19.º artigo de acusação);
- Foi-me dito que só seria aceite a minha ausência nesses dias por via de requisição (cfr. 19.º e 20.º artigos de acusação);
- Comuniquei então que iria solicitar a requisição (jogo do 18.º artigo de acusação);
- Assim procedi, constando a requisição dos autos (fls. 9);
- Antes de 23.7.2009, pedi dispensa para este dia, bem como para os dias 24, 29, 30 e 31 do mesmo mês;
- A Empresa não atendeu esse pedido;
- Foi-me dito que só seria aceite a minha ausência nesses dias por via de requisição;
- Comuniquei então que iria solicitar as requisições (jogos dos 24.º e 25.º artigos de acusação);
- Assim procedi, constando as requisições dos autos (fls. 13 e 14);
- Antes de 04.08.2009, pedi dispensa para este dia e para o dia seguinte;
- Não tendo obtido resposta da Empresa, comuniquei que iria solicitar a requisição (jogo do 28.º artigo de acusação);
- Assim procedi, constando a requisição dos autos (fls. 15);

- Antes de 18.08.2009, pedi dispensa para este dia, bem como para os dias 19 e 21 do mesmo mês;
- Não tendo obtido resposta da empresa, comuniquei que iria solicitar a requisição (jogo Cluj.-Sarajevo, não especificado na Nota de Culpa);
- Assim procedi, constando a requisição dos autos (fls. 17);
- Antes de 27.08.2009, pedi dispensa para este dia e até ao dia 29 do mesmo mês;
- Não tendo obtido resposta da Empresa, comuniquei que iria solicitar a requisição (jogo Poznan - Bruges, não especificado na nota de culpa);
- Assim procedi, constando a requisição dos autos (fls. 18);
- Em conclusão, a requisição exclui a possibilidade, sequer, de faltar, isto, porque o requisitado não tem o dever de assiduidade – como se sabe;
- A acção disciplinar carece de fundamento, também quanto à imputação de faltas injustificadas;
- Deve o processo, por consequência, ser arquivado;
- Remeto para os meus bons antecedentes na Empresa, designadamente o facto de nunca ter sido alvo de qualquer processo disciplinar, no passado;
- São minhas testemunhas, para abonação acerca do meu comportamento:
 - 1.^a - Comandante ..., que prestou serviço para a Empresa (...);
 - 2.^a - Comandante ..., ao serviço da Empresa (...);
 - 3.^a - Comandante ..., ao serviço da Empresa (...);
- Requeiro que sejam juntos aos autos os mapas dos horários de trabalho dos meses de Outubro de 2008 e de Fevereiro de 2009, a fim de fazer prova do que alego em 9.º) e 22.º) supra, desta resposta, respectivamente.

1.5. Em 7.12.2009, o trabalhador responde ao aditamento à nota de culpa, conforme se transcreve:

- Face ao aditamento à nota de culpa (ou apenas «aditamento») recebido em 23.11.2009, diz o arguido, ...
- Antes de 21.10.2009 pedi dispensa para este dia, bem como para os

dias 22 e 23 do mesmo mês;

- A Empresa não atendeu esse pedido (cfr. 3.º artigo de acusação / aditamento);

- Foi-me dito que só seria aceita a minha ausência nesses dias por via de requisição (cfr. 3.º artigo de acusação / aditamento);

- Comuniquei então que iria solicitar a requisição (jogo do 2.º artigo de acusação / aditamento);

- Assim procedi, constando a requisição dos autos (fls. 45);

- Antes de 9.11.2009, pedi dispensa para os dias 12, 13 e 14 do mesmo mês;

- A Empresa não atendeu esse pedido (cfr. 8.º artigo de acusação/ aditamento);

- Comuniquei então que iria solicitar a requisição (jogo do 7.º artigo de acusação/ aditamento);

- Assim procedi, constando a requisição dos autos (fls. 46);

- Dou por reproduzido quanto afirmei na resposta à nota de culpa, na íntegra;

- Acrescento ao rol de testemunhas – ..., Presidente do Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol, F.P.F (...), devendo esta testemunha ser ouvida quanto à prática das “requisições”.

1.6. Do presente processo disciplinar consta, para além das peças processuais supra mencionadas:

- Dois contratos de trabalho, de 4.06.2000, e de 4.12.2000, a folhas 1, 2, 3, 4 do processo;

- Ficha de trabalhador, a folhas 5 do processo;

- Doze ofícios do Instituto do Desporto de Portugal, I.P., de 30.10.2008, 13.03.2009, 4.02.2009, 4.06.2009, 26.06.2009, 24.07.2009, 30.07.2009, 5.08.2009, 20.08.2009, 27.08.2009, 28.10.2009, 9.11.2009, a folhas 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 45, 46;

- Carta da empresa sobre ausências e faltas injustificadas, de 28.01.2009, 6.08.2009, 27.08.2009, 13.11.2009 a folhas 8, 16, 19, 47 do processo;

- Relatório de faltas injustificadas, a folhas 10 do processo;

- *Relação de cursos em que o trabalhador participou no âmbito das suas funções na empresa “Despacho e acompanhamento de voos”, de 5.06.2000, a folhas 20 do processo;*
- E-mails, de 1.09.2009, 3.09.2009, 17.08.2009, 18.08.2009, 31.08.2009, 15.10.2009, de 11.10.2009, 15.10.2009, 21.10.2009, 23.10.2009, 12.11.2009, 13.11.2009, 17.11.2009, 6.1.2010 a folhas 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 71 do processo;
- Termo de juntada, de 20.10.2009;
- Mapa de horário de trabalho de Outubro de 2008 e Fevereiro de 2009, a folhas 60, 61 do processo;
- Notificação de testemunhas, de 4.01.2010, a folhas 70 do processo;
- Autos de inquirição de testemunhas, de 11.01.2010 e 12.01.2010, a folhas 72, 73, 74 do processo;
- Despacho de 13.01.2010, a folhas 75 do processo;
- Relatório Final, de 26.01.2010.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito dos pais e das mães à protecção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

2.1.1. Com aprovação da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamentou o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e após a sua revisão, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o despedimento por facto imputável a trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da CITE, presumindo-se inexistente a

justa causa para a sua efectivação, nos termos e de acordo com o previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do referido diploma.

2.1.2. A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

2.1.3. Compete à CITE, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, emitir o referido parecer.

2.2. De acordo com informação da entidade empregadora, melhor desenvolvida no relatório final referente ao processo de despedimento em análise, o trabalhador encontra-se a gozar, desde 4.01.2010, uma licença parental complementar a tempo parcial.

2.3. Na realidade, e em 8.10.2009, a entidade empregadora solicitou à CITE parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, então requerido pelo trabalhador, para o acompanhamento do seu filho de 3 anos de idade.

Analisado o pedido, a CITE deliberou por unanimidade *não emitir parecer prévio nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, por não se verificar cumprido o pressuposto legal contido no n.º 2 do artigo 55.º, o referido Código, ou seja, pelo facto de o trabalhador não ter esgotado o direito ao exercício da licença parental complementar, prevista no artigo 51.º do mesmo diploma legal (...)*, e informou o trabalhador de que poderia trabalhar a tempo parcial, devendo para o efeito comunicar essa intenção à entidade empregadora, com uma antecedência de 30 dias relativamente ao início do gozo do direito à licença parental complementar que lhe confere essa possibilidade.

2.4. Definido o direito que o trabalhador se encontra a exercer esclarece-se que, o legislador nacional distinguiu, inequivocamente, o direito à licença

parental, em qualquer das suas modalidades, do direito à licença parental complementar, em qualquer das respectivas modalidades.

De facto, e atenta a redacção dos artigos 35.º, 39.º, 51.º e 63.º do Código do Trabalho, é forçoso concluir que os direitos que concretizam a protecção da parentalidade estão taxativamente enunciados e distinguem, expressamente, licença parental, em qualquer das modalidades e licença parental complementar, em qualquer das modalidades.

Assim, as modalidades da licença parental são as previstas no artigo 39.º, ou seja, a licença parental inicial; a licença parental inicial exclusiva da mãe; a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, e a licença parental exclusiva do pai.

Por sua vez, as modalidades de licença parental complementar são as previstas no n.º 1 do artigo 51.º, ou seja, a licença alargada, por três meses; o trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; os períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses, e por último, as ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

- 2.5.** Neste sentido, afigura-se que ao consagrar-se a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo da licença parental referencia-se a licença parental em qualquer das suas modalidades, como antes descrito.

Com efeito, outro entendimento colidiria com a distinção legal elencada no artigo 35.º do Código do Trabalho, e melhor desenvolvida nos artigos 39.º e 51.º do mesmo diploma.

- 2.6.** É, assim, de concluir pela não obrigatoriedade de solicitação de emissão de parecer prévio, ao abrigo do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso *sub judice*.

2.7. Não obstante a referida não obrigatoriedade mas atendendo às atribuições e à missão da CITE, enquanto entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público¹, entende esta Comissão referir o seguinte:

2.7.1. O trabalhador vem acusado de ter cometido sete faltas injustificadas no ano de 2008 e quinze faltas injustificadas no ano de 2009, indicando-se na nota de culpa e no respectivo aditamento os seguintes dias:

- 21, 22, 23 e 24 de Outubro 2008; 2, 3 e 4 de Dezembro de 2008;
- 17, 18 e 19 de Fevereiro de 2009; 23, 24, 29, 30 e 31 de Julho de 2009; 4, 5, 18, 19, 21 e 29 de Agosto de 2009; 15, 21, 22 e 23 de Outubro de 2009; 14 de Novembro de 2009.

2.7.2. Assim, face aos factos descritos importa mencionar o seguinte:

2.7.2.1. O relatório de faltas injustificadas, a folhas 10 do processo, regista 18 faltas, das quais 10 ocorridas no ano de 2009.

A nota de culpa e respectivo aditamento referem a ocorrência de 19 dias de ausências injustificadas para o mesmo ano.²

2.7.2.2. O trabalhador afirma ter estado de folga nos dias 22 e 23 de Outubro de 2008; 17, 18 e 19 de Fevereiro de 2009, sendo, por isso, impossível considerar essas ausências como injustificadas, situação que foi admitida pela empresa, a folhas 11 do relatório final;

¹ Artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

² Consultar a documentação junta ao processo da qual se extraem discrepâncias relativamente às datas das faltas e sua contabilização, designadamente os *e-mails* de 17.08.2009 e 1.09.2009, a folhas 22 e 25 do processo, artigos 32.º, 35.º, 38.º e 39.º da nota de culpa, relatório de faltas injustificadas, a folhas 10 do processo, e cartas da empresa de 6.08.2009, 27.08.2009 e 13.11.2009, a folhas 16, 19 e 47 do processo.

2.7.2.3. Relativamente às faltas ocorridas no ano de 2008 refira-se que tem sido entendimento dos tribunais superiores que:

- É dentro do ano civil em que são dadas que as faltas assumem particular relevância – e até maior ou menor relevância consoante o seu número acima dos referidos – pelo que perfeitamente se compreende que só depois de decorrido um ano se haja de iniciar o prazo de caducidade. As faltas injustificadas interpoladas podem verificar-se até ao seu termo e não é irrelevante a contumácia nelas por parte do trabalhador para avaliação do seu absentismo com todos os riscos que dele podem advir para a empresa. Isto só não seria, porventura, assim, se a 5.^a falta seguida ou a 10.^a interpolada, injustificadas, integrassem sempre, quaisquer que fossem as circunstâncias, justa causa de despedimento, o que não se aceita. (...), Acórdão do STJ, de 23-04-1982 (Proc. n.º 280).

Mais recentemente o Acórdão da Relação de Lisboa, de 18-12-2002 (Rec. n.º 9068/4/2002) vem reafirmar que: *Com efeito, a jurisprudência é pacífica no sentido de que instaurado processo disciplinar por dez ou mais faltas interpoladas ao trabalho, não justificadas, durante o ano civil, o início do respectivo prazo de caducidade verifica-se no primeiro dia do novo ano.*

2.7.3. Considerando o exposto, designadamente a prova realizada pelo empregador através da junção do registo de faltas injustificadas, nos termos previstos da alínea j) do artigo 127.º do Código do Trabalho, o cumprimento dos prazos procedimentais estabelecidos na lei³, a jurisprudência mencionada, a resposta à nota de culpa e as conclusões inscritas no relatório final, conclui-se existirem 10 faltas ocorridas no ano de 2009, consideradas como injustificadas pelo empregador.

Após envio da nota de culpa e através de aditamento a empresa alega mais 4 faltas injustificadas.

2.7.4. As faltas registadas como injustificadas e as restantes indicadas no

³ Artigo 329.º do Código do Trabalho.

aditamento à nota de culpa ocorreram, no entendimento da entidade empregadora, sem a competente requisição *com fundamento no interesse público nacional das provas em que participa, por despacho do membro do governo que tutela a área do desporto*, de acordo com o previsto na legislação aplicável, para participação do trabalhador, na qualidade de árbitro, em vários jogos da Taça UEFA, da Liga Europa, Liga dos Campeões e Apuramento do Campeonato da Europa, e, nesse sentido, considera as referidas ausências como injustificadas.

2.7.5. Na verdade, todas as comunicações do Instituto do Desporto de Portugal, I.P., que se reportam às ausências do trabalhador consideradas como injustificadas e constantes do relatório de faltas injustificadas, a folhas 10 do processo e do aditamento à nota de culpa, com excepção do dia 18 de Agosto de 2009⁴, aludem a despachos do Presidente, do Vice-Presidente e do Director do Departamento de Desenvolvimento Desportivo daquele Instituto, ao abrigo de competências delegadas pelo Secretário de Estado da Juventude e do Desporto reconhecendo o interesse público nacional das provas em que o trabalhador participou, ou, autorizando a dispensa de prestação de serviço para efeitos dessa participação, ao abrigo dos normativos aplicáveis⁵.

2.7.6. De acordo com a alínea *l)* do Despacho do Gabinete do Secretário de Estado da Juventude e do Desporto, n.º 19 710/2005 (2.ª Série), publicado do D.R., II.ª Série, de 13.09.2005, foi delegada no Presidente da Direcção do Instituto do Desporto de Portugal a competência para *conceder licenças extraordinárias e proceder a requisições aos e dos participantes e dirigentes, técnicos, treinadores, árbitros, comissários e cronometristas desportivos, nos termos e condições previstas nos artigos 19.º, 20.º e 24.º do Decreto-Lei n.º 125/95, de 31 de Maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 123/96, de 10 de Agosto,*

⁴ Consultar os ofícios do IDP a folhas 13, 14, 15, 17 e 18 do processo.

com faculdade de subdelegar.

Afigura-se então que a conclusão da empresa se baseia na interpretação que a mesma retira dos aludidos normativos legais.

Ora, no processo em análise, o empregador não demonstra inequivocamente que a concessão da licença, prevista nos n.ºs 2 dos artigos 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 125/95, de 31 de Maio, e actualmente, no n.º 2 do artigo 23.º, por remissão do n.º 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de Outubro, estaria dependente de mais formalismos do que aqueles que foram observados tendo, inclusive, considerado, por despacho de 13.01.2010, como dispensável o depoimento do Presidente do Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol, arrolado como testemunha do trabalhador.

2.7.7. Com efeito, não se afiguram injustificadas as ausências ocorridas, embora se reconheça o transtorno que tal prerrogativa do trabalhador possa causar à actividade principal da empresa – transporte aéreo – para a qual tem ao seu serviço seis trabalhadores, para além do trabalhador arguido, com a categoria de Oficiais de Operações de Voo, com formação específica e licença aprovada pelo INAC, que praticam um horário completo e rotativo, por turnos, num departamento que funciona 24 horas por dia.

E mesmo a existirem irregularidades nas justificações apresentadas teriam estas de ser imputadas ao Instituto do Desporto de Portugal e não ao trabalhador por se afigurar ter este, diligentemente, comunicado a previsão para as suas ausências e requerido a justificação à entidade competente.

2.8. De salientar ainda que estando o trabalhador no exercício de direitos relacionados com a parentalidade, a imputação de faltas alegadamente injustificadas pode suscitar dúvidas relativas a eventual discriminação por motivo do exercício dos referidos direitos.

⁵ Artigos 20.º e 39.º n.º 3 do Decreto-Lei n.º 125/95, de 31 de Maio, com a redacção conferida pelo Decreto-Lei n.º 123/96, de 10 de Agosto, e artigos 24.º e 25.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 272/2009, de 1 de Outubro.

2.9. Por outro lado, refira-se que o exercício dos direitos relativos à parentalidade para que seja legítimo não deve colidir com os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desses direitos, sob pena de poder configurar uma situação de abuso de direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE delibera não emitir parecer prévio ao despedimento por facto imputável ao trabalhador em gozo da licença parental complementar a tempo parcial, ..., solicitado pela empresa ..., S.A., por entender que a especial protecção prevista no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho inclui, apenas, as situações de gozo de licença parental previstas no artigo 39.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE FEVEREIRO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP vota contra o parecer no tocante à sua conclusão, ou seja quanto ao facto de não se considerar que a CITE esteja desobrigada de emitir parecer, porque o trabalhador se encontra em gozo de licença parental complementar a tempo parcial.

Isto, porque se entende que estando elencado no artigo 35.º do Código do Trabalho todos os direitos que se consideram no âmbito de protecção da parentalidade, não vislumbramos como se poderá interpretar que o n.º 1 do artigo 63.º restrinja a emissão de parecer apenas à licença parental prevista no artigo 39.º do Código do Trabalho. A realizar-se tal interpretação, estaríamos a restringir o domínio de aplicação e protecção legal da parentalidade em clara

violação da aplicação da Directiva Comunitária, não se vislumbrando que esta interpretação não seja considerada restritiva e desconforme à necessária garantia de protecção efectiva de todas as situações previstas ao abrigo do artigo 35.º do Código do Trabalho.

Quanto às considerações do parecer anteriores à sua conclusão, a CGTP não tem nada a opor.