



PARECER N.º 202/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental, ..., por facto imputável, 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 931 – DH/2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 11 de outubro de 2012, através de mandatária judicial, instrutora de um processo disciplinar instaurado pela ..., Lda, com vista à emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável ao trabalhador em gozo de licença parental ..., detentor da categoria de CAIXEIRO DO MAR desde 01.08.2006.
- 1.2. Do processo disciplinar enviado à CITE, consta para a além da carta solicitando o pedido de parecer, fotocópias dos seguintes documentos:
 - Despacho de abertura de processo disciplinar lavrado em 23.04.2012 pelo gerente da entidade empregadora ...;
 - Nota de culpa para despedimento com justa causa, assinada pelo mesmo gerente, rececionada pelo trabalhador em 09.05.2012, acompanhado de 7 anexos – 5 emails e 2 faturas redigidas em língua inglesa;
 - Registo, talão de receção dos Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) assinado pelo trabalhador em 09.05.2012 bem como impressão da respetiva pesquisa de objetos efetuada na internet;



- Despacho do mesmo gerente da entidade empregadora, exarado em 10.05.2012, de nomeação de instrutora para processo disciplinar;
- Resposta à Nota de Culpa do trabalhador rececionada pela entidade empregadora em data desconhecida;
- Nota de Ocorrência de 14.08.2012 assinado pela empresa em nome do mesmo gerente ...;
- Inquirição ao trabalhador ..., colega do trabalhador arguido em 27.08.2012;
- Carta registada enviada ao trabalhador ora em causa de 27.08.2012, com menção da nomeação de instrutor do processo disciplinar e notificação da inquirição da testemunha ... (o mesmo gerente anteriormente referido) para o dia 03.09.2012, carta não rececionada pelo trabalhador arguido porque o endereço deste se encontrava insuficiente (faltava frente);
- Carta registada em 03.09.2012 rececionada pelo trabalhador em 04.09.2012, com comunicação para inquirição da mesma testemunha para o dia 06.09.2012;
- Inquirição desta testemunha ...;
- Aditamento à nota de culpa, de 07.09.02012, rececionada pelo trabalhador em 10.09.2012, conforme talão emitido pelos CTT;
- Resposta ao aditamento, por carta registada em 21.09.2012, rececionada pela entidade empregadora em 25.09.2012;
- Duas cartas para inquirição de três testemunhas arroladas pelo trabalhador no aditamento à nota de culpa;
- Auto de não inquirição destas testemunhas e conclusão da fase de instrução;
- Termo – relatório final.

1.2.1. Na carta enviada à CITE para emissão do parecer prévio declara a entidade empregadora:



... Exmos. Senhores:

Na qualidade de instrutora do processo disciplinar n.º 1/2012, cuja cópia segue em anexo, venho por este meio solicitar a emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador ...

Conforme cópia do documento intitulado “Proteção Social na Parentalidade”, informo que o trabalhador, alvo do processo disciplinar 1/2012, gozou de subsídio parental inicial de 12 de agosto de 2012 a 10/09/2012, estando em falta o gozo do subsídio parental partilhado, de 18 de dezembro de 2012 a 16 de janeiro de 2013. Pelo que, neste momento, o Trabalhador se encontra no período intermédio entre a licença parental inicial e a licença parental partilhada.

Assim, de modo a desfazer todas as dúvidas que possam assombrar o desfecho do referido processo disciplinar, reitero o pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador ..., no prazo legalmente estabelecido....

1.2.2. Do Despacho de abertura de processo disciplinar consta o seguinte:

...Face aos acontecimentos ocorridos no dia 23 e 26 de março de 2012, os quais a gerência teve conhecimento direto, delibera esta a abertura de processo disciplinar ao trabalhador ..., residente...

1.3. Da nota de culpa consta:

...PROCESSO DISCIPLINAR N.º 1/2012

OBJETO: DESPEDIMENTO IMEDIATO COM JUSTA CAUSA

ENTIDADE PATRONAL: ..., LDA.

TRABALHADOR: ...

DATA: 23 DE MARÇO DE 2012

NOTA DE CULPA

1.º



O trabalhador foi admitido ao serviço de entidade patronal em 01/08/2006, mediante contrato de trabalho a termo certo, com a duração inicial e renovada de seis meses, que se renovou nos termos da lei, acabando por se converter em contrato sem termo.

2.º

O trabalhador foi admitido com a categoria de Caixeiro do Mar, tendo atualmente a mesma categoria, para o exercício de funções de Caixeiro de Mar.

3.º

Em 23 de março de 2012, o trabalhador efetuou uma deslocação a Lisboa para fornecer o navio "...".

Tinha sido acordado com o comandante do navio que duas faturas seriam pagas a pronto e outra seria paga posteriormente pelo armador, numa das faturas pagas a pronto iria ser efetuado um desconto de 10%, que passamos a discriminar:

- Fatura n.º 340/2012 – 1 658,14€ – paga a pronto;*
- Fatura n.º 341/2012 – 741,46€ – desconto 10% (74,15€) - paga a pronto;*
- Fatura n.º 342/2012 – 2 715,47€ – paga posteriormente pelo armador;*

O trabalhador, Sr. ..., chegou no final do dia, já não se encontrando ninguém no armazém.

No sábado de manhã o gerente Sr. ..., foi à pasta que a empresa disponibiliza aos funcionários para o transporte de documentos e de valores, e retirou o dinheiro que ela continha, bem como os duplicados das faturas assinadas. Fez as contas de acordo com as condições já acordadas e verificou que as mesmas estavam certas, O pagamento foi efetuado em euros e dólares.

Entretanto durante a manhã de sábado o Sr. ..., recebe uma chamada telefónica do comandante do navio, a questionar o valor do câmbio que foi efetuado no pagamento em dólares que ele efetuou. Pelo que foi



informado que o câmbio utilizado foi de 1,346€ e posteriormente enviado um email (anexo 1), com esta mesma informação.

Segunda-feira de manhã o comandante, e de acordo com o valor do câmbio que foi efetuado, diz que não lhe tinha sido efetuado o desconto de 10% na fatura n.º 341/2012, como tinha sido combinado, ao que lhe foi respondido que o valor entregue pelo trabalhador foi considerando o valor do desconto de 74,15€. O comandante afirma o não recebimento do referido desconto, enviando um email com a descrição dos valores pagos (anexo 2).

Para que tudo ficasse claro, foi enviado, um email ao comandante (anexo 3), com a discriminação dos valores recebidos.

Foi questionado o trabalhador, Sr. ..., que afirmou ter efetuado e pago ao comandante o valor de 74,15€, relativo ao desconto de 10% na fatura n. 341/2012, pelo que foi de novo enviado um email ao comandante (anexo 4), ao que ele respondeu categoricamente não ter recebido qualquer desconto, tendo enviado um email com esta resposta (anexo 5).

4.º

Este comportamento causou prejuízos graves à empresa, na medida em que para não perder o cliente viu-se forçado a pagar o montante de 74,15€, relativo ao desconto da fatura, valor esse que não tinha sido recebido pela empresa, para além que foi criada uma situação um pouco delicada com o cliente, que neste momento não sabemos avaliar as repercussões que possa vir a ter em fornecimentos de mercadorias no futuro.

5.º

E, com todo o seu comportamento, o trabalhador violou as normas constantes da alínea e) do Artigo 351.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

6.º



O comportamento do trabalhador torna, pois, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que a une à entidade patronal, e constitui justa causa de despedimento.

Nestes termos, e sem prejuízo do respetivo procedimento criminal, a entidade patronal tem, e pela presente o comunica, a intenção de proceder ao despedimento imediato com justa causa do trabalhador, ...

Tem assim, o trabalhador, o prazo de dez dias úteis para responder à presente nota de culpa, o que deverá fazer por escrito, apresentando todos os elementos que julgar relevantes para a sua defesa. ...

1.4. Na resposta à nota de culpa o trabalhador vem dizer o seguinte:

... 1.º

Por corresponderem à verdade confessa os factos alegados no art. 1.º e 2.º da nota de culpa.

2.º

Por corresponder à verdade confessa ainda parte do facto alegado sob o art. 3.º da nota de culpa. Concretamente: “Em 23 de março de 2012, o trabalhador efetuou uma deslocação a Lisboa para fornecer o navio “...” e “O trabalhador, Sr. ..., chegou no final do dia, já não se encontrando ninguém no armazém”.

3.º

Impugna os demais factos e documentos constantes da nota de culpa quer por serem falsos quer por os desconhecer, não sendo obrigado a conhecê-los.

4.º

Na verdade, no referido dia 23 de março de 2012, o trabalhador foi a Lisboa, no exercício das suas funções laborais, forneceu o navio “...” e recebeu o pagamento do preço devido; quando chegou a Vila do Conde deixou esse montante num saco, que serve de caixa, na sede da entidade empregadora; a gerência, nesse mesmo dia ou no dia seguinte,



sem a presença do trabalhador, recebeu e fez suas a totalidade das quantias depositadas na citada caixa, sendo que destas não reclamou nem prestou quaisquer contas ao trabalhador.

TERMOS EM QUE O PRESENTE PROCESSO DISCIPLINAR DEVE SER ARQUIVADO, COM TODAS AS NECESSÁRIAS E LEGAIS CONSEQUÊNCIAS. REQUER:

A V. Exa. se digne ordenar a inquirição do gerente, ..., sobre toda a matéria da presente resposta à nota de culpa. ...

1.5. A NOTA DE OCORRÊNCIA de 14.08.2012, refere o seguinte:

... No presente dia 14-08-2012 o trabalhador ... deslocou-se à empresa a fim de efetuar um serviço de entrega de mercadoria no navio “...” em Lisboa, em virtude de solicitação efetuada pela gerência na véspera, porquanto o trabalhador ... estaria em licença de paternidade, pelo que necessitava da sua ajuda para o efeito.

Como existia uma fatura com desconto de 10% a efetuar ao navio “...” a gerência solicitou especial atenção no que se refere ao desconto mencionado, ao que o trabalhador ... anuiu, dizendo que tal desconto seria obviamente para ser feito.

Tal situação deu azo a uma conversa com o trabalhador ..., vindo a gerência a constatar que já não seria a primeira vez que o trabalhador ... ficava com os descontos atribuídos aos comandantes dos navios, plasmados em faturas, porque outrora já terá acontecido em vários navios, pelo menos no que concerne ao navio “...”, “...”, “...”.

O trabalhador ... pode confirmar que tal sucedeu no Porto de Setúbal, no navio “...” em agosto de 2011, porque, há menos de um ano, quando foi fazer novamente o abastecimento a esse navio o comandante acabou por informa-lo que não tinha sido efetuado o desconto da vez anterior, aquando do fornecimento da mercadoria efetuada pelo senhor ...

Relativamente ao “...”, em 2011, o comandante terá contactado



telefonicamente o trabalhador ... no mesmo dia do abastecimento efetuado pelo trabalhador ..., há mais de um ano, referindo a falta do desconto. Nesse momento levantou dinheiro do seu cartão multibanco e entregou pessoalmente ao comandante, cerca de 120,00€ (cento e vinte euros). Posteriormente falou com o seu colega ... a quem solicitou os 120,00€ de volta, o qual disse primeiramente que a situação não tinha ocorrido e que teria sido confusão do comandante, para depois aceitar pagar de volta quando o trabalhador ... disse que iria dar conta da situação à gerência.

Em relação ao navio "...", em 2011 foram os dois (... e ...) abastecer o navio, ficando o senhor ... responsável pelo fecho do navio. Feitas as contas e assinados todos os documentos (alfândega e faturas) verificou o trabalhador ... que o senhor ... não teria efetuado, mais uma vez, o respetivo desconto. Posteriormente ao fecho das contas falou com o Senhor ... informando-o de que se tinha apercebido da situação e que nada disse perante o comandante para não ferir suscetibilidades.

O trabalhador ... está a laborar na ..., Lda. há cerca de 5 anos e o senhor ... já lá estava há cerca de um ano quando este ingressou na empresa. Volvido um mês de trabalho foi ao trabalhador ... explicado pelo senhor ... e o senhor ... (antigo funcionário) que efetuavam este tipo de procedimento por forma a ganhar mais dinheiro. Também explicaram que para além disto usam o câmbio que é fornecido pela entidade empregadora, acrescentando mais na diferença à conversão da taxa de câmbio atribuída ao comandante dos navios por forma a ganhar mais qualquer coisa.

Por tais factos serem de extrema gravidade, e porque estão em estrita ligação com o procedimento disciplinar que já se encontra em curso e que iniciou no dia 23 de março de 2012, serve a presente nota de ocorrência para elaborar eventual aditamento à nota de culpa. ...



1.5.1. Da inquirição ao colega do trabalhador ..., em 14.08.2012, consta o seguinte:

... Confirma que o trabalhador ... fica com os descontos atribuídos aos comandantes dos navios, plasmados em faturas, porque outrora já terá acontecido em vários navios, pelo menos no que concerne ao navio "...", "...", "...".

O trabalhador ... confirma que tal sucedeu no Porto de Setúbal, no navio "...” porque, há menos de um ano (mas em data que não consegue precisar), quando foi fazer novamente o abastecimento a esse navio o comandante acabou por informa-lo que não tinha sido efetuado o desconto da vez anterior, aquando do fornecimento da mercadoria efetuada pelo senhor ...

Relativamente ao "...” o comandante contactou o aqui signatário ... no mesmo dia do abastecimento efetuado pelo trabalhador ..., há mais de um ano, mas em data que não consegue precisar) referindo a falta do desconto. Nesse momento levantou dinheiro do seu cartão multibanco e entregou pessoalmente ao comandante, cerca de 120,00€ (cento e vinte euros). Posteriormente falou com o seu colega ... a quem solicitou os 120,00€ de volta, o qual disse primeiramente que a situação não tinha ocorrido e que teria sido confusão do comandante, para depois aceitar pagar de volta quando lhe disse que iria dar conta da situação à gerência.

Em relação ao navio "...” foram os dois (... e ...) abastecer o navio, ficando o senhor ... responsável pelo fecho do navio. Feitas as contas e assinados todos os documentos (alfândega e faturas) em frente do comandante verificou o signatário que o senhor ... não teria efetuado, mais uma vez, o respetivo desconto. Posteriormente ao fecho das contas falou com o Senhor ... informando-o de que se tinha apercebido da situação e que nada disse perante o comandante para não ferir suscetibilidades.

O trabalhador está a laborar na ..., Lda. há cerca de 5 anos e o senhor ... já lá estava há cerca de um ano quando este ingressou na empresa. Volvido um mês de trabalho foi ao trabalhador signatário explicado pelo senhor ... e o senhor ... (antigo funcionário) que efetuavam este tipo de procedimento por forma a ganhar mais dinheiro. Também explicaram que para além disto usam o câmbio que é fornecido pela entidade empregadora, acrescentando mais na diferença à conversão da taxa de câmbio atribuída ao comandante dos navios de forma a ganhar mais qualquer coisa.

Por ser verdade o que consta nesta inquirição vai assinar.

Vila do Conde, 27 de agosto de 2012 ...

1.6. A solicitação do trabalhador na resposta à nota de culpa foi inquirido o gerente da empresa, ..., no dia 6 de setembro:

... Ao descrito na resposta à nota de culpa, o inquirido disse que o trabalhador foi destacado para ir para Lisboa, no dia 23 de março de 2012 (sexta-feira), para proceder ao abastecimento do navio identificado (...) na nota de culpa.

Que anteriormente tinha sido combinado com o comandante do navio que se iria proceder ao desconto de 10% numa fatura, em conformidade com o descrito na nota de culpa.

Sucedede que, ao final do dia, quando o Sr. ... (trabalhador) chegou ao armazém depositou os montantes recebidos pelo abastecimento e ainda o remanescente das despesas de deslocação (procedimento normal de empresa).

Disse ainda que, no dia seguinte, sábado, quando chegou a empresa foi confirmar as contas referentes ao abastecimento e à deslocação (de dia 23, feita pelo Sr. ...) e observou que as últimas estavam erradas, isto é, o montante depositado na pasta não correspondia à diferença entre o montante adiantado e as faturas apresentadas.



Referiu ainda que nesse mesmo dia, o comandante do navio ligou para a empresa para se informar qual a taxa de câmbio que havia sido aplicada. Quem atendeu o telefonema foi o Sr. ..., que posteriormente comunicou ao inquirido o conteúdo da conversa. Uma vez que o Sr. ... não conseguiu dar a informação solicitada, o comandante voltou a ligar, tendo sido atendido pelo inquirido.

Nesse contato, o comandante foi informando pelo inquirido qual a taxa aplicada. No decorrer da conversa, o inquirido perguntou ao comandante se as contas estariam certas, tendo o comandante dito que ainda ria confirmar e que depois que diria alguma coisa na segunda-feira.

Na segunda-feira, dia 26, quando o Sr. ... chegou à empresa foi-lhe dito que as contas do navio estavam corretas tendo em consideração as contas que ele tinha apresentado, mas que as despesas de deslocação estavam erradas.

Após uma troca de palavras, em que na visão do inquirido o Sr. ... foi bastante inconveniente, este acabou por reconhecer que as contas de deslocação estavam erradas, tendo procedido à reposição do montante em falta.

Algum tempo depois, mas ainda durante a manhã, ligou o comandante do navio a informar que as condições acordadas via email que não tinha sido concretizadas, isto é, o desconto de 10% na fatura, de valor de €741,46, paga a pronto, não teria sido deduzido.

Na altura quando o Sr. Comandante ligou estavam presentes e ouviram a conversa o Sr. ... (funcionário) e ...

Após a troca de emails que se encontra anexo à nota de culpa em que o comandante descreve o que foi pago, o inquirido confrontou o Sr. ... que tinha chegado de Lisboa, onde tinha assegurado outro abastecimento, com o relatado pelo Sr. Comandante.

Após ter sido confrontado com os emails e o relatado pelo Sr. Comandante, o Sr. ... disse que o comandante estava errado, uma vez



que tinha efetuado os descontos consoante lhe tinha sido indicado e que o comandante tinha recebido o desconto.

Neste seguimento e dado o exposto pelo Sr. ..., o inquirido ligou para o Comandante e disse ao mesmo se não se importava de falar com o funcionário que assegurou o abastecimento no dia 23, de forma à situação ficar esclarecida.

Durante a conversação, o inquirido apercebeu-se que o Sr. ... estava bastante nervoso, mencionando sempre que o Comandante estaria enganado e confuso, uma vez que tinha revisto várias vezes as contas no dia do abastecimento.

No final, o inquirido voltou a falar com o comandante que lhe referiu que tinha a certeza que o desconto não tinha sido feito.

O inquirido referiu ainda que, de forma a atenuar a confusão e a má imagem perante o comandante, solicitou, no dia seguinte, ao agente (... da agência de navegação ...) do navio se fazia o favor de devolver o dinheiro do desconto ao Comandante.

Por sua vez, dado o favor que tinha feito, o inquirido mandou entregar ao agente uma caixa de camarão, em forma de agradecimento.

O inquirido acrescentou ainda que a conversa telefónica (dia 26 de março de 2012) estabelecida entre ele, o comandante e o Sr. ... foi presenciada pelo Sr. ...

Nada mais tendo a acrescentar e por ser verdade o supra exposto vai assinar.

Porto, 06 de setembro de 2012. ...

- 1.7.** No aditamento à nota de culpa, de 07.09.2012, com suspensão preventiva do trabalhador, nos termos do n.º 1 do artigo 354.º do CT, rececionada pelo trabalhador em 10.09.2012, conforme talão emitido pelos CTT, consta o seguinte:
- ... Aditamento à Nota de Culpa*



(com suspensão preventiva do trabalhador, nos termos do n.º 1 do artigo 354.º do Código do Trabalho)

1. ... — ..., Lda. instaurou processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa a ..., nos termos e com os fundamentos constantes na Nota de Culpa que lhe foi entregue.

Sucedede que,

2. Posteriormente à entrega ao trabalhador-arguido da Nota de Culpa, a arguente teve conhecimento de outros comportamentos do trabalhador-arguido violadores dos seus deveres laborais, comportamentos que se consubstanciam em factos graves e que colocam em causa a presença do trabalhador-arguido na empresa, a qual se demonstra ser inconveniente — donde se procede à sua suspensão.

Com efeito,

3. No dia 14-08-2012, o trabalhador — ..., deslocou-se à empresa arguente,

4. A fim de efetuar um serviço de entrega de mercadoria no navio “...” em Lisboa,

5. Em virtude de solicitação efetuada pela gerência, na véspera, porquanto o trabalhador ... estaria em licença de paternidade, pelo que necessitava da sua ajuda para o efeito.

Tendo em consideração que,

6. Existia uma fatura, cujo cliente (navio “...”) iria beneficiar de um desconto de 10%, a gerência solicitou especial atenção no que se refere ao desconto mencionado.

7. Ao que o trabalhador ... anuiu, dizendo que tal desconto seria obviamente feito.

No desenrolar e na sequência da conversa,

8. A gerência teve conhecimento que não seria a primeira a vez que o trabalhador-arguido ficava com os descontos atribuídos aos comandantes dos navios, plasmados em faturas,



9. *Outrora, tal já tinha acontecido, em vários navios, nomeadamente nos navios "...", "...", "...".*

Assim,

10. *A empresa arguente soube que tal situação tinha tido lugar no Porto de Setúbal, no navio "...", uma vez que*

11. *Há menos de um ano, quando o trabalhador ... voltou a fazer o abastecimento a esse navio, o comandante acabou por informar este trabalhador que não tinha sido efetuado o desconto da vez antehor, aquando do fornecimento da mercadoria efetuada pelo senhor ...*

Por outro lado,

12. *Relativamente ao navio "...", ficou a entidade empregadora a ter conhecimento que há mais de um ano o comandante do referido navio terá contactado telefonicamente o trabalhador ..., no mesmo dia do abastecimento efetuado pelo trabalhador ..., referindo a falta do desconto.*

Nesse momento,

13. *O trabalhador ... levantou dinheiro do seu cartão multibanco e entregou pessoalmente ao comandante, cerca de 120,00€ (cento e vinte euros).*

Posteriormente,

14. *Falou com o seu colega ... a quem solicitou os 120,00€ de volta, o qual disse, em primeira mão, que a situação não tinha ocorrido e que teria sido confusão do comandante. acabando por devolver aquele montante ao trabalhador ..., quando este disse que iria dar conta da situação á gerência.*

Sem prescindir que,

15. *Situação idêntica terá acontecido em relação ao navio "...".*

16. *O trabalhador-arguido, ..., juntamente com o trabalhador ... foram abastecer o navio, ficando o senhor ... responsável pelo fecho do navio.*

17. *Feitas as contas e assinados todos os documentos (alfândega e*



faturas), o trabalhador ... percebeu que o senhor ... não teria efetuado, mais uma vez, o respetivo desconto.

Pelo que,

18. Em ato contínuo ao fecho das contas e já do lado de fora do navio, o trabalhador ... falou com o trabalhador - arguido informando-o de que se tinha apercebido da situação e que nada disse perante o comandante para não ferir suscetibilidades,

Acresce que,

19. A empresa arguente ficou a saber que, o trabalhador ... foi aliciado pelo trabalhador-arguido a entrar no 'esquema', logo um mês após aquele ter ingressado na empresa.

isto é,

20. O trabalhador ... está a laborar na ..., Lda. há cerca de 5 anos e o senhor ... já se encontra a colaborar com a mesma há cerca de 6 anos.

21. Um mês de trabalho volvido, o trabalhador-arguido e outro trabalhador, Sr. ... (que nesta data já não se encontra associado à empresa arguente) explicaram ao Sr. ... que efetuavam o procedimento supra referido (ficavam com o valor do desconto prometido pelo empresa aos comandantes dos navios) por forma a ganhar mais dinheiro.

E que, para além disso,

22. Usavam, ainda, a taxa de câmbio que é fornecida pela entidade empregadora, ficando com a diferença resultante da conversão da taxa de câmbio que unilateralmente faziam aquando do recebimento das quantias faturadas, sem o conhecimento e consentimento da entidade empregadora.

Assim,

23. Com a sua conduta, o trabalhador-arguido colocou e coloca em causa a imagem e o bom nome da empresa arguente.

24. E motiva sucessivas queixas dos comandantes á empresa arguente.



25. O sucesso da arguente prende-se com a imagem de seriedade e competência que cultiva junto dos seus clientes.

26. Ora, com o seu comportamento, o trabalhador-arguido mancha tal imagem e nome.

27. Na medida que é suscetível de afetar a confiança que os clientes (comandantes dos navios) depositam no seu serviço.

28. O trabalhador-arguido bem sabia que o seu comportamento era ilícito e que ao atuar da forma descrita lesava e lesa a arguente, causando-lhe, por essa via, prejuízos difíceis de quantificar.

29. A empresa arguente desenvolve a sua atividade num setor onde existe forte concorrência.

30. Sendo que qualquer comportamento incorreto por parte dos seus colaboradores, afeta o bom nome e credibilidade da arguente junto dos seus clientes e sociedade em geral.

31. Com efeito, a arguente não pode manter nos seus quadros um trabalhador que tem sucessivos comportamentos indevidos.

32. O comportamento do trabalhador-arguido revela um grau de culpa, ao que acresce a quebra irremediável de confiança que a empresa arguente tem que depositar na sua prestação.

33. O trabalhador-arguido violou o dever de guardar lealdade ao empregador e cumprir ordens e instruções respeitantes à execução do trabalho, nos termos da alínea e) e do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

34. O comportamento do trabalhador-arguido, pela sua gravidade e consequências, torna prática e imediatamente impossível a subsistência das relações de trabalho, constituindo justa causa disciplinar de despedimento (n.º 1, alínea a) e e) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho).

Termos em que deve o trabalhador arguido ser suspenso até conclusão do presente processo disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 354.º do



Código do Trabalho, sendo concedido ao trabalhador-arguido o prazo de 10 DIAS ÚTEIS para, querendo, consultar o processo e apresentar Resposta Escrita à matéria do presente Aditamento à Nota de Culpa, podendo solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade...

- 1.8.** O trabalhador ora arguido respondeu ao aditamento, por carta registada em 21.09.2012, rececionada pela entidade empregadora em 25.09.2012, nos termos seguintes:

... 1.º

Por corresponderem à verdade confessa os factos alegados no art. 1.º e 20.º da nota de culpa.

2.º

Impugna os demais factos e documentos constantes da nota de culpa quer por serem falsos quer por os desconhecer, não sendo obrigado a conhecê-los.

TERMOS EM QUE O PRESENTE PROCESSO DISCIPLINAR DEVE SER ARQUIVADO, COM TODAS AS NECESSÁRIAS LEGAIS CONSEQUÊNCIAS.

REQUER:

A V. Ex.a se digne ordenar a inquirição do gerente, ..., e do trabalhador ..., e do ex-trabalhador Sr. ..., sobre toda a matéria do aditamento à nota de culpa. ...

- 1.9.** Na sequência da carta da entidade empregadora de 25 e 28 de setembro o arguido foi notificado da marcação da inquirição das testemunhas conforme o auto redigido pela sra instrutora do processo disciplinar, como segue:

... Nos dias 25 e 28 de setembro de 2012, foram expedidas duas cartas, respetivamente, notificando o trabalhador-arguido da data de inquirição



das testemunhas arroladas na resposta ao aditamento à nota de culpa e que devia fazer-se acompanhar ou diligenciar pela comparência das mesmas neste escritório.

O trabalhador-arguido não compareceu nas datas designadas nem as testemunhas que havia arrolado na resposta, nem tão pouco informou a signatária de qualquer impossibilidade/impedimento que obstasse à realização de tal diligência.

Pelo que ao dia 04 de outubro de 2012, procedi ao contacto telefónico com o trabalhador-arguido, para o número ..., numa tentativa de perceber se havia recebido as cartas registadas.

A chamada foi atendida pela esposa do trabalhador-arguido, ..., que me confirmou a receção, pelo seu marido, de duas cartas, uma na semana decorrida e outra esta semana, remetidas deste escritório.

Nestes termos, dado que a receção das referidas missivas foi conseguida e as testemunhas arroladas não compareceram neste escritório nas datas designadas para a sua inquirição, presumo que o trabalhador não está efetivamente interessado na sua audição.

Assim, darei como concluída a fase de instrução e procederei à elaboração do relatório final.

Porto, 04 de outubro de 2012

A instrutora do Processo ...

1.9.1. E o Termo do Processo, como segue:

... Ao dia 04 de outubro de 2012, dou como concluída a fase de instrução adjacente ao presente processo disciplinar.

Em sede de instrução, foram realizadas as seguintes diligências:

- 1) Inquirição, em 06 de setembro de 2012, de ..., (gerente da Entidade Empregadora) dado que havia sido arrolado como testemunha pelo trabalhador-arguido, em sede de resposta à nota de culpa;*
- 2) Inquirição, em 27 de agosto de 2012, de ..., trabalhador da Entidade*



Empregadora, na sequência da nota de ocorrência data de 14/08/2012. Não se procedeu à inquirição das testemunhas arroladas na resposta ao aditamento à nota de culpa, uma vez que, depois da marcação, e conseqüente notificação ao trabalhador-arguido, de duas datas para o efeito, o mesmo não compareceu nem diligenciou pela presença das testemunhas neste escritório (v, Auto de 04/06/2012).

Porto, 04 de outubro de 2012

A instrutora do Processo ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar como centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(…) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

2.1.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(…) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A ... e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- ... (...)”.

2.2. O Código do Trabalho (CT) na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, consagra estes princípios na relação de trabalho,



nomeadamente o artigo 63.º sob a epígrafe: *Proteção em caso de despedimento*

1 – *O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

2 – *O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.*

3 – *Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

a) *Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;*

b) ...c) ...d) ...

4 – *A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o*



trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6...

2.2.1. O CT no que diz respeito aos Direitos deveres e garantias das partes (Secção VII) dispõe o artigo 126.º Deveres gerais das partes:

1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. ...

2.2.2. No que diz respeito ao Artigo 128.º Deveres do Trabalhador

1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

...

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;...

2.2.3. No que diz respeito ao despedimento por facto imputável ao trabalhador o artigo 351.º do CT classifica como *Justa causa do despedimento*:

1. 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, e, o n.º 2



tipifica-os, nomeadamente:

2 – Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) ...

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; ...

2.2.4. E o mesmo artigo 351.º no n.º 3 prevê que:

... 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...

2.2.5. No que respeita ao poder disciplinar das entidades empregadoras relativamente aos trabalhadores que não cumpram eventualmente as os seus deveres profissionais, o CT para além de definir como ilícitas decisões de despedimentos promovidas por entidades empregadoras, como é o caso do previsto nos artigos 381.º *Fundamentos gerais de ilicitude do despedimento* e seguintes, dispõe ainda quais as sanções a aplicar bem como regras hierarquizadas de aplicação das mesmas, como acontece com a regra prevista no artigo 328.º *Sanções disciplinares*, 329.º *Procedimento disciplinar e prescrição* e, artigo 330.º *Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar...* impondo expressamente no n.º 1: ... A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator ...



2.3. Na sequência do exposto e tal como tem sido doutrina e jurisprudência firmada no ordenamento jurídico português, só ocorre justa causa de despedimento, quando compreende 3 elementos:

- a) Comportamento culposo do trabalhador;
- b) Comportamento grave e de consequências danosas;
- c) Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral

Não basta pois um comportamento culposo, é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, conforme ressalta diretamente do disposto nos transcritos artigos 351.º e 330.º e 128.º e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. ... “para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes” , como prevê o artigo 351.º n.º 3.

2.3.1. Sublinhe-se que os 3 elementos, culpa, gravidade e nexos de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, o que parece não acontecer no caso ora em apreço.

2.4. O trabalhador vem acusado de não ter cumprido *ordens e instruções do empregador respeitante à execução e disciplina do trabalho*, ou de não



ter guardado lealdade ao empregador, nomeadamente negociando por conta própria algumas quantias em dinheiro, obrigações previstas no artigo 128.º alíneas e) e f) do CT, desobedecendo ilegitimamente às ordens dadas pelos superiores hierárquicos causando lesão de interesses patrimoniais da empresa tal como também se encontra previsto no artigo 351.º do CT, verificando-se que a empresa para além de não deter um manual de procedimento para o melhor exercício das funções destas categorias profissionais, não identifica suficientemente os factos constantes da acusação revelando-se a prova produzida vaga e pouco clara, como se pode concluir da leitura do artigo 3.º da nota de culpa, ponto 1.3. deste parecer, ao admitir designadamente que no dia 23 de março não se encontrava ninguém no armazém quando o trabalhador lá chegou e deixou os valores podendo resultar que, a faltar alguns valores ou documentos, não existirá nexos de causalidade entre os factos constantes da acusação e o eventual comportamento infrator do trabalhador. Também se desconhece a existência de alguma queixa crime contra o trabalhador ou como é reportado o valor do câmbio no caso em concreto, não se descortinando como se chegou ao valor de 74,15 Euros (ou como pode ser considerado um interesse patrimonial sério da empresa como impõe o artigo 351, n.º 2).

2.4.1. Defende a entidade empregadora que os alegados comportamentos do trabalhador constituem justa causa de despedimento face à gravidade dos mesmos e que as consequências dos atos tornam impossível a subsistência da relação laboral, factos por ele contestados na Nota de Culpa e na resposta ao aditamento da nota de culpa.

2.5. Compulsados os elementos que fazem parte do processo disciplinar convirá sublinhar que a legislação aplicável, vem estabelecer regras e princípios gerais que devem pautar os comportamentos dos



trabalhadores/as e das entidades empregadoras, bem como regras especiais de proteção das trabalhadoras grávidas puérperas ou lactantes e dos trabalhadores em gozo de licença parental, como é o caso *sub judice*, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, devendo estas demonstrar, 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 virtude do exercício dos direitos que decorrem da proteção legal à parentalidade.

2.5.1. Analisados os factos constantes da acusação contra o trabalhador e na sequência de todo o exposto, nomeadamente o referido nos pontos 2.4., afigura-se-nos que a entidade empregadora não demonstra que o comportamento do trabalhador arguido seja culposos ou 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 reduzido grau de lesão dos interesses (74,15 Euros) 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, conforme determina o artigo 351.º do CT. Acresce que mesmo que se considere que o trabalhador possa ter infringido algum dos seus deveres profissionais o comportamento não assumirá gravidade tal que justifique a aplicação da pena de despedimento – podendo mesmo questionar-se a suspensão aplicada no período em que o trabalhador gozava a licença parental e não a seguir à nota de culpa – considerando o princípio da proporcionalidade exigido pelo artigo 330.º Neste contexto não ficaram suficientemente demonstradas as circunstâncias em que ocorreram os factos de que vem acusado o trabalhador por não constar do processo dados objetivos, instruções ou ordens escritas, devido à falta de manual de



procedimentos relativo ao processo tendente ao pagamento e troca de documentação – faturas e descontos a efetuar, câmbios utilizados entre as moedas estrangeiras, transporte de documentos e demais valores.

- 2.6.** Na sequência de todo o exposto considera-se assim que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento do trabalhador arguido, ..., em gozo de licença parental.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável a tal despedimento, a verificar-se constituiria uma discriminação em virtude do exercício dos direitos que decorrem da proteção legal à parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)