

## PARECER 70/2020

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental por facto imputável ao mesmo, 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 216 - DH/2020

### I – OBJETO

- 1.1.** A 14.04.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa do trabalhador em gozo de licença parental ..., para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no artigo 63.º, números 1 e 3a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2.** O trabalhador foi notificado a 19.11.2019 da nota de culpa por carta registada com aviso de receção datada de 15.11.2019 com o seguinte teor:

*«Assunto: Procedimento Disciplinar | Nota de Culpa*

*Exmo. Senhor*

*....*

*Face aos comportamentos praticados por V. Exa., melhor descritos na Nota de Culpa em anexo, informamos que foi decidido instaurar-lhe procedimento disciplinar com vista ao seu eventual despedimento com justa causa.*

*Neste âmbito, informamos que dispõe de 10 (dez) dias úteis a contar da receção da presente comunicação para, querendo, responder por escrito à Nota de Culpa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

*A sua resposta deverá ser enviada para as nossas instalações sitas na Rua ..., Porto, ao cuidado do Instrutor nomeado neste procedimento disciplinar, o Dr. ...*

*O processo encontra-se à sua disposição para consulta nas nossas instalações, sitas no ..., devendo a sua consulta ser previamente agendada com o Instrutor acima identificado através do email: ...*

*Melhores cumprimentos,*

*XXX*

*Em anexo: Nota de Culpa».*

**1.3.** A nota de culpa referida no ponto anterior tem o seguinte conteúdo:

*«A ..., com sede no ..., ..., Lisboa, N1PC ..., NISS ... social de € 5.000,00 (cinco mil euros), adiante designada, abreviadamente, por ..., comunica a ..., residente na Rua ..., adiante designado por Trabalhador, a seguinte*

*NOTA DE CULPA*

- 1. No dia 01.02.2009, o Trabalhador e a ... celebraram um contrato individual de trabalho por tempo indeterminado. (documento 1)*
- 2. Contrato esse cuja posição contratual de Empregador foi cedida à ... em 01.11.2011. (documento 2)*
- 3. A ... tem por objeto a prestação de serviços de gestão, consultoria, recrutamento e seleção na área dos recursos humanos, incluindo a receção de ofertas de emprego, inscrição e colocação de candidatos a emprego, seleção, orientação e formação profissional, desde que desenvolvida com vista à colocação do candidato a emprego, bem como promoção da empregabilidade de candidatos a emprego através do apoio à procura ativa de emprego ou autoemprego, projetos, empreitadas, administração, organização e gestão complementares e instrumentais de atividades empresariais, assistência e apoio técnico e administrativo, incluindo cedência de equipamentos, em todas as áreas e para todos os ramos de comércio, indústria, agricultura, bem como para os sectores administrativos e empresariais do Estado.*

4. O Trabalhador tem vindo a desempenhar funções correspondentes à categoria profissional de Responsável de Loja.

5. O Trabalhador exerce, assim, funções de responsabilidade e confiança, no desempenho das tarefas a que está afeto ao serviço da ...

6. Atualmente, o Trabalhador exerce funções nas instalações da ..., Cliente da ... sitas no ..., Leça da Palmeira.

7. O Trabalhador não desempenha, nem desempenhou, quaisquer funções como membro de corpos gerentes de associações sindicais, de comissão de trabalhadores ou como delegado sindical.

8. No dia 15.10.2019, a Gerência da ..., entidade com competência disciplinar, tomou conhecimento da Participação Disciplinar elaborada pelo superior hierárquico ... (documento 3)

9. Em face da gravidade dos factos que são imputados ao Trabalhador, consubstanciadas na violação das obrigações contratuais deste para com a ... e para com Cliente desta, a Gerência da ... determinou a instauração do presente procedimento disciplinar.

10. Resulta da referida Participação Disciplinar que o Trabalhador, enquanto Responsável da Loja ... situada no ..., violou as suas obrigações laborais previstas nas alíneas e), g) e h) no artigo 128.º do Código do Trabalho, mais concretamente,

11. Realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do Empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pelo Empregador e promover e executar atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa.

De facto,

12. O Trabalhador era o Responsável da Loja acima identificada e, conseqüentemente, responsável pela gestão da sua equipa, à qual estavam afetos os trabalhadores ..., ... e ...

13. No exercício das suas funções e na qualidade de Responsável de Loja, o Trabalhador tinha como missão e responsabilidade as seguintes tarefas:

**a) Coordenar todas as atividades a realizar na Loja;**

- b) Controlar e assegurar o cumprimento dos procedimentos instituídos nas diferentes áreas de ação, concretamente, imagem de loja e dos respetivos colaboradores, política de ambiente, qualidade e higiene e segurança no trabalho;*
- c) Controlar a tesouraria, mais concretamente fazer a gestão de stocks e controlo de vendas utilizando as ferramentas e aplicações de controlo próprias para o efeito e disponibilizadas pelo Cliente;*
- d) Acompanhar, planear e organizar as atividades diárias das equipas, analisando a evolução dos indicadores e a performance dos colaboradores, de modo a Identificar desvios ou Irregularidades de cariz processual, recursos humanos ou outros;*
- e) Propor medidas corretivas com vista ao cumprimento dos procedimentos de trabalhos e dos objetivos operacionais e financeiros definidos;*
- f) Acompanhar o desempenho das elementos da equipa que estejam afetos à sua área de responsabilidade através do acompanhamento dos Assistentes de Loja na observação do atendimento realizado ao Cliente ao nível de standards de serviço, postura, comunicação, bem como definir o seu plano de trabalho e assegurar a sua motivação;*
- g) Fomentar a formação dos Assistentes de Loja, com o objetivo de promover a auto atualização e aprendizagem, desenvolvimento, produtividade, dinamização das equipas, alinhamento com os standars e objetivos da área, da direção e do Grupo.*

**(negrito nosso)**

Ora,

- 14. Sob a sua alçada, foram realizadas, naquela loja, por aqueles três trabalhadores, um conjunto de práticas irregulares e lesivas para a ... e para a sua Cliente ..., nomeadamente,*
- 15. Cedência ilícita de equipamentos, tais como, smartphones, placas de Internet móveis e outros acessórios.*
- 16. Concessão de Créditos em ...*
- 17. Atribuição de benefícios não previstos pela Cliente ..., com o intuito de fechar vendas com clientes finais.*
- 18. Contorno de processos e vendas fictícias.*
- 19. Tudo sob a supervisão e com o conhecimento do Trabalhador.*

20. Estas práticas irregulares foram registadas entre março e agosto de 2019.
21. As irregularidades foram detetadas pela nova equipa de gestão da Loja ... do ... no início da sua atividade, e após diversas reclamações apresentadas pelos Clientes da ...
- Ora,
22. Enquanto Responsável de Loja, o Trabalhador tinha obrigação de proceder a um controlo rigoroso junto dos seus trabalhadores, pois,
23. Estava este obrigado a proceder ao registo e controlo do stock dos produtos da Loja.
24. Era também sua obrigação garantir que os procedimentos internos, instituídos para aquela atividade, eram rigorosamente cumpridos por todos os trabalhadores daquela Loja.
- Acresce ainda que,
25. Era também da sua responsabilidade ter conhecimento das reclamações feitas pelos Clientes da ... e o motivo que originava as mesmas.
- Sucedde que,
26. Tal não aconteceu.
27. O Trabalhador sabia, ou deveria saber que, sob a sua tutela, foram realizadas um conjunto de práticas irregulares e lesivas para o Empregador e, conseqüentemente, para o Cliente ..., uma vez que,
28. Uma das suas principais tarefas era coordenar e realizar todas as atividades da Loja.
29. Tais práticas ilícitas acima descritas, mormente as cedências ilícitas de equipamentos e vendas fictícias, apenas aconteceram devido à sua inércia e à ausência de desempenho das suas funções.
- Assim,
30. O Trabalhador não realizou as suas tarefas com zelo e diligência necessários à sua função e responsabilidade.
31. O Trabalhador agiu, assim, de forma livre e consciente do seu comportamento, bem sabendo que não estava a cumprir as suas obrigações laborais.

32. *O comportamento do Trabalhador prejudicou a imagem de cumprimento rigoroso, de qualidade e de profissionalismo de que a ... goza junto da cliente acima referenciada.*

*Pois,*

33. *A boa ou má prestação dos serviços da ... mede-se pelo desempenho e comportamento dos seus trabalhadores junto dos seus Clientes e, designadamente, junto da Cliente acima referenciada.*

34. *Tal circunstância é fundamento para que a Cliente acima referenciada cesse a prestação de serviços que mantém com a ... e, para além disso, coloca em causa demais a relação comercial existente.*

35. *Assim, os comportamentos do Trabalhador lesaram interesses patrimoniais sérios da ..., causando prejuízos de, aproximadamente, € 70.000,00 (setenta mil) euros.*

*Em suma,*

36. *Ao praticar os factos supra descritos, o Trabalhador violou os deveres laborais de realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do Empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, e promover e executar atos tendentes á melhoria da produtividade da empresa.*

*Adicionalmente,*

37. *O Trabalhador violou o dever de zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pelo Empregador.*

38. *Face ao exposto, conclui-se que a conduta do Trabalhador é culposa e consciente e afeta de forma irreversível a relação de confiança existente entre o Trabalhador e a ...*

*De facto,*

39. *Em virtude dos comportamentos culposos do Trabalhador não poderá ser exigido à ... que mantenha ao seu serviço um trabalhador que não executa as suas funções com a diligência necessária, causando, assim, prejuízos sérios.*

40. *Os atos praticados pelo Trabalhador, pela sua gravidade e consequências, comprometeram e tornaram imediata e absolutamente impossível a subsistência da relação laboral, constituindo justa causa de despedimento, nos termos conjugados do*

*n.º 1, das alíneas d) e e) do n.º 2 e do n.º 3, todos do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

*41. A agir de outro modo, a ... não só estaria a pactuar com comportamentos violadores da lei laboral e a pôr em risco o seu negócio com o Cliente, o que levaria uma perda das suas receitas e conseqüente despedimento dos demais trabalhadores afetos a este negócio, causando um enorme prejuízo comercial à ..., bem como um enorme Impacto social junto dos seus trabalhadores e respetivas famílias.*

*Nestes termos, e por estes fundamentos, pretende a ... proceder ao despedimento com justa causa, do Trabalhador ...*

*Prova documental: 3 (três) documentos*

*Prova Testemunhal:*

*1) ...;*

*2) ...;*

*Porto, 15 de novembro de 2019*

*O Instrutor*

*...».*

**1.4.** A resposta à nota de culpa, rececionada pelo empregador a 03.12.2019 via carta registada com aviso de receção, apresenta o seguinte teor:

*«..., Gerente de Loja, trabalhador na empresa ..., vem ao abrigo do art.º 355º do Código do Trabalho,*

*APRESENTAR A SUA RESPOSTA*

*À nota de culpa deduzida no âmbito do procedimento disciplinar que lhe foi instaurado, nos termos e com seguintes fundamentos:*

*Impugnando desde já, os documentos de folhas 28 a 33 do procedimento disciplinar, por ilegíveis e impercetíveis.*

*QUESTÕES PREVIAS:*

*A) DA CADUCIDADE DO PODER DISCIPLINAR*

*1º*

*Perante o conhecimento da prática por um trabalhador de factos suscetíveis de integrarem infrações disciplinares, o empregador, se o pretender sancionar, terá que iniciar o procedimento disciplinar com a notificação da Nota de Culpa (Doravante NC) nos sessenta dias posteriores àquele conhecimento, sob pena de caducidade do respetivo direito.*

2°

*Dispõe assim, a Entidade Empregadora, de 60 dias subsequentes àquele em que o mesmo, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração (art.º 329. º/2 CT).*

3°

*Esse prazo, conta-se a partir do conhecimento da infração, o que pressupõe que já está identificado o infrator, dispondo assim de 60 dias, uma vez que não existiu inquérito prévio, após o conhecimento dos factos, para comunicar a Nota de Culpa ao trabalhador.*

4°

*O Conhecimento dos factos pelo ..., Superior Hierárquico com poder disciplinar do Trabalhador Arguido (Doravante TA), deu-se a 13/08. (Doc.1)*

5°

*Assim, a 13/10 caducou o prazo, uma vez que os 60 dias começam a contar do conhecimento, 13/08.*

6°

*Se eventualmente, a Entidade Empregadora quisesse gozar de uma dilação de tempo, teria que ter operado uma suspensão preventiva de trabalhador, a qual interromperia o decurso da caducidade, o que - nos presentes autos - não sucedeu.*

7°

*A Caducidade é causa de invalidade grave do Procedimento disciplinar, a qual desde já se argui.*

**B) DA NÃO CIRCUNSTANCIAÇÃO DA NOTA DE CULPA**

8°

*A Circunstanciação da NC, enquanto narrativa e enquadramento, em termos de tempo, modo e lugar da sua verificação, das atuações de índole disciplinar*



*assacadas ao TA no correspondente Processo disciplinar constitui uma das pedras de toque da validade daquela, pois só assim é conferido ao TA visado e ameaçado com a aplicação da sanção disciplinar máxima que é o despedimento com justa causa.*

9º

*A possibilidade de exercer, em toda a sua plenitude e eficácia, o respetivo direito de defesa relativamente aos comportamentos que, na perspetiva da sua entidade empregadora, por violadores dos seus deveres laborais, possuem gravidade suficiente para quebrarem irremediavelmente a relação de confiança, existente e fundarem a imediata cessação do contrato de trabalho.*

10º

*Constitui, a falta de circunstanciação da NC, nestes termos, uma nulidade substantiva, ainda que com características peculiares, em termos de prazo de invocação e julgamento, a mesma é, nos termos do art.º 286º do C.C. de conhecimento oficioso pelo tribunal.*

11º

*O despedimento é inválido e, como tal, ilícito (alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo 382.º do C.T.*

12º

*O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa.*

13º

*A NC delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá, não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.*

14º

*Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 — define o conceito de “justa causa” de despedimento,*

*promovido pela entidade patronal, como “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. Assim — e tal como já acontecia no regime anterior — a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências; e por fim, um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

15º

*Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável” segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.*

16º

*Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o seguinte entendimento: a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculinística; exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto; e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato. Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e seguintes). (...) É dizer, em suma que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato; e é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de*

*culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.*

17º

*A NC delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais, como temporais, e sempre se dirá que os factos descritos na NC, neste caso específico, não representa uma descrição circunstanciada dos factos imputados ao TA, e não se podem considerar provados por não preencherem factos tipificadores do despedimento por justa causa.*

*C) DA INEXISTÊNCIA DE COMUNICAÇÃO PRÉVIA À CITE*

*Ausência de solicitação do parecer à CITE nos casos em que é obrigatória, ou decisão contra este parecer (63º e 381.º alínea d)) -Vício invalidante*

18º

*Neste caso específico, e tendo em conta o art.º 63º e alínea d) do art.º 381º do CT, é obrigatória a solicitação de parecer prévio à Comissão para a Igualdade para o Trabalho e Emprego, uma vez que o TA está a gozar de licença de parentalidade desde o dia 15/10/2019.*

19º

*Cumpra ainda referir que este Procedimento Disciplinar é, não mais do que uma manobra retaliatória e verdadeiramente persecutória e até punitiva, uma vez que o T.A., desde julho de 2019, com o salário reportado em setembro, se viu privado das suas comissões. (Doc.2 a Doc.10)*

20º

*Está contratualmente previsto essas comissões e, sem aviso prévio ou consentimento, foram-lhe retiradas.*

21º

*O T.A. tinha já iniciado tentativa de ressarcimento dos valores em falta através de comunicações e conversas tidas com os seus Superiores Hierárquicos ..., ... e ... No entanto, não logrou obter a resolução da questão.*

22º

*Assim, e encontrando-se numa situação economicamente difícil uma vez que ia ser Pai, contactou a sua Advogada que remeteu uma carta à sua Entidade Empregadora a reclamar os Créditos Salariais em atraso.*

23°

*Essa mesma carta enviada a 14/10/2019 e recebida a 15/10/2019. (Doc.11)*

24°

*Posteriormente, foi enviada uma nova carta a 11/11/2019 e recebida a 12/11/2019, a reiterar o solicitado. (Doc.12)*

25°

*E nessa mesma data foram ainda enviados emails aos superiores hierárquicos ... e ... que não obtiveram resposta. (Doc.13)*

26°

*Ora, numa atitude verdadeiramente retaliatória, e como o Trabalhador era responsável de loja e tinha avisado no terceiro mês de gravidez da esposa que a licença de parentalidade seria gozada na sua totalidade, a inicial e os 150 dias que a lei prevê, tal situação não foi bem acolhida junto da sua Entidade Empregadora.*

27°

*Assim se verifica a atitude retaliatória, pois o TA não teria este processo disciplinar se não tivesse ido junto da entidade patronal reclamar o pagamento dos valores que lhe são devidos.*

28°

*Verifica-se assim que a entidade patronal viola o princípio da igualdade de oportunidades, e, neste caso, o presente procedimento é nulo, ou seja, sofre de invalidade.*

29°

*A Constituição da República Portuguesa reconhece aos trabalhadores o direito a especial proteção na parentalidade, constituindo a maternidade e a paternidade valores sociais insubstituíveis e inscritos nos direitos fundamentais, neles se incluindo a dispensa do trabalho por período adequado sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, (artigos 59.º e 18.º da Constituição da República Portuguesa), ou seja, a licença parental.*

30º

*A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias (podem ser acrescidos de 30 dias no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos), cujo gozo pode partilhar após o parto, sem prejuízo do gozo obrigatório, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.*

31º

*Como um dos corolários do referido princípio constitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção para os casos de despedimento, em qualquer uma das suas modalidades. Assim, nos termos da lei, o despedimento carece obrigatoriamente de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

32º

*O pai trabalhador, durante a licença parental inicial, tem direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio pela entidade empregadora à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). A CITE deverá emitir o parecer em 30 dias.*

33º

*Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável ao trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.*

34º

*Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de*

*oportunidades entre homens e mulheres (neste sentido Acórdão STJ: 6 de junho de 2018, Proc. N.º 26175/1 5.6T8LSB.L1 .S1 — 4 Secção).*

**D) DOS FACTOS**

35º

*Impugnam-se todos os artigos constantes da NC por completamente falsos, à exceção dos elencados de 1 a 7, inclusive.*

36º

*Não obstante a participação disciplinar elaborada pela Superior Hierárquica do TA ... ter data de 15/10, a verdade é que, pelo menos desde de 13/08, a mesma já tinha conhecimento direto, claro e inequívoco de toda a factualidade que a mesma descreve na dita participação disciplinar.*

37º

*Assim é, não só porque o TA, como sempre, e numa atitude de total colaboração e Transparência, foi quem denunciou que se passavam irregularidades na loja cuja responsabilidade era sua, tendo - para o efeito - elaborado uma comunicação escrita. (Doc.1 já junto na presente RNC)*

38º

*É totalmente falso que a ..., e muito menos ..., tenham tido conhecimento desta situação a 15/10, uma vez que, como tal é descrito na NC, estes atos irregulares foram praticados por dois subchefes e um lojista da loja ...: ..., que apresentou uma carta de despedimento a 14/08 (Doc.14), ... e ..., que apresentaram igualmente a sua carta de despedimento a 29/08/2019. (Docs. 15 e 16)*

39º

*Não pretende, nesta fase, o TA levantar questões acerca de como se processaram essas mesmas rescisões que, de acordo com as cartas juntas, se apresentam no mínimo atípicas. No entanto, certo é que, após o conhecimento direto da situação de fraude perpetrada por estes três colaboradores, os mesmos foram convidados a apresentar as suas cartas de rescisão contratual tendo, em contrapartida, a promessa de que não iria sobre eles instaurado qualquer procedimento disciplinar e apurar a sua responsabilidade civil ou penal.*

40º

*O vertido no art.º 10º da NC diz que o TA violou as obrigações previstas na alínea c) do art.º 128 do Código de Trabalho, ou seja, o dever de zelo e diligência que vem alegado de uma forma muito abstrata, pelo que não se pode considerar.*

41º

*Vem ainda alegar que o Arguido, viola a alínea e) do art.º 12 do C.T., “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 e garantias”, o que é de todo falso. Não vem, a entidade patronal do Arguido, mencionar em que dia, hora, local o Arguido alegadamente violou o vertido na alínea e) do art.º 128º do C.T..*

42º

*No que respeita à alínea g) do mesmo art.º 128º “zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador”, é igualmente de todo falso, pois o Arguido não tinha equipamento da empresa em sua posse, nem mesmo danificou qualquer equipamento que fosse.*

43º

*A alínea h) do mesmo art.º 128º refere “promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa”, volta o aqui Arguido a questionar quando, como, onde, e com que clientes.*

44º

*O art.º 12º da NC vem mencionar que o Trabalhador era responsável por coordenar uma equipa de três elementos: o ..., o ... e o ... No entanto, não pode o mesmo ser responsável por atos que foram praticados única e exclusivamente por aqueles.*

45º

*No art.º 14º vem, de novo, vagamente, a entidade empregadora alegar que, sob a alçada do Arguido, aqueles três colaboradores supra identificados realizaram uma série de práticas irregulares e lesivas da entidade patronal.*

46º

*Como se pode provar que foi sob a alçada do Arguido? Dois dos colaboradores referidos eram subchefes de loja e, por isso mesmo, quem substituíam o Arguido na sua*

*ausência, quando este se encontrava de férias, folga ou quando - por algum motivo - tinha que faltar.*

47°

*Obviamente que não lhe competia nada do que lhe está a ser imputado, pois os Colaboradores referidos foram colocados pela entidade patronal para substituir o Arguido sempre que necessário.*

48°

*Tal como já se referiu, a entidade patronal conseguiu que esses três colaboradores se despedissem porque os mesmos renunciaram ao recebimento dos créditos, sendo-lhes prometido que sobre eles não seria encetado qualquer tipo de procedimento.*

49°

*E, nesse mesmo momento (agosto de 2019), nada fizeram com o aqui TA, apenas encetam diligências disciplinares no mesmo dia em que recebem a carta da Advogada do TA a reclamar valores em falta, e no mesmo dia em que o TA é pai!  
HAJA DECORO!*

50°

*O ... com data de 14/08, o ... e o ... a 29/08.*

51°

*No ponto 15°, vem a entidade empregadora alegar que foram feitas cedências ilícitas de vários equipamentos, sem que mencione quais e como. Assim como, no ponto 16°, menciona "contorno de processos e vendas fictícias".*

52°

*No ponto 17, ° menciona que foi sob supervisão e conhecimento do Trabalhador. Em que se baseia a entidade patronal para vir alegar que o trabalhador tinha conhecimento? Ficamos sem saber.*

53°

*Relembre-se que, no dia 13/08/2019, quando o TA tem conhecimento de que algo de pouco regular se passava na loja do ..., identifica algumas dessas situações e envia para a equipa com conhecimento do ...*

54°



*Nunca antes o TA se tinha apercebido de qualquer situação menos regular na loja cuja coordenação era da sua responsabilidade.*

55°

*Como bem sabe a entidade empregadora, ao nível de gestão de stocks não era possível detetar falhas. Nunca poderia haver falhas de stock, porque se tratavam vendas empresariais, eram cedências empresariais a custo 0. Saíam do stock, logo, não havia falha de stock, mesmo quando este era controlado.*

56°

*O TA, diariamente, tinha que reportar os fechos de caixa e os reembolsos feitos, o que sempre fez com o maior rigor zelo e diligência, e de forma conscienciosa e criteriosa.*

57°

*Uma vez que já tinha existido anteriormente, em outras lojas, falhas em reembolsos, os mesmos passaram a ser controlados diariamente, sendo diretamente reportados ao ..., para que este pudesse verificar o controlo dos mesmos.*

58°

*O controlo de stock era efetuado mensalmente. Não obstante, nenhuma destas situações seria possível de controlar, uma vez que não aparecia, quer no controlo do stock, quer no fecho de caixa.*

59°

*O TA, quando soube desta situação, reportou automaticamente aos seus superiores hierárquicos.*

60°

*Soube o TA porque detetou uma mentira do ..., seu lojista, em 12/08/2019, quando este lhe pediu ajuda para terminar uma cedência que estava a efetuar.*

61°

*Nesse momento, o TA detetou que o equipamento registado não correspondia ao equipamento que estava a ser entregue ao cliente empresarial, sendo esse de valor superior ao registado. (Doc.1 já junto com a presente RNC)*

62°

*Após essa situação, ficou o TA em alerta, e no mesmo dia 13/08, solicitou uma listagem das vendas feitas em agosto.*

63°

*A primeira análise que o TA faz permite-lhe concluir que se passava alguma irregularidade nessas mesmas cedências de agosto, pois verificou que o «modus operandis» era esse.*

64°

*Em sequência, elaborou automaticamente a listagem das cedências desde janeiro de 2019 (Doc.17)*

65°

*O TA sabe que cedências são quando num cliente empresarial se faz a venda do equipamento a custo 0 dentro do plafond que o cliente deveria ter para desconto naquele equipamento.*

66°

*Detetou, assim, que ..., juntamente com ..., faziam cedências do equipamento a custo 0. Assim, este saía do stock, mas não era dado o equipamento ao cliente. Não existia uma correspondência entre a cedência e o contrato/plafond do cliente.*

67°

*Souberam ainda da envolvimento do ..., em 19/08/2019, tal como comprova a conversa tida entre o TA e a sua superior hierárquica ... (Doc.18). Nesse mesmo documento, o TA dá conhecimento à sua superior hierárquica das cedências do Ti... (anexo 2), bem como do ... (anexo 3).*

68°

*Tal como destacado no próprio documento, é referido pela ... que esta era uma fraude de malta antiga...", referindo o T.A., "para mim não me ficava por aqui e seguia mesmo a via judicial, não sei o impacto que pode ter para nós empresa; mas face a tudo..."*

69°

*Ao que responde a sua superior hierárquica ... "impacto é zero, aqui a situação é o que a pt quer fazer." (Doc. 18 já junto)*

70°

*Curioso é que ... sempre soube, e o que vem agora dizer - no seu auto de Declarações - contraria o que disse anteriormente.*

71°

*No dia 29/08/2019, o TA, juntamente com o ... e o ..., marcaram uma reunião com o ..., ... e ..., nos escritórios sitos no ..., onde confrontaram os mesmos com estes factos.*

72°

*Nesse mesmo dia 16/08, o ... dirigiu-se ao parque de estacionamento para entregar dois telemóveis onde estavam presentes nessa entrega o TA, o J..., a ... e o ..., o que demonstra que todos os superiores hierárquicos do TA já tinham conhecimento desta situação desde 13/08, sendo que, se algum momento desconfiavam do envolvimento do TA neste esquema, deviam ter agido em conformidade, ou encetado um procedimento disciplinar, ou suspendendo-o preventivamente.*

73°

*No dia 27/08, envia outro email, para o superior hierárquico (Doc. 18 já junto da RNC).*

74°

*O TA entrou de férias a 29/08, tendo antes remetido todas as listagens solicitadas para o seu superior hierárquico ...*

75°

*No dia 16/08/2019, o ... solicitou a desativação dos acessos do colaborador ... por motivo de fraude, com conhecimento da ... (Doc.19)*

76°

*Quanto à concessão de créditos em ..., os mesmos correspondem a carregamentos de telemóvel, tendo essa situação sido detetada durante as férias do TA.*

77°

*Quando o mesmo regressa de férias, a 13/09, tem conhecimento de que a função que tem, de responsável de loja, lhe havia sido retirada, uma vez que havia sido constituída uma nova equipa de gestão constituída por ..., ... e ...*

78°

*Inicialmente o TA não identificou nada de estranho uma vez que estava prestes a ser pai e ia gozar a licença parental, pressupôs que seria uma substituição temporária tendo em conta em conta a sua ausência.*

79°

*No entanto, apercebeu-se na prática que não seria assim, uma vez que foi proibido de exercer qualquer uma das suas funções, passando os seus dias sem qualquer função, praticando assim a entidade patronal “mobbing” para com o TA, tendo este visto também uma redução no seu vencimento em mais de 50%, o que se espelhou nos recibos de setembro e outubro.*

80°

*Só agora se apercebendo o TA de que, muito provavelmente, se trataria de numa tentativa para que este apresentasse a sua carta de demissão, à semelhança dos outros três colaboradores.*

81°

*As situações 16° e 17° descritas na NC foram identificadas pela nova equipa porque houve reclamações de vários clientes, e - por isso - o conseguiram identificar.*

82°

*À semelhança de uma outra, identificada pelo TA e enviada para a gestora da loja PT (...) na sequência de uma reclamação de um cliente (...) (Doc.20).*

83°

*Curioso é, também, que no programa adstrito ao cliente PT, o TA está de licença de parentalidade a partir do dia 30/09/2019, tendo a sua filha nascido apenas a 15/10, no mínimo caricato (Doc,21).*

84°

*Foram detetadas as irregularidades entre janeiro e agosto, e não março e agosto, tal como referido na NC.*

85°

*A entidade empregadora, com toda esta conduta, revela um elevado grau de perversidade e má fé. Por um lado, porque pratica atos ilegais, ao retirar funções ao TA, e ao lhe diminuir o vencimento sem que para isso tenha existido qualquer procedimento disciplinar considerado provado. Por outro lado, porque apenas decide intentar um procedimento disciplinar ao TA no dia em que este entra em licença parental, e, portanto, quando este se encontra numa situação de grande fragilidade e precariedade.*

86°

*Demonstra mesmo, a conduta da entidade empregadora, elevados requintes de malvadez, uma vez que a data em que enviam a participação disciplinar, para além de coincidir com o nascimento da filha do TA, coincide também com o dia em que recebe a carta da Advogada do TA para que lhe fossem pagos os créditos em falta e onde este comunica que, se a situação não fosse regularizada, solicitaria a intervenção da ACT, o que fez. (Doc. 22)*

87º

*No entanto, a situação piora, pois a data da NC é 15/11, recebida por este a 19/11.*

88º

*Nos termos de todo o supra exposto, para além de não existirem factos que possam ser imputados ao TA, todo este procedimento disciplinar está ferido de vícios, e por isso é nulo, e - a vir operar-se - é ilícito. Acrescentando-se que o prazo para o exercício do poder disciplinar se encontra há muito caducado.*

*PROVA*

*Documental: 22 Documentos*

*Testemunhal:*

*Requer-se a inquirição de ... a toda a matéria da NO e RNC.*

*A notificar na morada:*

*XXX*

*Junta: Procuração*

*A Advogada,*

*...».*

**1.5.** O processo foi instruído com os seguintes documentos:

- Notificação ao arguido da Nota de Culpa, com documentos anexos;
- Resposta à Nota de Culpa, com documentos anexos;
- Autos de Inquirição das testemunhas ..., ... e ...

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. Na senda da legislação comunitária, o Código do Trabalho (CT) consagra, no artigo 63º/2, 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 é ao empregador que cabe provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.2. Nos termos do artigo 351.º/1 do CT, «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», nomeadamente, a «lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa» - cf. n.º 2, alínea e) do mesmo preceito legal.
- 2.3. Relativamente à nota de culpa, estabelece o artigo 353.º/1 do CT que, «no caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados».
- 2.4. Significa isto que o empregador tem a obrigação de descrever, com pormenor e minúcia, em que factos concretos se baseia para aplicar ao trabalhador aquela que é a sanção disciplinar mais grave prevista na lei.
- 2.5. No caso em apreço, a nota de culpa (NC) é genérica e indeterminada.
- 2.6. Com efeito, o empregador limita-se a referir que, sob a alçada do trabalhador, foram realizadas «um conjunto de práticas irregulares e lesivas» (cf. ponto 14 da NC), que tipifica (novamente, de forma vaga e não

exaustiva – cf. pontos 15 a 18 da NC), remetendo aquela prática para o período temporal «entre março e agosto de 2019» (cf. ponto 20 da NC).

- 2.7. Exatamente em que dias e horas foram, os atos lesivos ao empregador, ora imputados ao trabalhador, levados a cabo? Com que critérios foi apurado o valor do prejuízo indicado pelo empregador, se da NC consta só «cedência ilícita de equipamentos, tais como *smartphones*, placas de Internet móvel e outros acessórios» (cf. ponto 15 da NC), «concessão de créditos em ...» (cf. ponto 16 da NC), «atribuição de créditos não previstos» (cf. ponto 17 da NC) e «contorno de processos e vendas fictícias» (cf. ponto 18 da NC)?
- 2.8. Reafirme-se, tratando-se neste caso da aplicação da sanção mais grave prevista pelo CT, ao empregador cabia discriminar toda esta informação, justificando-a através de prova, o que – manifestamente - não fez.
- 2.9. Assim, dados os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de alegar, não consegue demonstrar que o comportamento do trabalhador foi culposo e de tal modo grave que, pelas suas consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do CT.
- 2.10. Com efeito, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º/2 do CT, pelo que se afigura não existir justa causa para despedimento do trabalhador.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa do trabalhador em gozo de licença parental ..., **promovido pela empresa** ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE FEVEREIRO DE 2020, COMO CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**