

PARECER N.º 457/CITE/2021

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 12.02.

Processo n.º 2402-DH/2021

I - OBJETO

1.1. Em 17.08.2021, a CITE recebeu da "...", cópia do processo de despedimento por facto imputável do trabalhador em gozo de licença parental ..., a desempenhar funções de técnico de ..., com a categoria profissional de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.

1.2. Do pedido de emissão de parecer prévio dirigido à CITE, é referido o seguinte:

"(...)

Na qualidade de instrutora do procedimento disciplinar instaurado pela sociedade ... (doravante Sociedade) ao trabalhador ... (doravante Trabalhador Arguido), solicita-se à Comissão a que V. Exa. preside a emissão de parecer sobre a aplicação da sanção disciplinar de despedimento caso entenda que a situação que se passará a expor se enquadra no disposto no artigo 63º, n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho.

É entendimento desta Sociedade que a situação do referido trabalhador não se enquadra na referida disposição porquanto:

- 1. Os factos indiciados como tendo sido praticados pelo Trabalhador Arguido e que vierem a ser inseridos na Nota de Culpa ocorreram entre final de março e 15 de abril de 2021, conforme aí melhor descrito.*
- 2. No âmbito de processo disciplinar tendente ao seu despedimento com justa causa, o Trabalhador Arguido foi suspenso preventivamente a 22 de abril de 2021 após ter informado a Sociedade quanto aos referidos factos.*
- 3. A partir de 10 de maio de 2021, o Trabalhador Arguido começou a gozar licença parental exclusiva do pai.*

4. A 21 de Maio de 2021, foi-lhe remetida a Nota de Culpa, tendo o Trabalhador Arguido apresentado Resposta por carta datada de 9 de junho de 2021.

5. A 15 de Junho de 2021, o Trabalhador Arguido terminou o gozo da licença parental.

6. A 12 de Julho de 2021, o Trabalhador Arguido foi notificado de Aditamento à Nota de Culpa, referente a factos aí melhor descritos, igualmente praticados antes do gozo da licença parental pelo Trabalhador Arguido.

7. Foi dada oportunidade de o Trabalhador Arguido responder à Nota de Culpa e ao Aditamento para que se pudesse defender de todos os factos indiciados, o que aquele fez por comunicação datada de 26 de julho de 2021.

8. As diligências probatórias requeridas realizaram-se a 5 de agosto de 2021.

0. Conclui-se, assim, que o Trabalhador Arguido não se encontrava a gozar licença parental no momento da prática dos factos que lhe são imputados. nem quando lhe foi instaurado o processo disciplinar, nem quando foram realizadas as diligências probatórias requeridas, sendo estes os momentos que, à luz da jurisprudência, relevarão para efeitos da aplicação do disposto no artigo 63.º n.º 3. alínea a), do Código do Trabalho.

Não obstante o referido entendimento da Sociedade de que não se encontra obrigada a pedir parecer à CITE, é sua firme intenção, conforme decorre da própria cópia do processo disciplinar que se junta, cumprir escrupulosamente o procedimento legal do despedimento com justa causa. Nessa medida, a Sociedade vem colocar à douta consideração de V. Exa. e da Comissão a que preside a obrigatoriedade deste pedido de parecer e, caso se conclua por essa obrigatoriedade, a inerente e subsequente emissão de parecer sobre a existência ou não de discriminação fundada no sexo — discriminação que, de forma manifesta e na nossa modesta opinião, inexistente in casu.

Quanto aos factos que fundamentam a intenção de despedimento remete-se para o descrito na Nota de Culpa (fis. 7-A a 8 do processo disciplinar) e Aditamento à Nota de Culpa (fis. 51-A a 54-B do processo disciplinar). No essencial, os referidos factos reconduzem-se ao seguinte:

- falsas declarações quanto à assiduidade e pontualidade da formanda da qual o Trabalhador Arguido era tutor, tendo este preenchido e assinado fichas de assiduidade atestando a presença da formanda na fábrica e o cumprimento do horário de formação quando, na verdade, a formanda, com a autorização do próprio, aí não se deslocou durante o período final da respetiva formação, não tendo o Trabalhador Arguido pedido qualquer autorização para o efeito aos seus superiores hierárquicos ou os recursos humanos ou representantes da Sociedade, não tendo sequer os informado do exposto;

- aceitação da tutoria de formação prática relativamente a formanda com a qual mantinha uma relação amorosa estável anterior sem que o Trabalhador Arguido tivesse informado a Sociedade dessa situação e do inerente conflito de interesses.

A Sociedade não remeteu cópia do processo disciplinar às estruturas referidas no artigo 356º, n.º 5, dado não existir comissão de trabalhadores e o trabalhador não ser representante sindical (não é sequer filiado).

Encontra-se esta sociedade ao dispor de V. Exa. e da Comissão a que preside para os esclarecimentos que entendam convenientes.

(...)”

1.3. Por carta datada de 21.05.2021, o trabalhador foi notificado da Nota de Culpa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

Assunto: Processo Disciplinar - Nota de Culpa

Exmo. Senhor,

Na sequência do processo disciplinar que lhe foi instaurado, remete-se, em anexo, a cópia integral da respetiva nota de culpa, de harmonia com n.2 do artigo 353º do Código do Trabalho, informando que é intenção desta sociedade proceder ao seu despedimento com justa causa.

De harmonia com o previsto no artigo 355.º do mesmo diploma, dispõe de dez dias úteis para consultara processo e responder à Nota de Culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Mais se informa que V. Exa. continuará suspenso preventivamente, sem perda de retribuição, nos termos do disposto no artigo 354º, n.2 1 do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

(...)”

NOTA DE CULPA

..., pessoa coletiva n.º 500 058 580, com sede ..., com base no depoimento de testemunhas, depoimentos que melhor constam das respetivas Declarações, as quais foram entregues à Administração desta sociedade, elabora a presente Nota de Culpa, imputando-se ao trabalhador arguido ..., residente na ..., as acusações que constam da presente nota de culpa, consistentes na seguinte factualidade:

A) O trabalhador arguido foi admitido em 23 de novembro de 2015 não desempenha, nem desempenhou quaisquer funções como membro dos corpos gerentes de associações sindicais, de comissão de trabalhadores ou como delegado sindical.

B) O trabalhador arguido labora no estabelecimento industrial da sociedade “...”, sito em ..., onde exerce as funções de técnico de ..., com a categoria profissional de ...

C) O trabalhador arguido foi tutor da estagiária ..., no âmbito da Formação Prática em Contexto de Trabalho, do percurso formativo de ..., promovido pela entidade Instituto do Emprego e Formação Profissional, em que esta sociedade era a respetiva entidade enquadradora.

D) O referido estágio teve a duração de 721 horas, com início em 11 de agosto de 2020 e termo previsto em 16 de dezembro de 2020. Contudo, por força da pandemia Covid-19, o estágio foi suspenso, pelo que apenas terminou em abril de 2021.

E) Enquanto tutor da estagiária ..., o trabalhador arguido preencheu e assinou as Fichas Mensais de Assiduidade relativas à Formação Prática em Contexto de Trabalho, realizada no estabelecimento ...

F) Em 22 de Abril de 2021, esta sociedade teve conhecimento que a estagiária ... não esteve presente, na fase final do estágio, no local de realização do estágio, ou seja, no estabelecimento ...

G) Em 22 de Abril de 2021, a testemunha ... declarou que a última vez que havia visto a estagiária ... no estabelecimento ... desta sociedade sito em ... tinha sido algumas semanas atrás,

H) O que se estranha, pois a referida testemunha partilhava gabinete com a estagiária ...!

1) Perante estes factos, as testemunhas ..., gestora operacional de recursos humanos, e ..., superior hierárquico do trabalhador arguido, questionaram o trabalhador arguido sobre a forma como decorreu o estágio, nomeadamente no que respeita à assiduidade da estagiária.

J) O trabalhador arguido começou por referir que o estágio tinha decorrido com normalidade, que a estagiária ... era assídua e que tinha concretizado o plano de estágio.

L) De seguida, questionado sobre o facto de a estagiária ... não ter sido vista na fábrica, o trabalhador arguido alegou que a ... entrava pela portaria destinada à entrada e saída de camiões, mais próxima do local de estágio, por se encontrar grávida e com dificuldades de locomoção.

M) Posteriormente, quando confrontado com o facto do colega, ..., com quem a estagiária ... partilhava gabinete, já não a ver há umas semanas, o trabalhador arguido, finalmente, assumiu, que a estagiária ... não estava a ir ao estabelecimento industrial desta sociedade sito em ...

N) Mais declarou o trabalhador arguido que, não obstante, a estagiária ... não se deslocar ao estabelecimento industrial desta sociedade sito em ..., tinha preenchido e assinado as Fichas Mensais de Assiduidade, relativas à Formação Prática em Contexto de Trabalho, dando-a como presente no estabelecimento industrial desta sociedade sito em ...

O) Também a testemunha ... confirmou que já não via a estagiária ... a entrar ou a sair do estabelecimento industrial desta sociedade, sito em ..., há mais de um mês e meio.

Isto posto,

P) O comportamento do trabalhador arguido é de uma grave relevância disciplinar, colocando em causa a relação de confiança entre o trabalhador arguido e esta sociedade.

Q) De facto, tal comportamento, consubstancia a violação dos seus deveres laborais, nomeadamente do dever de guardar lealdade ao empregador, bem como do dever de respeitar

e tratar o empregador, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho, e também as pessoas que se relacionam com a empresa, com urbanidade e probidade;

R) O comportamento do trabalhador arguido - de mentira intencional e reiterada ao empregador bem como a pessoas que se relacionam com a empresa -, foi manifestamente doloso e muito grave em si mesmo, constituindo um ilícito laboral, fortemente reprovável, com a consequente quebra total da relação de confiança pressuposta pelo seu contrato de trabalho e indispensável à manutenção da relação de trabalho.

O comportamento descrito e imputado ao trabalhador arguido contraria, inequivocamente, regras elementares de comportamento da vida em sociedade, incluindo deveres morais e/ou laborais como o dever de guardar lealdade ao empregador, bem como o dever de respeitar e tratar com probidade o empregador, superior hierárquico e demais colegas de trabalho, e também as pessoas que se relacionam com a empresa (previstos nas alíneas f) e a) do n.º do artigo 128 do Código do Trabalho.

Tal comportamento revela uma atuação culposa e grave e foi conscientemente praticado, pelo que, pela sua gravidade e consequências, tornam imediatamente impossível a subsistência da relação do trabalho.

Neste contexto, considera-se que o comportamento do trabalhador arguido, a dar-se como provado, integra o conceito de justa causa para o despedimento a promover pela entidade empregadora, com base no disposto no artigo 351, n.º 1 do Código do Trabalho.

(...)”

1.5. Por carta datada de 09.06.2021, o trabalhador respondeu à nota de culpa da seguinte forma:

“(...)”

M/ CONSTITUINTE:

ASSUNTO: *Processo Disciplinar com Intenção de Despedimento - Resposta à Nota de Culpa.*

Ex.mos Senhores:

Os meus melhores cumprimentos.

Serve a presente para proceder ao envio, em anexo, da Resposta à Nota de Culpa deduzida pelo m/ constituinte, na qualidade de Trabalhador/Arguido no âmbito de processo disciplinar instaurado com vista ao seu Despedimento com Justa Causa.

Ficando a aguardar por prezadas notícias e sem outro assunto de momento, subscrevo-me,

EM RESPOSTA À NOTA DE CULPA DEDUZIDA EM PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM INTENÇÃO DE APLICAÇÃO DE SANÇÃO DISCIPLINAR DE DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

Em **RESPOSTA**

à Nota de Culpa deduzida pela sua Entidade Patronal

...

diz o Trabalhador/Arguido

o seguinte:

1.º

Não corresponde inteiramente à verdade o alegado na Nota de Culpa deduzida contra o Arguido.

2.º

Motivo pelo qual o Arguido conformando-se, pese embora, com a instauração do presente processo disciplinar o aceita, contudo, a intenção de vir a ser-lhe aplicada, especificadamente, a sanção disciplinar mais gravosa de despedimento com justa causa.

3.º

Quanto aos alegados fundamentos que motivaram a instauração de um processo disciplinar ao arguido, e que são narrados na Nota de Culpa, permitimo-nos contradita-los afirmando, perentoriamente, não ser verdade que este tenha tido uma atuação culposa e consciente que, pela sua gravidade e consequências, torne imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4.º

Na verdade, o teor da Nota de Culpa encerra uma factualidade absolutamente desenquadrada, inexata e exacerbada, desprovida de fundamento adequado à sustentação de uma eventual aplicação ao Arguido da sanção disciplinar mais gravosa e de definitiva rutura como é o despedimento por justa causa.

Senão vejamos:

A - **DA IMPUGNAÇÃO:**

5.º

Aceita-se, por corresponder à verdade, o alegado nos pontos A), B), C), D), E), H) com supressão do segmento de texto inicial (não factual, mas meramente apreciativo) «O que se estranha, pois...», 1), J), L), M) e N) da Nota de Culpa.

6.º

Impugnam-se, por não serem fiéis à verdade, o vertido nos pontos F), G), O), P), Q) e R), muitos deles - aliás - de carácter conclusivo, bem como os três últimos parágrafos, todos da Nota de Culpa.

7.º

Na realidade, o comportamento do Arguido não é «... de grave relevância disciplinar, colocando em causa a relação de confiança entre o trabalhador arguido e esta sociedade.» nem

«...consubstancia a violação dos seus deveres laborais, nomeadamente do dever de guardar lealdade ao empregador, bem como o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho, e também as pessoas que se relacionam com a empresa, com urbanidade e probidade » nem se verificou qualquer «... mentira intencional e reiterada ao empregador bem como a pessoas que se relacionam com a empresa...» não podendo ser caracterizado de «...manifestamente (doloso e muito grave em si mesmo, constituindo um ilícito laboral, fortemente reprovável, com a conseqüente quebra total da relação de confiança pressuposta pelo seu contrato de trabalho e indispensável à manutenção da relação de trabalho)».

8.º

Efetivamente, quanto aos factos ocorridos não se vislumbra em que é que o comportamento do Arguido possa configurar um ilícito disciplinar com dignidade bastante para determinar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

9.º

Há que ser rigoroso quando se fazem afirmações e, mais ainda, quando se fazem imputações se bem que o Arguido, nesta altura e com toda a humildade, admite já ter feito um exercício de autocensura relativamente à conduta omissiva que teve, mas que, à data dos factos, não percecionou como relevante o suficiente para a participar.

10.º

Percebamos: a estagiária ..., na fase final do estágio, encontrava-se em avançado estado de gestação (tanto que o parto veio a ocorrer a 8 de maio de 2021), o que era um facto notório e do conhecimento de todos na empresa que com ela se relacionavam, direta ou indiretamente.

11.º

O Arguido enquanto tutor da mesma por via do estágio em curso tinha conhecimento formal dessa realidade, a que acresce o conhecimento pessoal que lhe advinha do facto de viver em união de facto com a Estagiária e ser o pai da bebé que esta veio a dar à luz.

12.º

Eram perceptíveis os esforços acrescidos da Estagiária para se locomover nas últimas semanas de estágio (que coincidiram com a fase terminal de gravidez da mesma), inclusivamente por parte do trabalhador ... com quem a estagiária partilhava o gabinete e o qual, repetidas vezes, lhe afirmava «No seu lugar eu não vinha trabalhar.».

13.º

E a verdade é que, depois de no final do mês de março de 2021 - ter comparecido fisicamente ao longo de cinco dias, a Estagiária apresentava-se profundamente fatigada apesar de aceder às instalações, nessa altura, pela portaria destinada ao acesso de camiões, o que encurtava substancialmente a sua deslocação até ao gabinete que ocupava.

14.º

Foi, então, nessa sequência e nesse contexto que o Arguido - atenta a sua qualidade de tutor - definiu que o remanescente de horas de estágio seriam cumpridas pela Estagiária a partir do seu domicílio, em benefício da sua saúde e bem-estar (mormente em contexto pandémico), respeitando o Plano de Estágio e assegurando – à distância – a concretização de todas as tarefas que lhe fossem solicitadas o que, efetivamente, aconteceu.

15.º

Ou seja, a Estagiária jamais interrompeu a sua prestação funcional, tendo desempenhado cabalmente os objetivos traçados no Plano de Estágio e atingido o número total de horas de formação prática em contexto de trabalho, com igual empenho, zelo e sentido de responsabilidade.

16.º

Aliás, foi prática habitual da Estagiária ficar na empresa diariamente uma hora para além do seu horário normal pelo que, em bom rigor, esse número total de horas já se havia alcançado há bem mais tempo.

17.º

Por conseguinte, o Arguido preencheu e assinou as Fichas Mensais de Assiduidade da Estagiária considerando o desempenho concretizado pela Estagiária a partir do seu domicílio, com a convicção pessoal de estar a atuar adequada e justamente.

18.º

Hoje e à distância dos factos, o Arguido reconhece que este procedimento que se lhe apresentou como adequado às condições físicas da Estagiária e que determinou no exercício das suas competências de tutor deveria, por uma questão de transparência e de ética profissional, ter sido participado ao seu superior hierárquico.

19.º

Sobretudo, atento o relacionamento existente entre o Arguido e a Estagiária que poderia - como veio a acontecer — vir a criar dúvidas e suspeições relativamente à bondade da prática adotada no término do Estágio.

20.º

O Arguido compreende isso agora mas não conseguiu ter essa perceção por altura dos factos, dominado que estava por superiores preocupações e cuidados para com a Estagiária.

21.º

Essa postura encontra, seguramente, explicação num antecedente de luto bem presente no seu subconsciente porquanto - no ano de 2019 - a Estagiária e o Arguido perderam, lamentavelmente, um feto de 12 semanas após a gestante ter sofrido um aborto espontâneo aos três meses de gravidez.

22.º

Esse episódio marcou, profundamente, o casal e provocou neles um sofrimento muito expressivo e de dor enraizada que jamais foi totalmente superado e tornou muito ansiosa, para ambos os progenitores, a segunda gravidez da Estagiária.

23.º

Na verdade, a sua preocupação e sensibilidade de proteger a Estagiária gestante coartou-lhe, de certo modo, a capacidade de avaliar mais friamente a situação o que poderia - mediante uma mera comunicação superior evitar os equívocos e as conclusões injustas que estão na origem do presente processo disciplinar e na pretensão de fazer cessar o seu vínculo laboral.

24.º

Contudo, o Arguido atuou sempre de boa fé, sem a menor intenção de perturbar o bom desempenho, qualidade e objetivos do Estágio, nem de prejudicar quer o IEFP, IP (entidade promotora) quer a sua Entidade Patronal (entidade beneficiária) que, na verdade, não o foram minimamente e seja a que nível for.

25.º

Aliás, em momento algum, o Arguido teve a intenção (muito menos dolosa) de ser desleal, de desrespeitar ou de usar de falta de urbanidade e probidade com o empregador, superior hierárquico, demais colegas de trabalho e pessoas que se relacionam com a empresa.

26.º

O Arguido está muito agastado com esta situação, sentindo-se profundamente envergonhado e arrependido por não ter tido a lucidez de comunicar superiormente a sua intenção no que respeita à modalidade de conclusão do estágio de ..., censurando-se, repetidamente, pela sua falta com a qual não se conforma.

27.º

O Arguido lamenta, sinceramente, todos os eventuais incómodos por si provocados em face desta situação e demonstra o seu total arrependimento, manifestando o seu repúdio pela sua conduta imprudente e retratando-se - com toda a humildade - apresentando, expressamente, o seu sentido pedido de desculpas.

28.º

Para esse efeito, o Arguido elaborou, espontânea e genuinamente, uma carta da qual é o legítimo e exclusivo autor e que espelha bem o seu sentir em momento anterior aos factos, por altura dos factos e posteriormente aos factos, missiva que ora se junta e se deve dar, aqui, por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais - Cfr. Doc. n.º 1 (Carta).

29.º

Dizer que a instauração dos presentes autos disciplinares e a suspensão preventiva do Arguido do seu posto de trabalho são duas medidas que, por si só, têm contribuído para agravar a autocensura do trabalhador tendo, desde já, um efeito sancionatório - em termos de prevenção específica - muito vincado na sua pessoa.

30.º

Por último, referir que o Arguido apesar de ter sido admitido na empresa apenas em 23 de novembro de 2015, isto é, há cerca de 5 anos e meio e de não ter, ainda, propriamente uma antiguidade relevante - já conseguiu demonstrar ser um trabalhador assíduo, pontual, dedicado, competente, cumpridor, zeloso, disponível, colaborador e que, por essa razão, granjeou o respeito, a admiração e o reconhecimento dos colegas, superiores hierárquicos e administradores.

31.º

Esclarecendo-se que o Arguido sempre cumpriu e fez cumprir as regras, quer legais quer regulamentares e convencionais, pautando as suas atitudes pela correção em prol do bom desempenho individual e coletivo, do bem-estar das equipas e grupos de trabalho e da elevada produtividade e desenvolvimento da atividade empresarial, bem como em prol do bom nome da Entidade Patronal.

32.º

Acresce que, o Arguido, como a Empregadora bem sabe, não tem qualquer antecedente disciplinar anterior, foi sempre de uma dedicação e colaboração extremas, ao ponto de jamais ter recusado a prestação de trabalho suplementar depois de cumprido o seu horário de trabalho e granjeou continuamente avaliações francamente positivas relativamente ao seu desempenho laboral.

33.º

Por essa razão, o Arguido iniciou a sua prestação na empresa como estagiário, tendo sido admitido, entretanto, para o departamento de qualidade, incumbido - mais tarde – das funções de coordenador do sistema de gestão e, finalmente, responsável pelo laboratório de receção de matéria-prima.

34.º

Sendo absolutamente destituída de qualquer fundamento a afirmação de que a factualidade - mesmo a relatada na Nota de Culpa e que se impugnou - «revela uma atuação culposa e grave e foi conscientemente praticada, pelo que, pela sua gravidade e consequências, tornam imediatamente impossível a subsistência da relação do trabalho.» e a conclusão de que «... considera-se que o comportamento do trabalhador, a dar-se como provado, integra o conceito de justa causa para o despedimento a promover pela entidade empregadora, com base no disposto no artigo 351. n. 1 do Código do Trabalho.»

B) - DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DOS FACTOS:

35.º

Refere a Nota de Culpa que «O comportamento descrito e imputado ao trabalhador, arguido contraria, inequivocamente, regras elementares de comportamento da vida em sociedade, incluindo deveres morais e/ou laborais como o dever de guardar lealdade ao empregador, bem como o dever de respeitar e tratar com probidade o empregador, superior hierárquico e demais

colegas de trabalho, e também as pessoas que se relacionam com a empresa /previstos nas alíneas f) e a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho].».

36.º

Ora, do ampla e claramente descrito na presente Resposta a Nota de Culpa e que se demonstrou, facilmente se constata que não se verificou essa invocada violação por parte do Arguido dos seus deveres e, muito menos, que a eventual violação desses deveres fossem suscetíveis de configurar motivo para justa causa de despedimento ou aplicação de qualquer outra medida tão gravosa.

37.º

Tal conduta também não integra justa causa de despedimento, nomeadamente o conceito que se encontra genericamente enunciado no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho «...o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.» porquanto:

1. o trabalhador não desrespeitou o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, nem os tratou com falta de urbanidade e probidade;

2. nem, sequer, deixou de guardar lealdade ao empregador;

estando-se, apenas, na Nota de Culpa a tirar conclusões indevidas, erradas e extensivas da factualidade que nada têm que ver com o que, efetivamente, se passou e a dar por verificados factos jamais concretizados pelo Arguido.

38.º

Reiteramos: o Arguido tem um percurso profissional consolidado e reconhecido ao longo da sua, ainda breve, vigência contratual sem que haja a menor referência depreciativa, Inquérito ou Processo Disciplinar anterior.

39.º

Antes pelo contrário: o Arguido tem contribuído com o seu desempenho profissional dedicado e leal para engrandecer o nome da Entidade Empregadora com a qualidade dos seus produtos e a capacidade de produção face às solicitações comerciais.

40.º

Foi sempre o enorme sentido de responsabilidade, a exigência de elevada competência e a profunda paixão pelo que faz que moveu o Arguido em cada dia do seu percurso profissional na expectativa de que os resultados sejam meritórios e sejam, ainda, a compensação natural pela dedicação e empenho que coloca no seu posto e local de trabalho.

Nestes termos e nos melhores de direito, deve a Nota de Culpa ser julgada parcialmente improcedente por não provada e, por conseguinte, ser ao Trabalhador/Arguido aplicada uma sanção disciplinar compatível e proporcional à omissão efetivamente praticada por este tendo, ainda, em consideração o diminuto grau de culpa do mesmo, com todas as consequências legais.

PROVA:

a) **DOCUMENTAL:**

Um documento subscrito pelo Trabalhador/Arguido;

b) **TESTEMUNHAL:**

1) *..., solteira, maior, residente ...;*

2) *...;*

3) *...;*

ambos trabalhadores/colaboradores da Entidade Patronal ... e com domicílio profissional nas suas instalações em ...

(...)”

1.6. Em 28.06.2021, foi proferido despacho de aditamento à nota de culpa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

DESPACHO - ADITAMENTO À NOTA DE CULPA

Analisada a Resposta à Nota de Culpa apresentada, foram identificados novos factos com relevância disciplinar nos respetivos artigos 21.º e 22.º, assim corno no respetivo Documento n.º 1.º

Dos referidos artigos e documento decorre que o trabalhador arguido, ainda antes do início da Formação Prática em Contexto de Trabalho e pelo menos desde o segundo trimestre de 2019, tinha um relacionamento estável (formando uma família como o trabalhador arguido refere) com ..., que veio a ser sua formanda no âmbito da referida formação, na qual assumiu a qualidade de tutor.

Atento o evidente conflito de interesses da situação em causa e a sua desconformidade com a política da entidade empregadora, importa averiguar se o referido facto tinha sido previamente comunicado pelo trabalhador arguido à sua entidade empregadora e, mais concretamente, aos respetivos superiores hierárquicos e/ou aos responsáveis pela área dos recursos humanos.

Confirmando-se que o trabalhador arguido não procedeu a tal comunicação prévia, estaremos perante novos factos com relevância disciplinar dos quais a entidade empregadora teve conhecimento posteriormente à receção da Resposta à Nota de Culpa.

Sem prejuízo do exposto, acresce que, também após o referido momento, chegou ao conhecimento da entidade empregadora que o IEFP iniciou processo interno com vista à anulação da Formação Prática em Contexto de Trabalho e à restituição dos valores atribuídos à formanda nesse âmbito. Essa circunstância é relevante para efeitos do presente processo disciplinar uma vez que se trata de uma entidade externa que, em função da sua avaliação da gravidade da situação, pretende retirar consequências de uma formação levada a cabo na ... e que estava, em certa medida, sob a sua responsabilidade, por intermédio de um tutor.

Trata-se de mais um facto novo com relevância disciplinar do qual a entidade empregadora teve conhecimento posteriormente à receção da Resposta à Nota de Culpa.

Determina-se a inclusão dos referidos factos no processo disciplinar em curso.

As referidas circunstâncias tornam aconselhável o tratamento unitário das condutas imputadas ao trabalhador arguido, quer na perspetiva do seu direito de defesa, quer na do exercício do poder disciplinar pela entidade empregadora, em particular quando está em causa um processo disciplinar tendente ao despedimento.

Sendo o trabalhador arguido notificado dos novos factos com incidência disciplinar, correrá novo prazo para apresentação de defesa quanto a todos os factos que lhe são imputados e eventual requerimento de diligências probatórias. A decisão final terá em conta toda a matéria de facto provada no âmbito do presente - e único procedimento.

*

DESPACHO

Revela-se pertinente para a instrução do presente processo disciplinar que sejam juntos aos presentes autos os seguintes documentos:

- i) Cópia do contrato de trabalho celebrado com o Trabalhador Arguido;*
 - ii,) Plano Individual de Atividades da última Formação Prática em Contexto de Trabalho em que foi Formanda ... e em que foi Entidade Enquadradora a ...;*
 - iii,) Ficha de Avaliação deste última Formação Prática;*
 - iv,) Fichas mensais de assiduidade relativas a esta última Formação Prática;*
 - v,) Declarações dos trabalhadores ..., ... e ... acerca dos indícios de factos que justificam a elaboração de Aditamento à Nota de Culpa;*
 - vi) Documento comprovativo da realização de Formação Prática ou de estágio anterior por parte de*
- (...)”*

1.7. Por carta datada de 12.07.2021, foi o trabalhador notificado do aditamento à nota de culpa, nos seguintes termos:

“(...)”

Assunto: Procedimento disciplinar tendente ao despedimento

Exmo. Senhor ...,

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 351º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, junto se remete Aditamento à Nota de Culpa, elaborado no âmbito do procedimento disciplinar que foi instaurado a V. Exa.

A Empresa mantém intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa.

Dispõe V. Exa. do prazo de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar e responder à Nota de Culpa e ao Aditamento à Nota de Culpa, podendo deduzir por escrito os elementos que considere relevantes, assim como juntar documentos e requerer as diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade material.

Em face da notificação do Aditamento à Nota de Culpa, as diligências probatórias requeridas na Resposta à Nota de Culpa não foram ainda deferidas nem agendadas. Esta decisão fica pendente, aguardando o decurso do novo prazo para V. Exa., querendo, apresentar defesa quanto a todos os factos que lhe são imputados e eventual novo requerimento de diligências probatórias.

O processo poderá ser consultado no departamento de recursos humanos da unidade ..., entre as 9h e as 17h.

Na medida em que a presença de V. Exa. no local de trabalho se revela inconveniente, mantêm-se a suspensão preventiva, sem perda de retribuição, no decurso do procedimento disciplinar.

Anexo: Aditamento à Nota de culpa.

(...)"

Aditamento à Nota de Culpa

... (doravante, “...” ou “entidade empregadora”) instaurou o presente processo disciplinar com intenção de despedimento ao trabalhador ... (“trabalhador arguido”).

Atenta a existência de novos factos imputados ao trabalhador arguido, dos quais a ... apenas teve conhecimento posteriormente ao envio da Nota de Culpa e à própria receção da Resposta à Nota de Culpa, foi determinada a inclusão dos mesmos no processo disciplinar em curso.

Parte dos referidos factos novos decorem da análise dos artigos 21.º e 22.º Da Resposta à Nota de Culpa e do respetivo Documento n.º 1. Dos referidos artigos e documento decore que o trabalhador arguido, ainda antes do início da Formação Prática em Contexto de Trabalho e desde pelo menos o segundo trimestre de 2019, tinha um relacionamento estável com ... (com a qual formava uma família, segundo o próprio), que veio a ser sua formanda no âmbito da referida formação, na qual assumiu a qualidade de tutor.

Foi averiguado que o trabalhador arguido nunca transmitiu essa informação à Gestora de Recursos Humanos da Unidade ..., ..., nem ao seu atual superior hierárquico (também à data do início da referida formação), o

Averiguou-se ainda que a referida formanda tinha já desenvolvido um estágio na ..., entre 24 de junho e 1 de outubro de 2019, no âmbito do qual o trabalhador arguido também foi seu tutor. Releva que o trabalhador arguido também não tinha transmitido qualquer informação acerca da referida relação ao seu então superior hierárquico, ...

Antes do início da última formação (11 de agosto de 2020) e quando lhe foi questionado se poderia ser tutor da referida formanda, era exigível que o trabalhador arguido identificasse a existência de uma situação de conflito de interesses, contrária também à política da entidade empregadora no sentido de evitar que os colaboradores com relações familiares ou análogas trabalhem de forma próxima ou com reporte entre si. Ao omitir esta informação o trabalhador arguido decidiu dar prioridade aos seus interesses pessoais de proporcionar uma experiência de formação à sua companheira e de ser seu tutor, ao mesmo tempo que pretendeu evitar que a ...

acesse à mesma e que recusasse ser entidade enquadradora no âmbito da referida formação ou a nomeação do trabalhador arguido como tutor desta formanda.

Acresce que, também após a receção da Resposta à Nota de Culpa, chegou ao conhecimento da entidade empregadora que o IEFP iniciou processo interno com vista à anulação da Formação Prática em Contexto de Trabalho e à restituição dos valores atribuídos à formanda nesse âmbito. Essa circunstância é relevante para efeitos do presente processo disciplinar uma vez que se trata de uma entidade externa que, em função da sua avaliação da gravidade da situação, pretende retirar consequências de uma formação levada a cabo na ... e que estava, em certa medida, sob a sua responsabilidade, por intermédio de um tutor.

Trata-se de factos novos com relevância disciplinar dos quais a entidade empregadora teve conhecimento posteriormente à receção da Resposta à Nota de Culpa. Determina-se a inclusão dos referidos factos no processo disciplinar em curso.

As referidas circunstâncias tomam aconselhável o tratamento unitário das condutas imputadas ao trabalhador arguido, quer na perspetiva do seu direito de defesa, quer na do exercício do poder disciplinar pela entidade empregadora, em particular quando está em causa um processo disciplinar tendente ao despedimento.

Sendo o trabalhador arguido notificado dos novos factos com incidência disciplinar, correrá novo prazo para apresentação de defesa quanto a todos os factos que lhe são imputados e eventual requerimento de diligências probatórias.

A decisão final terá em conta toda a matéria de facto provada no âmbito do presente — e único — procedimento.

Nestes termos, e de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, é deduzido o presente Aditamento à Nota de Culpa, com os seguintes factos e fundamentos:

- 1. Na Resposta à Nota de Culpa enviada pela advogada mandatada pelo trabalhador arguido, este vem referir, no respetivo artigo 21º, que “Essa postura encontra, seguramente, explicação num antecedente de luto bem presente no seu subconsciente porquanto - no ano de 2019 - a Estagiária e o Arguido perderam, lamentavelmente, um feto de 12 semanas após a gestante ter sofrido um aborto espontâneo aos três meses de gravidez”.*
- 2. No artigo seguinte (22º), o trabalhador arguido prossegue: “Esse episódio marcou, profundamente, o casal e provocou neles um sofrimento muito expressivo e de dor enraizada que jamais foi totalmente superado e tornou muito ansiosa, para ambos os progenitores, a segunda gravidez da Estagiária”.*
- 3. Em carta anexa como Documento n.º 1 da Resposta à Nota de Culpa, assinada pelo trabalhador arguido, este vem declarar que “Tomei a liberdade de contar-vos alguns detalhes da minha via pessoal e da minha família desde o segundo trimestre de 2019 (...). Corria o ano de 2019, aquele que tinha tudo para ser um ano especial. Mas, não o foi nem especial, nem normal. Nem para mim, nem para a minha família. Após recebermos a notícia de que a família iria*

umentar, felizes e com razões para encarmos o ano de 2019, como um ano em que iríamos dar um passo importante nas nossas vidas e que iríamos iniciar uma nova etapa também”.

4. Decorre das referidas transcrições que o trabalhador arguido tinha um relacionamento estável com ... desde, pelo menos, o segundo trimestre de 2019 e que, desde pelo esse momento, considerava que formavam uma família.

5. O trabalhador arguido foi tutor da formanda ... numa outra Formação Prática em Contexto de Trabalho, que teve lugar entre 24 de junho e 1 de outubro de 2019.

6. Atento os factos descritos acima, o trabalhador arguido já tinha, a essa data, um relacionamento estável com a formanda.

7. O trabalhador arguido não transmitiu essa informação ao seu então superior hierárquico, ..., nem à ..., Gestora de Recursos Humanos da Unidade ...

8. Também aquando do início da Formação Prática em Contexto de Trabalho, que começou a 11 de agosto de 2020, o trabalhador arguido não transmitiu à ... que tinha um relacionamento estável com

9. Não o fez nesse momento, nem posteriormente.

10. O trabalhador arguido sabia que a ... era a pessoa que, na unidade ..., assumia a responsabilidade pelos contactos com o IEFP.

11. O trabalhador arguido nada disse também ao seu atual superior hierárquico (também à data do início da referida formação), ..., responsável pelo Departamento de ..., na qual a formanda desenvolveria as suas atividades formativas.

12. Em particular, o trabalhador arguido não transmitiu essa informação a nenhuma das referidas pessoas antes de se iniciar a Formação Prática em Contexto de Trabalho, a 11 de agosto de 2020, ou de a ... aceitar ser Entidade Enquadradora da referida Formação relativa à formanda ... e indicar o nome do trabalhador arguido como respetivo tutor.

13. Antes do início desta última formação (11 de agosto de 2020) e quando lhe foi questionado se poderia ser tutor da referida formanda, era exigível que o trabalhador arguido identificasse a existência do referido relacionamento

14. A ... não teria indicado o trabalhador arguido como tutor da ... se soubesse que, à data de início da Formação Prática, estes tinham um relacionamento estável.

15. O trabalhador arguido pretendeu evitar o resultado referido no ponto anterior.

16. Ao omitir a referida informação, o trabalhador arguido agiu de má-fé, tendo plena consciência de estar a violar de forma ilícita e prejudicial o dever de lealdade para com a empresa, em particular na sua manifestação que obrigada à não atuação em conflito de interesses.

17. O trabalhador arguido, ao omitir a pré-existência do referido relacionamento, pretendeu obter benefício para si e para a sua companheira

18. Ao omitir esta informação, o trabalhador arguido pretendeu, voluntária e intencionalmente, dar prioridade aos seus interesses pessoais de proporcionar uma experiência de formação à sua companheira e de ser seu tutor.

19. O trabalhador arguido sabia que, com os comportamentos descritos supra, incumpria as suas obrigações como trabalhador da ..., pelo que praticou os factos descritos de forma voluntária.

20. Após a receção da Resposta à Nota de Culpa, chegou ao conhecimento da entidade empregadora que o IEFP iniciou processo interno com vista à anulação da Formação Prática em Contexto de Trabalho e à restituição dos valores atribuídos à formanda nesse âmbito.

21. A referida Formação Prática foi levada a cabo na ..., que, como Entidade Enquadradora, assumiu determinadas responsabilidades e obrigações perante o IEFP, designadamente por intermédio de um tutor por si designado.

Os factos praticados pelo trabalhador arguido indiciam um comportamento proibido pela lei e contrário às mais elementares regras de conduta dos trabalhadores da ..., em particular daqueles que, como o trabalhador arguido, assumiram a função de tutor de um formando perante uma entidade pública e externa, como é o caso.

Trata-se de factos que indiciam infração dos deveres de agir de boa fé no cumprimento do contrato de trabalho, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir ordens e instruções respeitantes à execução e disciplina no trabalho e segurança e saúde no trabalho, bem como do dever de lealdade e do dever de executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nos artigos 126.º e 128º, n.º 1, alíneas c.), e), f) e h) n.º 2, do Código do Trabalho.

Os factos indiciam uma conduta do trabalhador arguido consciente e culposa, que assume gravidade, quer por si mesma, quer pelas consequências que provocou e que é suscetível de vir a provocar.

Á conduta do trabalhador arguido compromete séria e irreversivelmente a confiança da entidade empregadora no mesmo e põe em causa a subsistência da relação laboral, uma vez que a conduta em causa toma imediata e praticamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.

O comportamento da Trabalhadora Arguida é suscetível de constituir justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho.

A nossa jurisprudência tem entendido que o dever de lealdade do trabalhador subordinado não é suscetível de gradação, sendo irrelevantes as consequências da sua atuação, constituindo justa causa de despedimento, por quebra irreversível da relação de confiança.

Deverá, pois, ser o trabalhador arguido notificado do presente Aditamento à Nota de Culpa, no âmbito de processo disciplinar tendente ao despedimento.

O trabalhador arguido dispõe de 10 (dez) dias úteis para responder, querendo, à Nota de Culpa e ao Aditamento à Nota de Culpa, podendo durante esse período consultar o processo disciplinar no departamento de recursos humanos da unidade ..., entre as 9h e as 17h.

(...)"

1.8. Em 26.07.2021 o trabalhador arguido respondeu à nota de culpa da seguinte forma:

“(…)

RESPOSTA AO ADITAMENTO À NOTA DE CULPA DEDUZIDA EM PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM INTENÇÃO DE APLICAÇÃO DE SANÇÃO DISCIPLINAR DE DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

Em **RESPOSTA**

ao Aditamento à Nota de culpa deduzida pela sua Entidade Patronal ...

diz o Trabalhador/Arguido ...,

o seguinte:

1.º

Não corresponde à verdade o alegado no Aditamento à Nota de Culpa deduzida contra o Arguido.

2.º

*Motivo pelo qual o Arguido não se conforma com o Aditamento à Nota de Culpa deduzido no âmbito do processo disciplinar anteriormente instaurado e continua a não aceitar a intenção de vir a ser-lhe aplicada, especificadamente, a sanção disciplinar mais gravosa de despedimento com justa causa, **mantendo-se plenamente válida e atual a Resposta à Nota de Culpa inicialmente apresentada pelo Trabalhador a qual, aqui, se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.***

3.º

Quanto aos alegados novos fundamentos que motivaram o incremento acusatório no processo disciplinar movido ao Arguido, e que são especificamente narrados no Aditamento à Nota de Culpa, permitimo-nos contraditá-los afirmando, perentoriamente, não ser verdade que este tenha, com a sua conduta profissional ou no seu local de trabalho, violado qualquer dos deveres a que está, contratual e legalmente, obrigado.

4.º

Na verdade, o teor do Aditamento à Nota de Culpa encera, apenas, dois episódios de um mesmo alegado fundamento desprovido de uma qualquer factualidade real e concreta imputável ao Arguido adequada à sustentação de uma acusação contra este e, muito menos, à eventual aplicação ao mesmo de uma sanção disciplinar, sobretudo a mais gravosa e de definitiva rutura como é o despedimento por justa causa.

Senão vejamos:

A - **DA NOTA PRÉVIA:**

5.º

O Arguido, antes de mais, não pode deixar de lamentar profundamente que o presente Aditamento à Nota de Culpa, ao qual ora se responde, tenha por fundamento um documento escrito e subscrito pelo Trabalhador (o documento anexo à Resposta apresentada à Nota de

Culpa) no qual este faz uma revelação e uma partilha íntimas, genuínas e dolorosas de uma perda/luto pessoal por si sofridos e que permite contextualizar as circunstâncias em que ocorreram os factos narrados na Nota de Culpa inicial.

6.º

É, de facto, lamentável que um facto, sensível e delicado, ocorrido em período muito anterior aos factos acusatórios ao invés de gerar um sentimento de compreensão e de solidariedade humana sirva de fundamento para um adensar dos factos acusatórios, caracterizados de “factos novos” com vista ao objetivo obstinado de sustentar um despedimento por justa causa.

7.º

Exigia-se mais humanismo nas relações laborais de uma entidade empresarial com a envergadura e a notoriedade da Empregadora.

B - DA PRESCRIÇÃO:

8.º

Resulta do Aditamento à Nota de Culpa estar a ser imputado ao Arguido o “facto novo” consistente na alegação de que este não informou superiormente que mantinha com a Estagiária ... um relacionamento “estável” antes do início das duas Formações Práticas em Contexto de Trabalho verificadas, respetivamente, a 24 de junho de 2019 e a 11 de agosto de 2020.

9.º

Mais especificamente alega-se no ponto 13. que «Antes do início desta última formação (11 de agosto de 2020,) e quando lhe foi questionado se poderia ser tutor da referida formanda, era exigível que o trabalhador arguido identificasse a existência do referido relacionamento.».

10.º

Ora, de acordo com o n.º 1 do artigo 329º do Código do Trabalho «O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.».

11.º

Sem embargo da Impugnação que se seguirá, desde já, se invoca, para todos os efeitos legais, a prescrição dos novos factos imputados ao Arguido porquanto resulta que — até relativamente à 2.ª e última Formação visada — a referência temporal feita ao período anterior a 11 de agosto de 2020 «quando lhe foi questionado [ao Trabalhador] se poderia ser tutor da referida formanda,...» nos conduz para a prescrição do direito da Entidade Patronal exercer o poder disciplinar no que respeita à prática das invocadas infrações disciplinares pelo decurso do prazo de um ano previsto na Lei.

12.º

Na verdade e antes de mais, a Empregadora não foi capaz de concretizar em data certa quando é que terá ocorrido a conversa com o Arguido acerca da possibilidade deste ser o tutor da

Estagiária Cláudia Elisa o que, natural e necessariamente, teve de ocorrer muito antes do início desse segundo Estágio, aliás, antes de ser formalizado o pedido de realização do Estágio junto do IEFP, IP com indicação expressa desse tutor, antes de tomada a respetiva Decisão de Aprovação por esta Entidade, antes do Termo de Aceitação da Decisão pela Empregadora, antes da entrevista e seleção da Candidatada pela Entidade Promotora, antes da Assinatura de Contrato de Estágio entre as partes e demais formalidades a ele associadas.

13.º

Ou seja, a Empregadora não alegou nem provou quando é que essa conversa ocorreu e, percebe-se (porque é do conhecimento generalizado que se tem a propósito das diversas etapas destes procedimentos que implicam meses de burocracias) que tal sucedeu – seguramente - mais de um ano antes da data em que o Arguido foi notificado do Aditamento à Nota de Culpa (12 de julho de 2021).

14.º

Em conclusão: tendo as alegadas faltas de informação por parte do Arguido ocorrido em datas anteriores a 12 de julho de 2020, no que respeita às duas Formações invocadas, já prescreveram os respetivos direitos de exercer o poder disciplinar no que a elas diz respeito o que, aqui, se invoca e não poderá deixar de ser declarado com todas as consequências legais.

15.º

*Convém, ainda, sublinhar que, em reunião havida a 22 de abril de 2021 nas instalações da Empregadora e tal como resulta de documento interno que instrui o Processo Disciplinar, o Arguido assumiu perante os seus superiores hierárquicos, a Senhora Dr.ª ... e o Senhor Eng. ..., que mantinha com a Estagiária ... um relacionamento “estável”, o que nos permite concluir que se nos 60 dias subseqüentes a esse conhecimento, isto é, se **até 21 de Junho de 2021** a Entidade Patronal não se serviu dessa alegada infração (reserva de informação) para acusar o Trabalhador na Nota de Culpa Inicial nem em Aditamento (que deveria ter sido notificado ao Arguido até essa data) já não o poderá fazer agora em sede de Aditamento notificado a 12 de Julho de 2021 por ter ocorrido a prescrição relativamente a tais factos, o que expressamente se invoca nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.*

C - DA IMPUGNAÇÃO PROPRIAMENTE DITA:

16.º

Aceita-se, por corresponder à verdade, o alegado nos pontos 1., 2., 3., 5., 8. Com supressão do advérbio de tempo “Também”, 10., 11., 12. e 21. do Aditamento à Nota de Culpa.

17.º

Impugnam-se, por não serem fiéis à verdade, o vertido nos pontos 4., 6., 7., 9., 13., 15., 16., 17., 18 e 19. muitos deles - aliás - de carácter conclusivo, bem como os cinco primeiros parágrafos finais que se seguem aos pontos assinalados, todos do Aditamento à Nota de Culpa.

18.º

O Arguido desconhece, por não serem factos pessoais ou de que deva ter conhecimento, o alegado nos pontos 14. e 20. do Aditamento à Nota de Culpa.

19.º

Na realidade, o comportamento do Arguido não é «... proibido pela lei e contrario às mais elementares regras de conduta dos trabalhadores da ... em particular daqueles que (...) assumiram a função de tutor de um formando...» nem «Trata-se de factos que indiciam infração dos deveres de agir de boa fé no cumprimento do contrato de trabalho, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir ordens e instruções respeitantes à execução e disciplina no trabalho e segurança e saúde no trabalho, bem como do dever de lealdade e do dever de executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa ...» nem se verificou qualquer «... conduta do trabalhador consciente e culposa, que assume gravidade...» não podendo concluir-se que «A conduta do trabalhador compromete séria e irreversivelmente a confiança da entidade empregadora no mesmo e põe em causa a subsistência da relação laboral uma vez que a conduta em causa torna imediata e praticamente impossível a manutenção do contrato de trabalho (...) é suscetível de constituir justa causa de despedimento. ».

20.º

Efetivamente, quanto aos factos ocorridos não se vislumbra em que é que o comportamento do Arguido possa configurar um ilícito disciplinar com dignidade bastante para determinar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

21.º

Há que esclarecer que o Arguido iniciou o seu relacionamento com a Estagiária ... em 14 de novembro de 2019 sendo que a relação entre os dois se pode caracterizar de “estável” desde meados do ano de 2020 quando os ambos passaram a viver em condições análogas às dos cônjuges.

22.º

Sendo possível concluir-se que à data da primeira Formação (24 de junho de 2019) não havia qualquer relacionamento tal como foi designado no Aditamento à Nota de Culpa.

23.º

Por ocasião da segunda Formação Prática, efetivamente, já existia um relacionamento entre o Arguido e a referenciada Estagiária.

24.º

No entanto, não se tratando de um relacionamento oficial (casamento) ou de união de facto reconhecida e porque o Arguido já anteriormente havia sido tutor da mesma em Contexto de Trabalho entendeu ser, até, natural que voltasse a exercer essas mesmas funções.

25.º

O Arguido sentia-se apto para essa missão e jamais quis deixar de estar à altura dos desafios e propostas que lhe são colocados pela Entidade Patronal não tendo, vez alguma, recusado

qualquer interpelação da mesma com o propósito de obedecer e de cumprir com todas as tarefas que lhe são submetidas.

26.º

Tendo a certeza que a Estagiária seria bem-sucedida com qualquer que fosse o Tutor responsável pela sua Formação.

27.º

Não tendo resultado qualquer “benefício” para si nem para a Estagiária não se vislumbrando, aliás, quais os “interesses pessoais” a que o Arguido deu “prioridade”.

28.º

Acresce que, são conhecidas dentro da Empresa a existência de relações familiares entre alguns trabalhadores sem que tal jamais tenha impedido o bom desempenho profissional de todos os envolvidos.

29.º

Reitera-se, o Arguido atuou sempre de boa fé, sem a menor intenção de perturbar o bom desempenho, qualidade e objetivos do Estágio, nem de prejudicar quer o IEFP, IP (entidade promotora) quer a sua Entidade Patronal (entidade beneficiária) que, na verdade, não o foram minimamente e seja a que nível for.

30.º

Sendo absolutamente destituída de qualquer fundamento a afirmação de que os factos relatados no Aditamento à Nota de Culpa e que se impugnam - «... indiciam infração dos deveres previstos nos artigos 126.º e 128.º n.º1 alíneas c), e), f) e k) e n.º 2, do Código do Trabalho.» e que «O comportamento do Trabalhador é suscetível de constituir justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º n.º 1 e 2 do Código do Trabalho.».

D - DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DOS FACTOS:

31.º

Tendo presente o teor do artigo anterior e tudo quanto foi ampla e claramente descrito na presente Resposta ao Aditamento à Nota de Culpa e que se demonstrou, facilmente se constata que não se verificou essa invocada violação por parte do Arguido dos seus deveres e, muito menos, que a eventual violação desses deveres fossem suscetíveis de configurar motivo para justa causa de despedimento ou aplicação de qualquer outra medida tão gravosa.

32.º

Tal conduta também não integra justa causa de despedimento, nomeadamente o conceito que se encontra genericamente enunciado no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho «... o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.» porquanto:

1. o trabalhador não deixou de realizar o trabalho com zelo e diligência;

2. não deixou de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho «bem como a segurança e saúde no trabalho;

3. não deixou de guardar lealdade ao empregador;

4. nem, sequer, deixou de cumprir as prescrições sobre a segurança e saúde no trabalho;

estando-se, apenas, no Aditamento à Nota de Culpa a tirar conclusões indevidas, erradas e extensivas da factualidade que nada têm que ver com o que, efetivamente, se passou e a dar por verificados factos jamais concretizados pelo Arguido.

33.º

Recordamos: o Arguido tem um percurso profissional consolidado e reconhecido ao longo da sua, ainda breve, vigência contratual sem que haja a menor referência depreciativa, Inquérito ou Processo Disciplinar anterior.

34.º

Antes pelo contrário: o Arguido tem contribuído com o seu desempenho profissional dedicado e leal para engrandecer o nome da Entidade Empregadora com a qualidade dos seus produtos e a capacidade de produção face às solicitações comerciais.

35.º

Foi sempre o enorme sentido de responsabilidade, a exigência de elevada competência e a profunda paixão pelo que faz que moveu o Arguido em cada dia do seu percurso profissional na expectativa de que os resultados sejam meritórios e sejam, ainda, a compensação natural pela dedicação e empenho que coloca no seu posto e local de trabalho.

Nestes termos e nos melhores de direito, deve:

a) declarar-se a invocada (nos artigos 8.º a 15.º da presente Resposta) prescrição quer do direito de exercer o poder disciplinar quer das infrações disciplinares invocadas no Aditamento à Nota de Culpa, nos termos - respetivamente - dos n.ºs 1 e 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho; Sem conceder,

b) a Nota de Culpa ser julgada totalmente improcedente por não provada e, por conseguinte, ser o Trabalhador/Arguido absolvido da imputação que resulta do Aditamento à Nota de Culpa, com todas as consequências legais.

1.9. O processo foi instruído com os seguintes documentos:

- Cópia da carta de remessa do processo à CITE;
- Cópia do Despacho de Abertura do Procedimento Disciplinar;
- Cópia das Declarações escritas das testemunhas;
- Cópia da Carta de notificação da suspensão ao trabalhador arguido;
- Cópia da Carta de notificação da nota de culpa ao trabalhador;
- Cópia da Nota de Culpa;
- Cópia da Resposta à nota de culpa e documento;

- Cópia do Despacho de designação dos instrutores;
- Cópia do Aditamento à nota de culpa e documentos;
- Cópia das Declarações escritas das testemunhas;
- Cópia da Notificação ao trabalhador arguido do aditamento à nota de culpa;
- Cópia do Aditamento à nota de culpa;
- Cópia da Resposta do trabalhador ao aditamento à nota de culpa;
- Cópia do Despacho das diligências probatórias;
- Cópia da Retificação do despacho das diligências probatórias;
- Cópia dos autos de depoimento das testemunhas arroladas.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“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 maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.3. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de que *“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”*.

2.4. A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.5. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.6. O artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “*presume-se feito sem justa causa*”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.7. 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 caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.8. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.9. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

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 (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

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

2.11. 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 – aqui aplicável – 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;
- um nexó de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

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.

Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e “imediate”, 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 segs.). (...).

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;
- 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”.

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do

comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): “*Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposos do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assumam gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo

por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais.

Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.13. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu carácter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente

preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.

2.14. Ora, o presente processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Com efeito, cabe a esta Comissão, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.15. Desta forma, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.16. Nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

III – DO CASO EM CONCRETO

3.1. Questão prévia a ser analisada prende-se com o entendimento da entidade empregadora, quanto ao momento a partir do qual se considera o trabalhador se protegido no âmbito do artigo 63.º do CT.

3.2. Entende a entidade empregadora que nos termos do disposto da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora remete o processo à

CITE para os efeitos previstos no n.º 1 do mesmo artigo, depois das diligências referidas no n.º 1 do artigo 356.º do CT

3.3. Os factos de que o trabalhador vem acusado, ocorreram entre março e abril de 2021.

3.4. O trabalhador foi suspenso de funções em 22 de abril de 2021.

3.5. Em 10 de maio de 2021 o trabalhador iniciou o gozo da licença parental exclusiva do pai.

3.6. Em 21 de maio de 2021, o trabalhador arguido foi notificado da nota de culpa.

3.7. Em 15 de junho de 2021 o trabalhador terminou o gozo da licença indicada em 3.6.

3.8. Em 12 de julho de 2021 o trabalhador arguido foi notificado do aditamento à nota de culpa.

3.9. Em 26 de julho de 2021 o trabalhador arguido respondeu ao aditamento à nota de culpa.

3.10. As diligências probatórias requeridas terminaram em 05 de agosto de 2021, data em que o trabalhador arguido já não se encontrava a gozar a licença parental.

3.11. Ou seja, a entidade empregadora entende que, uma vez que o trabalhador não se encontraria a gozar qualquer licença parental na data da prática dos factos nem na data em que terminaram das diligências probatórias, pelo que no entender da entidade empregadora, o trabalhador não se encontra especialmente protegido

3.12. Ora, salvo o devido respeito e melhor opinião, não acompanhamos a linha de raciocínio da entidade empregadora, porquanto, no decurso da instauração do processo disciplinar, o trabalhador encontrava-se especialmente protegido. Se atentarmos ao número de dias de licença parental que o pai tem e o prazo para o decurso das diligências consideradas pertinentes para o apuramento da verdade, afigura-se que o trabalhador, não pode ficar desprotegido nem refém das diligências e da data do termo

destas, e é por esse motivo que para salvaguarda do direito do trabalhador, se entende, que, não obstante já não se encontrar a gozar licença parental, deve ser considerado para efeitos do artigo 63.º do CT.

3.13. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a entidade empregadora acusa o trabalhador arguido de ter violado os deveres previstos nas alíneas a) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, já em sede de aditamento à Nota de Culpa, entende a entidade empregadora que o trabalhador arguido violou igualmente os deveres previstos no artigo 126.º, e as alíneas c), e), f) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do CT e que se traduzem nos seguintes deveres:

- Proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações e 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.
- Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- 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;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- 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;
- 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;
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

3.14. Com a sua conduta, o trabalhador-arguido terá violado tais deveres, o dever de agir de boa fé no cumprimento do contrato de trabalho, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir ordens e instruções respeitantes à execução e disciplina no

trabalho e segurança e saúde no trabalho, bem como do dever de lealdade e do dever de executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Com os seus comportamentos, o trabalhador arguido teve uma conduta consciente e culposa, que assume especial gravidade, quer por si mesma, quer pelas consequências que provocou e que é suscetível de vir a provocar, bem como pelas falsas declarações quanto à assiduidade e pontualidade da formanda da qual o Trabalhador Arguido era tutor e igualmente devido ao facto de nunca ter informado os seus superiores hierárquicos que a estagiária era a pessoa com que vivia em união de facto.

A conduta do trabalhador arguido abala séria e irreversivelmente a confiança da entidade empregadora no mesmo, pondo em causa a manutenção da relação laboral, uma vez que com a sua conduta torna imediata e praticamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.

3.15. Em sede de resposta à nota de culpa o trabalhador arguido esclarece que foi tutor da estagiária ..., que se encontrava grávida e com quem vivia em união de facto. Alegou ainda que a estagiária atenta a sua dificuldade de locomoção nas últimas semanas de estágio, o trabalhador arguido, terá decidido, na qualidade de tutor, que o remanescente de horas de estágio seriam cumpridas a partir do seu domicílio, motivo pelo qual o arguido terá preenchido e assinado as Fichas Mensais de Assiduidade da Estagiária considerando o desempenho concretizado pela Estagiária a partir do seu domicílio, com a convicção pessoal de estar a atuar adequada e justamente.

3.16. O arguido mostra-se arrependido da forma como procedeu, reconhecendo que na altura o procedimento que adotou lhe pareceu adequado, tendo em conta as condições físicas da estagiária, mas ainda assim, reconhece que deveria, por uma questão de transparência e de ética profissional, ter participado ao seu superior hierárquico, uma vez que atento o relacionamento existente entre o Arguido e a Estagiária que poderia, como veio a acontecer, criar dúvidas e suspeições relativamente à bondade da prática adotada no término do Estágio. O Arguido entende isso agora, mas não conseguiu ter esse discernimento na altura dos factos, uma vez que estava preocupado com a estagiária e a sua gravidez.

3.17. Esclarece o Arguido que nunca teve a intenção, muito menos dolosa, de ser desleal, de desrespeitar ou de usar de falta de urbanidade e probidade com o

empregador, superior hierárquico, demais colegas de trabalho e pessoas que se relacionam com a empresa.

3.18. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos e devendo as entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

3.19. Resulta da prova produzida no processo disciplinar que:

- O trabalhador arguido desempenhava as funções de técnico de ...;
- O trabalhador arguido foi tutor da estagiária ..., no âmbito da Formação Prática em Contexto de Trabalho, do percurso formativo de ..., promovido pela entidade Instituto do Emprego e Formação Profissional, em que esta sociedade era a respetiva entidade enquadradora.
- O trabalhador arguido tinha uma relação pessoal com a estagiária ..., com quem vivia em comunhão de mesa e habitação.
- A estagiária ... encontrava-se grávida, sendo o pai do seu filho o trabalhador arguido.
- Os superiores hierárquicos do trabalhador arguido não tinham conhecimento da relação pessoal existente entre ambos (trabalhador e estagiária).
- O trabalhador arguido prestou falsas declarações quanto à assiduidade e pontualidade da formanda, tendo preenchido e assinado fichas de assiduidade atestando a presença da formanda na fábrica, bem como o cumprimento do horário de formação quando, esta, com a autorização do próprio, não se deslocou à fábrica durante o período final da respetiva formação.

3.20. Considerando os factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, aos fundamentos apresentados pelo trabalhador, por toda a prova carreada para o presente processo pela arguente, onde se incluem a prova documental, as declarações prestadas pelas testemunhas, afigura-se-nos, que em face da factualidade descrita importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa do trabalhador e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que

será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que o trabalhador adotou os comportamentos que lhe são imputados e que aqueles comportamentos, por culposos, e pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3.21. Existem assim elementos de prova suficientes (e suficientemente coincidentes) para sustentar, em termos probatórios, a alegação da nota de culpa.

3.22. Há que apreciar se, nas circunstâncias concretas do caso, o comportamento do trabalhador é suscetível de justificar a aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

3.23. Embora de admitir que a conduta seja censurável, a verdade é que não se afigura que o comportamento do trabalhador tenha tido por finalidade provocar qualquer tipo de dano quer à sua entidade empregadora, o que, aliás, não veio a suceder.

3.24. Naturalmente que, no caso em apreço, não é possível abstrairmo-nos do facto de a entidade empregadora ser a entidade enquadradora do estágio profissional, encontrando-se envolvido neste processo uma entidade externa, que é o IEFP, e de o trabalhador estar obrigado a não omitir informação que possa ser considerada relevante, por forma a ser merecedor da maior confiança por parte da entidade empregadora, contudo, não será também de esquecer que não foram indicados quaisquer antecedentes disciplinares do trabalhador e que o seu perfil corresponde, de acordo com a prova testemunhal, ao de um profissional dedicado e diligente.

3.25. Face ao que antecede, e nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de um trabalhador especialmente protegido e devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de sanções disciplinares e que o despedimento deverá corresponder à última “ratio” e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se afigura, de forma inequívoca, ser o caso.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, **a CITE opõe-se** ao despedimento do trabalhador especialmente protegido ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.