

PARECER N.º 314/CITE/2023

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, por facto imputável ao trabalhador, 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 1063 - DH/2023

I – OBJETO

- 1.1.** Em 01.03.2023, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa do trabalhador no gozo de licença parental ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

- 1.2.** Em 10.02.2023, a entidade empregadora enviou ao trabalhador arguido a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *A Empresa dedica-se ao comércio a retalho e por grosso de géneros alimentares, não alimentares e artigos domésticos, incluindo dispositivos médicos e medicamentos não sujeitos a receita médica, livros e material escolar e, de um modo geral, de todos os produtos de consumo, em supermercados; preparação e comércio de pão e de produtos de pastelaria; bebidas; a importação, o armazenamento (incluindo em plataformas logísticas) e a exportação dos produtos referidos*

anteriormente; assim como, a tomada de arrendamento e através de outras formas legalmente admissíveis de uso de bens imobiliários e a sua cedência a terceiros, por qualquer forma; a administração de condomínios em imóveis em que estejam integrados estabelecimentos comerciais da sociedade.

- 1.2.2.** *O Trabalhador-Arguido foi contratado, no dia 1 de junho de 2019, através de Contrato de Trabalho a Termo Certo, que se converteu em Contrato de Trabalho Por Tempo Indeterminado, com a categoria profissional de "Chefe de Sector de Pricing e Calculation".*
- 1.2.3.** *A Empresa teve conhecimento de que o Trabalhador-Arguido adotou diversos comportamentos que não se coadunam com um bom desempenho das funções que lhe estão adstritas e que colocam em causa a produtividade, eficiência, resultados económicos e imagem da Empresa, bem como das suas obrigações de lealdade e respeito pela Empresa, nomeadamente os que abaixo se descrevem:*
- 1.2.4.** *Assim, a Empresa no dia 13 de janeiro de 2023 suspendeu o Trabalhador-Arguido cfr. DOC. 2 que foi entregue ao mesmo pessoalmente, mas que o mesmo se recusou a assinar em como o recebia.*
- 1.2.5.** *O Trabalhador-Arguido era responsável por proceder aos débitos, contudo, verificou-se que este não fazia a picagem dos artigos face aos códigos dos fornecedores, procedendo aos débitos com base na informação que recebia, não obstante ter-lhe sido indicado pela Sra. ..., a sua superior hierárquica, que era fundamental proceder sempre à picagem para evitar erros.*

- 1.2.6.** *No dia 20 de janeiro de 2022, a Sra. ... verificou que nos ..., ... e ..., o numero do fornecedor não correspondia à designação nem aos artigos indicados, solicitando ao Trabalhador-Arguido a correção da informação.*
- 1.2.7.** *No dia seguinte, o Trabalhador Arguido reencaminhou este pedido para ...*
- 1.2.8.** *Perante esta situação, a superior hierárquica do Trabalhador Arguido, a Sra. ..., viu-se obrigada a intervir, indicando ao Trabalhador-Arguido que antes de fazer o débito deveria verificar em ... se o artigo pertence ao fornecedor, alertando para a necessidade de proceder a esta picagem.*
- 1.2.9.** *O Trabalhador Arguido limitou-se a responder que esta informação estava correta face a informação que lhe tinham passado e quando a Sra. ... reiterou a necessidade de fazer a picagem, limitou-se a responder que o volume de trabalho era cada vez maior e que tinha cada vez menos tempo, necessitando de mais uma pessoa para o Pricing.*
- 1.2.10.** *Adicionalmente, o Trabalhador-Arguido não verificava ao efetuar débitos, se o numero do artigo correspondia ao código do fornecedor, tendo causado varias reclamações de fornecedores devido aos débitos incorretos.*
- 1.2.11.** *O Trabalhador-Arguido não verificava os débitos pendentes deixando-os por efetuar. Esta situação recorrente levou a que tivesse de ser a Sra. ... a assegurar este controlo, sob pena de o trabalho não ser feito, não ser feito da forma correta e/ou causar prejuízos a Empresa.*
- 1.2.12.** *Com efeito, se a Sra. ... não tivesse assumido a responsabilidade da verificação dos débitos, o Trabalhador-Arguido teria, por exemplo, deixado*

de fazer um débito de € 7.830 e relativamente ao ... teria efetuado um débito de € 322,00 em vez de € 2.374,00 para prejuízo da Empresa.

- 1.2.13.** *Nos dias 11 de abril, 1 de agosto e entre o dia 9 e 12 de dezembro de 2022 houve uma troca de e-mails entre o Trabalhador-Arguido e a Sra. ..., uma vez que tinha de ser esta a confirmar e solicitar que o Trabalhador-Arguido procedesse aos débitos corretos e a verificar aqueles que estavam em falta, chamando a atenção do Trabalhador-Arguido, para que os fizesse.*
- 1.2.14.** *Este era um comportamento recorrente, vendo-se a Sra. ... obrigada a confirmar se todos os débitos estavam feitos, aqueles que estavam atrasados e a solicitar ao Trabalhador-Arguido que procedesse aos mesmos, substituindo-se nas funções que eram da responsabilidade daquele por o Trabalhador-Arguido não as executar de forma correta e diligente.*
- 1.2.15.** *E mais se nota que quando o Trabalhador-Arguido era chamado a atenção para estas falhas, se limitava a dizer que os emails estavam mal arquivados ou tentava reencaminhar o trabalho e a responsabilidade para outros colegas, não assumindo responsabilidade por qualquer falha ou iniciativa para resolver a situação da melhor forma e com a maior brevidade possível.*
- 1.2.16.** *Na senda do acima exposto, verificou-se ser igualmente recorrente a necessidade de a Sra. ... enviar ... de volta para o Trabalhador-Arguido para que fossem corrigidos, como por exemplo no dia 2 de setembro de 2022, 18. Mais se verificou que o Trabalhador-Arguido enviava ... para aprovação superior sem controlo.*

- 1.2.17.** *Com efeito, e a título de exemplo, refira-se que tendo a Sra. ... solicitado a anulação de uma nota de débito, o Trabalhador-Arguido começou por responder que não percebia e que nada tinha no sistema e depois enviou um pedido de aprovação para a Sra. ..., tendo esta verificado uma incongruência e erro no procedimento e pedido ao Trabalhador-Arguido que voltasse a confirmar a situação.*
- 1.2.18.** *Verificou-se, ainda, que o Trabalhador-Arguido procedeu ao envio de débitos para aprovação sem suporte para conferir e que ao pedir suporte não enviou o suporte dos débitos solicitados, tendo de ser a Sra. ... a alertar para a duplicação de débitos, situações recorrentes, por exemplo em setembro e outubro de 2022 e janeiro de 2023.*
- 1.2.19.** *O Trabalhador-Arguido tem um feitio muito direto e rispido que por vezes causa mal estar e incómodo entre os colegas. Inclusive em trocas de e-mails, o seu tom é, muitas vezes, pouco amável, tentando constantemente transferir o trabalho e a responsabilidade pelos assuntos para outros colegas o que já levou a que outros diretores, nomeadamente o Sr. ..., tivessem de interpelar a Sra. ... sobre o comportamento do Trabalhador-Arguido e a sua falta de empenho no trabalho em equipa.*
- 1.2.20.** *A Empresa questionou o Trabalhador-Arguido sobre o seu interesse em frequentar uma formação profissional, tendo custeado a mesma e pedido apenas que caso fizesse a formação completa (o que poderia ser se assim desejasse e velo a acontecer) tivesse uma boa nota para manter uma boa imagem sua, do departamento e da Empresa.*

- 1.2.21.** *No entanto, o Trabalhador-Arguido reprovou duas vezes no exame final da formação, nos dias 21 e 22 de junho de 2022 e em 30 de agosto de 2022, passando apenas na terceira tentativa.*
- 1.2.22.** *O Trabalhador-Arguido não demonstrava empenho nas suas tarefas e em trabalhar em grupo, apresentando logo uma atitude de contrariedade.*
- 1.2.23.** *O Trabalhador-Arguido publicou o relatório ... com dados incoerentes, não obstante a Sra. ... ter solicitado a correção de vários erros*
- 1.2.24.** *Mais era da responsabilidade do Trabalhador-Arguido fornecer as informações necessárias relativas a preços para apresentação de resposta no âmbito das inspeções da ..., tarefa que, em virtude de eventuais repercussões da inspeção, revestia manifesta importância.*
- 1.2.25.** *No entanto, e não obstante a importância de disponibilizar informação correta para a resposta à ..., o Trabalhador-Arguido teve de ser chamado a atenção, várias vezes, pela Sra. ... para corrigir vários erros nesta tarefa. A partir de então e dada importância do assunto, leve de ser a Sra. ... a assumir sozinha esta tarefa.*
- 1.2.26.** *Verificaram-se, igualmente, queixas de vários colegas relativas a erros e lapsos na informação disponibilizada pelo Trabalhador-Arguido, nomeadamente na tarefa do shopping semanal.*
- 1.2.27.** *Com efeito, cabia ao Trabalhador-Arguido reportar os preços das superfícies comerciais concorrentes para que outras equipas pudessem analisar a informação e, em função desta, definir a estratégia comercial, baixando ou aumentando os preços.*

- 1.2.28.** *Contudo, verificou-se que o Trabalhador-Arguido apresentava muitas vezes informação com preços errados, obrigando os seus colegas a verificar toda a informação, aumentando assim o seu volume e horas de trabalho, com receio de que fosse tomada uma decisão que prejudicasse os resultados económicos da Empresa, bem como a imagem desta junto dos clientes.*
- 1.2.29.** *Mais grave ainda, a ausência do local de trabalho e exercício e participação noutra atividade profissional.*
- 1.2.30.** *Conforme referido acima, o Trabalhador-Arguido saía com frequência do seu local de trabalho durante o horário de trabalho devido a motivos pessoais.*
- 1.2.31.** *Com efeito, no passado dia 12 de janeiro de 2023, pelas 12h30m, estava marcada uma reunião exclusiva com Portugal e ..., na qual a Sra. ... participou sozinha porque o Trabalhador-Arguido não compareceu. Quando confrontado com o motivo para a sua ausência, o Trabalhador-Arguido disse que era a sua hora de almoço.*
- 1.2.32.** *Adicionalmente, e enquanto se encontrava nas instalações da empresa, durante o seu horário de trabalho, o Trabalhador-Arguido estava recorrente e consecutivamente ao telemóvel pessoal, a maior parte das vezes a escrever no mesmo, por motivos que não estavam relacionados com a sua atividade profissional.*
- 1.2.33.** *O comportamento manifestado pelo Trabalhador-Arguido deixou a Sra. ... e o Sr. ... ainda mais desapontados, levando-os a questionar o motivo pelo qual o Trabalhador-Arguido demonstrava tamanho descaso pela sua atividade profissional e pela Empresa.*

- 1.2.34.** *Apos uma pesquisa rápida na internet pelo nome do Trabalhador-Arguido, constataram que este exerce e desenvolve atividade de mediação imobiliária através da Imobiliária ...*
- 1.2.35.** *A Empresa não tinha até ao dia 13 de janeiro de 2023, conhecimento de que o Trabalhador-Arguido exercia uma atividade profissional paralela, nem nunca autorizou que o fizesse, pois, tal situação não era permitida, conforme consta da clausula segunda do contrato de trabalho celebrado pela Empresa com o Trabalhador-Arguido.*
- 1.2.36.** *Neste âmbito, foi realizada uma auditoria ao computador e ao e-mail profissional do Arguido entre os dias 18 de janeiro e 3 de fevereiro de 2023 pelo Sr. ... com a categoria profissional de Diretor de IT uma auditoria ao computador e ao e-mail profissional do Arguido.*
- 1.2.37.** *Com grande espanto e preocupação, foi verificada a existência, quer no computador, quer no e-mail profissional do Arguido, de diversos documentos não relacionados com a atividade profissional desempenhada pelo Arguido na Empresa,*
- 1.2.38.** *Mais foi verificada a existência da transferência de dados confidenciais da maior importância sobre a atividade da Empresa para fora dos instrumentos de trabalho disponibilizados pela Empresa da sua rede, tendo sido encontrados vários documentos durante o processo de auditoria referidos na nota de culpa.*
- 1.2.39.** *De notar que, relativamente à tabela de preços e fornecedores da Empresa existem regras globais de que esta informação não pode ser partilhada para fora do Grupo, tendo o Trabalhador-Arguido completo e integral*

conhecimento destas regras e da importância da informação em causa para a atividade e para os resultados económicos do Grupo.

- 1.2.40.** *E mais se diga que, relativamente aos diversos e-mails enviados para o e-mail pessoal do Trabalhador-Arguido acima mencionados, foi possível verificar que este prestava trabalho para outras empresas durante o seu horário de trabalho e fazendo uso dos instrumentos de trabalho que lhe foram disponibilizados pela Empresa.*
- 1.2.41.** *Com a prática dos factos suprarreferidos, o Trabalhador-Arguido incumpriu totalmente os deveres a que está legal e contratualmente adstrito.*
- 1.2.42.** *O Trabalhador-Arguido agiu de forma livre e consciente, com perfeito conhecimento de que o seu comportamento infringia os seus deveres para com a Empresa, prejudicando o seu normal funcionamento e causando constrangimentos nas operações, pondo em causa a sua situação económica e financeira, bem como a sua imagem junto dos clientes.*
- 1.2.43.** *Com efeito, sendo o Chefe de Sector de Pricing e Calculation, o Trabalhador-Arguido não poderia ter adotado o comportamento de desinteresse e erros constantes acima descritos, colocando em causa o trabalho dos seus colegas, os resultados económicos e a imagem da Empresa junto dos seus clientes.*
- 1.2.44.** *A natureza das funções que o Trabalhador-Arguido revestem uma especial responsabilidade, confiança e liderança pelo exemplo, mas nem com as diversas interpelações o Trabalhador-Arguido demonstrou empenho no cumprimento das suas obrigações ou velou pela produtividade e bons resultados da Empresa.*

- 1.2.45.** *Adicionalmente, o facto de exercer uma atividade profissional paralela, sobre a qual não informou ou pediu autorização à Empresa - e que justifica as suas ausências e falta de tempo para desempenhar as suas tarefas com zelo e diligência -. constitui uma clara violação da obrigação de exclusividade e lealdade para com a Empresa.*
- 1.2.46.** *Diga-se em abono da verdade que mesmo que o Trabalhador-Arguido não faltasse ou não incumprisse com as suas obrigações laborais, a violação daquele dever de exclusividade seria suficientemente grave para pôr em causa a relação laboral.*
- 1.2.47.** *Com efeito, verificando-se todos os factos que são imputados ao arguido resulta que as consequências práticas das ações deste afetam de forma grave a Empresa, que não pode tolerar situações como as descritas supra.*
- 1.2.48.** *O comportamento do arguido compromete a subsistência da relação laboral e põe em causa a confiança que a entidade empregadora nele depositou, essencial à subsistência da relação laboral.*
- 1.2.49.** *Assim, a confirmar-se a factualidade que vem imputada ao arguido, não será possível que a Empresa recupere a confiança no trabalho e profissionalismo do arguido, bem como a confiança que neste depositou.*
- 1.2.50.** *Assim, a serem provados todos os factos que são imputados ao arguido, considerando os danos que a sua conduta tem provocado, sempre se dirá que o comportamento culposo deste constitui justa causa de despedimento, dado que determinará a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, de forma irremediável, pelo que é intenção da Empresa aplicar a V. Exa. uma sanção disciplinar,*

nomeadamente o despedimento com justa causa, nos termos do disposto no artigo 328.º do Código do Trabalho”.

- 1.3.** Em 24.02.2023, o trabalhador arguido respondeu à nota de culpa, referindo nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O Trabalhador foi suspenso preventivamente, de forma totalmente injustificada, sem que se compreenda, depois de lida e verificada a vacuidade da nota de culpa, a que averiguação poderia obstar ou de que forma a sua presença na empresa é inconveniente.*
- 1.3.2.** *A suspensão preventiva do trabalhador é ilegal, por falta de fundamento, tendo sido apenas um meio para pressionar o Trabalhador a aceitar a proposta de acordo de revogação apresentada, já que inexistente qualquer fundamento para um despedimento culposo.*
- 1.3.3.** *Mais se diga que, a empresa suspendeu o trabalhador de funções, retirando-lhe, com efeitos imediatos, o veículo que lhe fora atribuído, com danos expressivos para a sua vida familiar, bem sabendo que o Trabalhador é pai de uma criança de 4 anos de idade; bem sabendo que o Trabalhador estava prestes a ser pai novamente, o que veio a acontecer no dia 11 do mês corrente.*
- 1.3.4.** *A nota de culpa é uma amalgama de situações de que não se retira qualquer facto que consubstancie a violação culposa de um dever do Trabalhador.*
- 1.3.5.** *Na sua grande maioria, além de não consubstanciarem qualquer violação de deveres a que o trabalhador está vinculado, há muito que caducou ou*

prescreveu o direito de, quanto a eles, a empresa exercer o poder disciplinar, o que é revelador da pouca importância que a própria empresa lhes atribuiu.

- 1.3.6.** *Não sem espanto, verifica-se mesmo que a empresa indica factos passados em outubro de 2021 (!!!)*
- 1.3.7.** *Verifica-se também que a empresa, ao arrepio das mais elementares regras de proteção de dados pessoais, acedeu a dados e informação que lhe estava vedada por lei, pretendendo com a informação recolhida provar factos que são falsos.*
- 1.3.8.** *Sobre os ... incorreto de janeiro de 2023, refira-se que, em mais de 300 débitos por mês a fornecedores, elaborados mensalmente pelo ... e posteriormente verificados pelo Trabalhador, existir um lapso não é um facto que revista a gravidade que se quer conferir, até porque, o lapso foi prontamente corrigido pelo Trabalhador.*
- 1.3.9.** *Retirar desse lapso a ideia de que o Trabalhador não executa as suas funções de forma correta e diligente é absolutamente desproporcionado.*
- 1.3.10.** *Mal se compreende, também, que se pretenda usar comunicações em que a Sra. ... exerce as funções naturais do seu cargo, enquanto superior hierárquica do Trabalhador, pretendendo-se com isso provar que o mesmo exerce mal as suas funções.*
- 1.3.11.** *A empresa acusa o Trabalhador de falta de proatividade, apenas porque o mesmo informou a sua superior hierárquica de que necessitava de mais tempo para preparar uma apresentação. Sucede que, ao mostrar preocupação em preparar-se melhor para a apresentação, o Trabalhador*

mostra profissionalismo e cumpre os deveres de zelo e diligência a que está obrigado”.

- 1.3.12.** O Trabalhador arguido refuta as demais acusações que lhe são imputadas e sobre a participação noutra atividade profissional refere o seguinte:
- 1.3.13.** *“Tal afirmação é também falsa e a empresa não pode desconhecer a falsidade da mesma.*
- 1.3.14.** *Como o Sr. ... sabe, porque lhe foi transmitido ainda no momento da contratação, a companheira do Trabalhador é proprietária de uma empresa de mediação imobiliária e apenas por brincadeira com a mesma, o Trabalhador colocou "obrigado equipa ... " no Facebook.*
- 1.3.15.** *De facto, o Trabalhador nunca trabalhou para a empresa da sua companheira, seja a que título for, sendo absolutamente falso que tenha uma atividade paralela como consultor da ...*
- 1.3.16.** *Quanto a auditoria ao email e computador profissional do Trabalhador, e certo que os dados e documentação encontrada, do foro pessoal, não podiam ser analisados sem a previa autorização do Trabalhador, sendo uma violação clamorosa de dados pessoais, ao arrepio de todas as regras impostas pela Comissão Nacional de Proteção de Dados. O Trabalhador encontra-se a avaliar a possível existência de responsabilidade criminal pelo acesso a dados pessoais.*
- 1.3.17.** *Mais se diga que, a documentação e dados a que é feita referência na Nota de Culpa, referem-se a uma venda de um apartamento de que o Trabalhador era proprietário, e construção de uma moradia que será, assim que estiver construída, a casa de morada da sua família.*

1.3.18. *O Trabalhador não violou culposamente qualquer dever profissional, termos em que, deverá o processo disciplinar ser arquivado, por não se verificar provada qualquer infração disciplinar por parte do Trabalhador”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de

oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. Na verdade, analisados os documentos, bem como os depoimentos das testemunhas inquiridas, constantes do presente processo disciplinar, verifica-se que os mesmos não provam os factos de que vem acusada o trabalhador arguido na nota de culpa, nomeadamente, a culpa e gravidade do seu comportamento.
- 2.4. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento do trabalhador arguido, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

- 2.5. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos do trabalhador arguido, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.6. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa do trabalhador no gozo de licença parental ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de paternidade.

APROVADO EM 29 DE MARÇO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.