

PARECER N.º 688/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, por facto imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 3063-DG/2024

I – OBJETO

1.1. Em 31.05.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa do trabalhador, 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. Por carta registada datada de 22.03.2024, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respetiva **nota de culpa**, nos termos do n.º 1 do art.º 353º, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“(…)

Assunto: Processo Disciplinar com intenção de despedimento

Exmo. Senhor,

A. vem, pela presente, comunicar que instaurou contra V. Exa. um processo disciplinar com Intenção de despedimento por justa causa, pelos factos constantes da Nota de Culpa que se anexa.

Informa-se ainda que foram nomeadas Instrutoras do referido processo disciplinar.

Dispõe V. Exa. de 10 (dez) dias úteis para, querendo, responder à Nota de Culpa, podendo, durante esse período, consultar o processo disciplinar nas instalações da sede da Empresa sitas na Avenida Vasco da Gama, n.º 8001, Avintes, devendo informar as Instrutoras de tal intenção com uma antecedência mínima de 24 horas úteis.

Anexo: Nota de culpa.

NOTA DE CULPA

A presente Nota de Culpa é elaborada nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei 7/2009, 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações.

a seguinte NOTA DE CULPA.

1. é uma empresa que se dedica à produção e venda de embalagens de vidro (em concreto, frascos e garrafas destinadas sobretudo à indústria alimentar e de bebidas).

2. O Trabalhador-Arguido foi admitido ao serviço e sob a direcção da em 03/06/2014 e desempenha, atualmente, as funções de Chefe de Serviço de Produção na fábrica (doravante “Fábrica”).

3. No âmbito das suas funções, o Trabalhador-Arguido tem, entre outras, a competência e a possibilidade de efetuar compras em nome e para benefício exclusivo da Empresa.

Esta competência foi-lhe atribuída pela Empresa atendendo ao cargo de Chefe de Serviço de Produção que atualmente desempenha e para exercício no âmbito das suas atividades e responsabilidades profissionais.

4. Desta forma, ao Trabalhador-Arguido foi atribuído acesso à plataforma SAP da Empresa, através da disponibilização de um login pessoal, composto pelo seu “user” (no caso em apreço “”) e por uma palavra-passe, pessoal, criada e gerida pelo próprio Trabalhador-Arguido.

5. Por meio do acesso de que dispunha à plataforma SAP da Empresa, o Trabalhador Arguido, no âmbito das suas funções, podia, diretamente e sem necessidade de intervenção de outras pessoas da Empresa, contratar e proceder à compra de materiais, equipamentos e serviços que fossem necessários ao suprimento das necessidades da Empresa na área da produção até ao limite máximo de EUR 5.000,00.

6. Conforme se afere do supra exposto, inerente à categoria profissional em que o Trabalhador-Arguido está inserido e às funções que exerce, está uma especial confiança no desempenho das suas atividades profissionais.

7. No passado dia 11 de Março de 2024 chegaram ao conhecimento da Direção Executiva e da Direção de Recursos Humanos da os factos que a seguir se descrevem e cuja prática é imputada ao Trabalhador-Arguido, que justificam a instauração do presente processo disciplinar com intenção de despedimento, já que, a comprovarem-se, esses mesmos factos determinam a quebra total e irreparável da relação de confiança existente entre o Trabalhador-Arguido e a Empresa, sem prejuízo da Empresa apresentar a competente queixa-crime pelos factos que se vierem a apurar no decurso do presente processo disciplinar e que configurem, ou possam configurar, a prática de actos previstos e punidos pelo Código Penal.

Assim,

8. No dia 11 de Março de 2024, no decurso de uma investigação levada a cabo no âmbito de uma denúncia efetuada no canal de denúncias da Empresa, chegou ao conhecimento da Direção Executiva da que o Trabalhador-Arguido, aproveitando-se das funções profissionais que desempenhava e do acesso que tinha para efetuar compras para a Empresa, a fornecedores e prestadores de serviços externos, efetuou requisições e ordens de compra - em nome da Empresa - de bens de consumo e serviços para uso ou proveito próprio ou de terceiros.

9. Após consulta aos sistemas de requisição e gestão de compras da, a Empresa deparou-se com um número elevado de requisições e ordens de compra - cujas transações em nome da Empresa se chegaram a materializar - de compras efetivas de bens de consumo pessoais através da Empresa (incluindo, concretamente, compras de eletrodomésticos, mobiliário de interior e exterior, equipamentos de ginásio, consumíveis, serviços de construção e reparação, entre outros) - e que não apresentam qualquer conexão com necessidades da Empresa, nomeadamente, na área da produção.

10. Com efeito, no dia 11 de março de 2024, (local de trabalho do Trabalhador-Arguido), a administradora, através de acesso aos sistemas informáticos da empresa em plataforma SAP, verificou que existiam inúmeras transações efetuadas pelo Trabalhador-Arguido, transações estas que consubstanciavam compras requisitadas e contratadas pela Empresa, mas que não têm ligação com a atividade ou necessidades da Empresa.

11. Estas requisições e ordens de compra, com as respetivas aprovações, foram efetuadas na plataforma SAP da Empresa, através do login e user atribuído e gerido pelo Trabalhador-Arguido.

12. A Administradora chamou o Trabalhador-Arguido e confrontou-o com algumas das compras por si requeridas, aprovadas, contratadas e recebidas, pedindo-lhe que justificasse o motivo de tais contratações.
13. O Trabalhador-Arguido, quando confrontado com os factos, indicou à administradora que os equipamentos em causa foram adquiridos pela Empresa, por sua requisição, e que os mesmos se destinavam a prover necessidades da Empresa e dos seus departamentos.
14. Adicionou que os equipamentos, bens e materiais em causa se encontravam nos armazéns da Empresa, o que motivou que a administradora em causa pedisse ao Trabalhador Arguido que a acompanhasse aos armazéns da Empresa, para, em conjunto, verificarem os bens, equipamentos e as compras efetuadas pelo Trabalhador-Arguido - pedido este a que o Trabalhador-Arguido acedeu.
15. Após mais de duas horas em incursões pelos armazéns da Empresa, sem que os equipamentos e bens de consumo fossem encontrados, o Trabalhador-Arguido disse que afinal tinha pedido aos fornecedores para que mantivessem os equipamentos nas suas instalações até os mesmos serem necessários.
16. Nessa altura, foi pedido à trabalhadora do departamento de compras para contactar um dos fornecedores telefonicamente, sendo que o mesmo referiu que apenas se encontravam para entrega duas encomendas recentes e que as demais haviam já sido entregues, negando assim que existisse alguma entrega armazenada nas instalações desse mesmo fornecedor.
17. Após os factos supra descritos, o Trabalhador-Arguido acabou por confessar à administradora que efetuou as aquisições em causa em nome da Empresa, mas em benefício próprio.
18. Assim, após negar o comportamento e a prática dos factos que lhe estavam a ser imputados, acabou por confessar que tinha agido de forma errada e que algumas transações com que havia sido confrontado pela administradora, principalmente serviços, haviam sido contratadas para proveito próprio, continuando a afirmar que outros materiais seriam para uso da Empresa.
19. Materiais como bicicletas estáticas, passadeiras de correr de uso profissional, mesas de ping pong, drones, mesas e cadeiras de sala, mesas de centro, colunas de som, entre outros, não são materiais de compra regular numa empresa industrial e não constituem bens necessários à atividade da Empresa.
20. Ato contínuo, o Trabalhador-Arguido, após confessar a prática dos atos que supra se descrevem, perguntou à administradora quais seriam os trâmites seguintes por parte da Empresa, sendo que foi prontamente informado que a Empresa iria proceder à abertura do competente processo disciplinar e demais diligências que se tornassem indispensáveis ou essenciais à descoberta da verdade material dos factos, bem como da amplitude dos danos/perdas sofridos pela Empresa causados pela aquisição, através da Empresa e a expensas desta, dos bens, equipamentos e serviços que foram requisitados, adquiridos e entregues em proveito do Trabalhador-Arguido.
21. Confrontado com a intenção da Empresa de proceder a uma investigação mais exaustiva dos factos praticados pelo Trabalhador-Arguido, o mesmo pediu para apresentar de imediato a sua demissão enquanto trabalhador da Empresa, apresentando um documento escrito a comunicar a sua intenção de pôr termo ao contrato de trabalho com a Empresa. Nessa comunicação o Trabalhador-Arguido comunicou à Empresa o seguinte: “Eu, , venho por este meio declarar a cessação de funções que me ligam à com a data de hoje.”
22. O Trabalhador-Arguido também confessou ter usado o usuário de colegas para em seu nome fazer transações para uso pessoal, como é exemplo o caso do usuário “”, pertencente a, seu inferior hierárquico.

23. Mais se verificou que alguns dos bens e serviços adquiridos foram parcelados em mais do que uma requisição e ordem de compra de forma a no exceder o valor limite para aprovação atribuído ao Trabalhador-Arguido, desta forma evitando que a transação/aquisição estivesse sujeita a aprovação superior.

Entre as requisições, compras e transações apuradas, contam-se as seguintes:

Requisição / Ordem de compra	Bens / Serviços	Valor	Data de entrega
	Chaleira SMEG e arca metal		16/09/2022
	Mesa de ping-pong exterior		03/05/2023
	Passadeira de corrida de ginásio (e bicicleta estática) (ordem de compra parcelada para não exceder montante de aprovação) - NT X32 Incline		31/07/2023
	TV Samsung + soundbar + arca vertical em inox. Fatura > 5000€ que foi dividida em 2 requisições para não ter necessidade de aprovação do Diretor		11/09/2023
	TV Samsung + soundbar + arca vertical em inox. Fatura > 5000€ que foi dividida em 2 requisições para não ter necessidade de aprovação do Diretor		11/09/2023
	Móvel de TV e mesa de centro		04/12/2023
	Mesa retangular e 12 cadeiras que valiam mais de €5000. A factura foi dividida em 2 requisições para não ter necessidade de aprovação do Diretor.		09/10/2023
	Divisão da requisição anterior		09/10/2023
	Wallbox/Carregador carros elétricos (doméstico)		17/08/2023
	Máquina fotográfica. Faturado, mas não entregue - Info que está na loja para entrega		16/01/2024
	Macbook Pro 14 Prateado. ABA não utiliza computadores MacBook		11/08/2023
	Drone DJI		25/03/2023

24. Note-se que a Empresa se encontra, na presente data, a verificar as informações de que dispõe em sistema, pelo que a totalidade das transações efetuadas de maneira fraudulenta encontra-se ainda a ser apurada, bem como a totalidade do montante em que a Empresa foi lesada.

25. No dia 15 de Março de 2024, o Trabalhador-Arguido dirigiu aos Recursos Humanos da Empresa, por correio eletrónico, cópia da carta datada desse mesmo dia, que chegou à sede da Empresa, por meio de carta registada, no dia 19 de Março de 2024, através da qual procedeu à revogação da sua carta de denúncia, informando a

Empresa que deveria considerar a mesma como inexistente e ineficaz quanto à produção de quaisquer efeitos, motivo pelo qual se instaurou o presente processo disciplinar.

26. *Com efeito, nessa carta o Trabalhador-Arguido comunicou o seguinte: “Com referência à comunicação de denúncia do meu contrato de trabalho, que entreguei junto dos v/ serviços administrativos no passado dia 11/03/2024, sou pela presente a revogar expressamente o seu conteúdo, nos termos e com os efeitos previstos no artigo 402.º do Código do Trabalho, conjugado com o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 350.º do mesmo diploma. Assim, o referido contrato de trabalho mantém-se em vigor, nenhum efeito devendo ser conferido à comunicação de denúncia em questão, pelo que me irei apresentar ao trabalho de acordo com os meus horários habituais, dentro da minha disponibilidade física e mental.”*

27. *É notório que os factos pelos quais o Trabalhador-Arguido vem indiciado determinam o incumprimento, pelo Trabalhador-Arguido, não só do seu dever legalmente consagrado de lealdade para com a Entidade Patronal, mas também dos deveres impostos pelas normas internas da Empresa, consagradas no respetivo Código de Ética.*

28. *Os factos pelos quais o Trabalhador-Arguido vem indiciado consubstanciam igualmente a prática de atos previstos e punidos pelo Código Penal, suscetíveis de condenação em sede de procedimento criminal, designadamente por abuso de confiança.*

29. *Prevê o n.º 1 do artigo 126.º, do Código do Trabalho que tanto o trabalhador como o empregador deverão agir de boa fé no cumprimento das suas obrigações.*

30. *Assim, na perspetiva do trabalhador, este deve abster-se de qualquer comportamento que seja lesivo da confiança que se deve estabelecer entre o trabalhador e o empregador.*

31. *A conduta do Trabalhador-Arguido, que se indica supra, denota uma clara má fé do Trabalhador-Arguido, sendo notória a total ausência de respeito e lealdade deste para com a sua Entidade Patronal.*

32. *O comportamento indiciado do Trabalhador-Arguido afeta diretamente o elemento mais basilar da relação laboral, que é a relação de confiança essencial e imprescindível em qualquer relação jurídico-laboral, para além de ter lesado economicamente a Empresa em montantes avultados, pelo menos equivalentes aos que resultam dos valores das compras acima indicadas.*

33. *O comportamento indiciado do Trabalhador-Arguido é altamente reprovável e inadmissível no âmbito de uma relação jurídico-laboral, sendo proibido quer no plano legal, quer no âmbito do contrato de trabalho celebrado entre a e o Trabalhador-Arguido, já que as normas legais aplicáveis, e ainda os procedimentos e regulamentos internos da Empresa, como é o caso do Código de Ética, integram o Código do Trabalho, vinculando todos os trabalhadores.*

34. *Note-se ainda que o comportamento do Trabalhador-Arguido consubstancia a prática de atos punidos em sede criminal.*

35. *O comportamento do Trabalhador-Arguido, a comprovar-se, põe definitivamente em causa a relação de confiança essencial à manutenção do vínculo jurídico-laboral entre o Trabalhador-Arguido e a.*

36. *Com o comportamento descrito, o Trabalhador-Arguido violou os mais elementares deveres de boa fé, obediência, independência e lealdade exigidos no âmbito da relação jurídico-laboral que o vincula à Entidade Patronal.*

37. *O Trabalhador-Arguido violou o dever geral de boa fé exigível no âmbito da relação contratual, previsto no artigo 126.º do Código do Trabalho,*

38. Bem como os deveres especiais de obediência às ordens e instruções da entidade empregadora e de lealdade, previstos nos artigos 128.º, n.º 1, e) e f) do Código do Trabalho, sendo estes comportamentos igualmente enquadráveis no elenco meramente exemplificativo de causas de justa causa para despedimento que prevê como causa de despedimento com justa causa a “desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores”; o “Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto” e a “Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa”, nos termos das alíneas a), d) e e) do número 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

39. Em suma, a conduta do Trabalhador-Arguido, a confirmar-se no decurso do presente procedimento disciplinar, compromete definitivamente a confiança do empregador e põe em causa a subsistência da relação laboral, tornando essa subsistência imediata e praticamente impossível.

40. Deverá, porquanto, ser o Trabalhador-Arguido notificado da presente nota de culpa, com intenção de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, intenção essa da qual desde já se dá conhecimento ao Trabalhador-Arguido.

O Trabalhador-Arguido dispõe do prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, responder à nota de culpa, podendo durante esse período consultar o processo disciplinar nas instalações da sede., devendo informar as instrutoras de tal intenção com uma antecedência mínima de 24 horas úteis.

(...)”

1.3. Nos termos do n.º 1 do art.º 355.º do CT e em **resposta à nota de culpa**, o trabalhador, por documento datado de 12.04.2024 e rececionado em 15.04.2024, apresentou defesa nos seguintes termos:

“(...)”

Exmos. Senhores,

Junto remeto resposta à nota de culpa que foi notificada no passado dia 28 de março de 2024 ao meu cliente, por parte de V. Ex.s, na qualidade de entidade patronal e instrutores do processo.

RESPOSTA À NOTA DE CULPA EM PROCESSO DISCIPLINAR

, vem pela presente responder à nota de culpa que lhe foi notificada em 28/03/2024 no âmbito do processo disciplinar que lhe move a

sua entidade patronal., o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

Não correspondem à total verdade os factos vertidos na nota de culpa e que lhe são imputados, nomeadamente,

2.º

O trabalhador expressamente impugna a matéria vertida sob os n.ºs 8, 9, 10, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27 e 31 plasmados na nota de culpa.

3.º

De realçar que todas as requisições efetuadas pelo trabalhador, são apuradas e validadas pelas “compras”, motivo pelo qual nada foi feito à revelia da empresa.

4.º

Os factos imputados ao trabalhador resultam de uma catadupa de informações e alegada factualidade que a empresa arguente não logra fundamentar ou apurar.

5.º

Os bens sujeitos a requisição pelo trabalhador, não o foram para benefício próprio, com uma única exceção, que adiante se referirá.

6.º

Perante a administradora, o trabalhador foi sujeito a um manacila de informação e alegados comportamentos ilícitos que lhe eram imputados, que o levou a um misto de emoções, nomeadamente de injustiça e incapacidade de tentar provar aquilo que não fez.

7.º

O trabalhador sempre zelou pelos interesses da sua entidade patronal, sendo considerado, nos últimos dois anos, o funcionário exemplar da unidade da.

8.º

E tal não aconteceu por acaso, mas sim por toda a entrega e capacidade que o trabalhador desenvolveu no âmbito do desempenho das suas funções.

9.º

O trabalhador, perante a pressão e as imputações que lhe estavam a ser feitas, sentindo-se injustiçado e sem possibilidade de se defender do que era acusado, recebeu a sugestão da referida administradora, em o melhor seria apresentar a sua demissão.

10.º

Ao que o trabalhador, erradamente, anuiu, já em acto de desespero com toda a situação.

10.º

O que fez de forma atabalhoada, “em cima do joelho”, conforme resulta do próprio documentos de fis. que se encontra junto aos presentes autos.

11.º

Tendo vindo a reverter tal intenção, nos termos legais, para assim poder apresentar a sua defesa de uma forma concreta e condigna.

12.º

Da tabela constante da Nota de Culpa, cabe informar que apenas a Wallbox foi adquirida para benefício próprio do trabalhador, numa acto irreflectido do qual se penitencia e apresenta as suas desculpas.

13.º

Quanto aos demais bens elencados, apenas tem na sua posse a mesa de ping-pong e o computador Macbook, que entregará à empresa logo que lhe deem indicações para tal.

14.º

Sendo que a mesa de ping pong, foi adquirida para ser colocada aos serviços dos trabalhadores da empresa, assim como uma passadeira e uma bicicleta estática.

15.º

Na verdade, o trabalhador, enquanto responsável da produção, recebia vários relatórios de quem prestava funções na produção, segundo os quais a cerca de 80% dos trabalhadores era sugerida ginástica laboral.

16.º

Ora era intenção e um dos projectos em fase de implementação a criação de tal espaço para fazer face às necessidades dos trabalhadores e principalmente das chefias.

17.º

Sendo que tais equipamentos estão consignados em armazém.

18.º

Pois, nem de outro modo poderia ser, atendendo a que os preços de aquisição de todos os equipamentos para a unidade da, são validados e só são pagos após a sua entrada nas instalações.

19.º

Validação a que o trabalhador/arguido é totalmente alheio.

20.º

Ora se os equipamentos estão pagos, conclui-se pela validação da sua entrada.

21.º

Mas de uma forma sumária, sempre se dirá o seguinte sobre os restantes bens elencados:

- *A chaleira SMEG, está na fábrica*
- *a arca em metal vertical está na fábrica, entre o forno A e o forno C*
- *A TV Samsung e a soundbar, estão na fábrica, existindo várias unidades*
- *Móvel de TV está no armazém do fornecedor, pois o que veio tinha defeito e foi solicitado um outro de substituição, recusando a em fazer a sua recepção*
- *Mesa de centro está na fábrica*
- *Mesa e 12 cadeiras estão no armazém do fornecedor, as quais se destinam às novas salas de formação que se encontram em construção*
- *Máquina fotográfica, está no fornecedor para entrega*
- *O Drone está na fábrica (há filmagens do seu funcionamento) e foi adquirido para verificação da régua de enforçar - linha c2*
- *O computador Macbook está na posse do arguido, para entregar à empresa, pois aquando da ocorrência dos factos, estava a adaptar-se ao ambiente de trabalho e sistema operativo do equipamento, que lhe era totalmente desconhecido, não tendo tido oportunidade de o fazer até à presente data.*

22.º

Tal computador foi adquirido em conjunto com a máquina fotográfica, para equipar a nova sala de qualidade e fabricação, na qual se precisava de implementar um sistema para fotografar os defeitos do vidro, o que só poderia ser feito com aquela máquina e lente e com um computador que trabalhasse com o formato RAW, o que só acontecia com os equipamentos Mac, conforme resulta do documento que se junta. Doc. 1.

23.º

Não pode o trabalhador deixar de referir que nunca utilizou os usuários dos seus colegas, para uso pessoal.

24.º

Como é do conhecimento da Administração, as senhas de acesso do SAP expiram a cada 30 dias e dada a morosidade da sua renovação, muitas das vezes, numa actuação transversal, as senhas de outros usuários eram utilizadas não só nas compras, mas também na produção diárias.

25.º

Existem contas como é exemplo a, que são usadas por cerca de 10 pessoas e que facilmente, a considerar a versão da empresa arguente, poderia ser utilizada para disfarçar algum comportamento ilícito.

26.º

Como se costuma dizer, “no melhor pano cai a nódoa”!

27.º

O trabalhador arguido aceita que teve um comportamento menos correcto, mas apenas e tão só no que respeita à Wallbox, cujo valor está disponível para de imediato compensar a empresa arguente.

28.º

Está muito arrependido por esse devaneio, pelo qual apresenta as suas sinceras desculpas, a todos os seus superiores hierárquicos e especialmente aqueles em que com ele trabalham diariamente.

29.º

Sempre pautou o seu comportamento por valores de confiança, boa-fé e trabalho, tentando sempre dar o máximo de si.

30.º

Sempre trabalhou em prol da empresa de forma a aumentar a qualidade dos seus produtos e incrementar a produtividade, de que é exemplo o facto da sua indicação, nos últimos 2 anos, de MELHOR FUNCIONÁRIO da unidade da.

31.º

Admite que falhou, mas não nos termos e com a dimensão que lhe são imputados, constantes da nota de culpa.

32.º

Entende que poderá ser sujeito a uma sanção disciplinar, mas não a mais gravosa que passa pelo seu despedimento.

33.º

Ponderados todos os anos de dedicação à empresa arguente e o reconhecimento do seu mérito, entende o trabalhador que não está irremediavelmente em causa a manutenção do seu vínculo laboral, pois a arguente sempre tem forma de o integrar em funções devidamente controladas por um ou mais superiores hierárquicos.

PROVA:

A) DOCUMENTAL:

- Requer-se a junção aos autos de um documento;
- Requer-se que sejam juntos aos autos os relatórios de armazém respeitantes aos bens elencados na nota de culpa, sendo o arguido notificados da sua junção para consulta;

B) TESTEMUNHAL:

1 Termos em que, se requer que sejam efetuadas as diligências de prova infra indicadas, seguindo-se os demais termos até final.

(...)"

1.4. Do processo disciplinar, constam ainda, os seguintes documentos:

- Cópia do comprovativo do Registo de Requerimento de Subsídio Parental Inicial;
- Cópia do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho;
- Cópia da Deliberação da suspensão preventiva do Trabalhador Diogo Henriques Teixeira;
- Cópia da comunicação de denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador arguido;
- Cópia da comunicação de revogação da denúncia do contrato de trabalho;
- Cópia dos autos de declarações das testemunhas arroladas pelo arguido;
- Cópia do Auto de Inspeção ao Local;
- Cópia do Relatório Final.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça

tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.3. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.

2.4. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.5. Um dos considerandos da referida Diretiva 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.

2.6. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

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

2.8. 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.

2.9. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou a à trabalhadora 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.

2.10. 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.

2.11. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do/a trabalhador/a 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).

2.12. 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 nexo 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 vinculinística;

- 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 culposo 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 culposo 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 assuma 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, púerperas 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. No caso em análise e de acordo com a Nota de Culpa, a entidade empregadora acusa o trabalhador arguido de ter violado o dever geral previsto no artigo 126.º do Código do Trabalho, violando ainda, os deveres especiais de obediência às ordens e instruções da entidade empregadora e de lealdade, previstos nos artigos 128.º, n.º 1, alíneas e) e f) do Código do Trabalho e os deveres previstos nas alíneas a), d) e e) do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações;
- 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;
- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

3.2. Com a sua conduta, entende a entidade empregadora que o comportamento do trabalhador-arguido consubstancia a prática de uma infração disciplinar que pela sua gravidade torna impossível a manutenção da relação de trabalho e constitui fundamento de despedimento com justa causa.

3.3. Em conformidade com as normas comunitárias, a legislação nacional consagra no artigo 63.º 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.

3.4. Na verdade, a entidade empregadora acusa o trabalhador arguido de no desempenho das suas funções “*tem, entre outras, a competência e a possibilidade de efetuar compras em nome e para*

benefício exclusivo da Empresa. Esta competência foi-lhe atribuída pela Empresa atendendo ao cargo de Chefe de Serviço de Produção que atualmente desempenha e para exercício no âmbito das suas atividades e responsabilidades profissionais.” e “aproveitando-se das funções profissionais que desempenhava e do acesso que tinha para efetuar compras para a Empresa, a fornecedores e prestadores de serviços externos, efetuou requisições e ordens de compra - em nome da Empresa - de bens de consumo e serviços para uso ou proveito próprio ou de terceiros.”

3.5. Vem referido na Nota de Culpa que *“no decurso de uma investigação levada a cabo no âmbito de uma denúncia efetuada no canal de denúncias da Empresa, chegou ao conhecimento da Direção Executiva da que o Trabalhador-Arguido, aproveitando-se das funções profissionais que desempenhava e do acesso que tinha para efetuar compras para a Empresa, a fornecedores e prestadores de serviços externos, efetuou requisições e ordens de compra - em nome da Empresa - de bens de consumo e serviços para uso ou proveito próprio ou de terceiros.”*

3.6. E que *“Após consulta aos sistemas de requisição e gestão de compras da, a Empresa deparou-se com um número elevado de requisições e ordens de compra - cujas transações em nome da Empresa se chegaram a materializar - de compras efetivas de bens de consumo pessoais através da Empresa (incluindo, concretamente, compras de eletrodomésticos, mobiliário de interior e exterior, equipamentos de ginásio, consumíveis, serviços de construção e reparação, entre outros) - e que não apresentam qualquer conexão com necessidades da Empresa, nomeadamente, na área da produção.*

3.7. E, *“A administradora, através de acesso aos sistemas informáticos da empresa em plataforma SAP, verificou que existiam inúmeras transações efetuadas pelo Trabalhador-Arguido, transações estas que consubstanciavam compras requisitadas e contratadas pela Empresa, mas que não têm ligação com a atividade ou necessidades da Empresa.”* e que as *“requisições e ordens de compra, com as respetivas aprovações, foram efetuadas na plataforma SAP da Empresa, através do login e user atribuído e gerido pelo Trabalhador-Arguido.”*

3.8. O arguido foi confrontado com algumas compras, por si requeridas, aprovadas, contratadas e recebidas, pedindo-lhe que justificasse o motivo de tais contratações, tendo este referido que os equipamentos em causa foram adquiridos pela Empresa, por sua requisição, e que os mesmos se destinavam a prover necessidades da Empresa e dos seus departamentos e que os equipamentos, bens e materiais em causa se encontravam nos armazéns da Empresa. Contudo, após ida aos armazéns com a administradora, o Trabalhador-Arguido disse que afinal tinha pedido aos fornecedores para que mantivessem os equipamentos nas suas instalações até os mesmos serem necessários.

3.9. A trabalhadora do departamento das compras contactou um dos fornecedores telefonicamente, sendo que o mesmo referiu que apenas se encontravam para entrega duas encomendas recentes e que as demais haviam já sido entregues, negando assim que existisse alguma entrega armazenada nas instalações desse mesmo fornecedor.

3.10. Que, *“após negar o comportamento e a prática dos factos que lhe estavam a ser imputados, acabou por confessar que tinha agido de forma errada e que algumas transações com que havia sido confrontado pela administradora, principalmente serviços, haviam sido contratadas para proveito próprio, continuando a afirmar que outros materiais seriam para uso da Empresa”*.

3.11. Tendo a perceção que iria ser efetuada investigação mais exaustiva dos factos praticados, o arguido pediu para apresentar de imediato a sua demissão enquanto trabalhador da Empresa.

3.12. Que o *“Trabalhador-Arguido também confessou ter usado o usuário de colegas para em seu nome fazer transações para uso pessoal, como é exemplo o caso do usuário “”, pertencente a João Salvador, seu inferior hierárquico.”*

3.13. Posteriormente, o trabalhador-arguido, procedeu à revogação da sua carta de denúncia.

3.14. Em suma, a entidade empregadora, alega que *“o Trabalhador-Arguido incumpriu o seu dever de lealdade, bem como os deveres impostos pelas normas internas da Empresa, consagradas no respetivo Código de Ética e que “Os factos pelos quais o Trabalhador-Arguido vem indiciado consubstanciam igualmente a prática de atos previstos e punidos pelo Código Penal, suscetíveis de condenação em sede de procedimento criminal, designadamente por abuso de confiança.” e que a “conduta do Trabalhador-Arguido, denota uma clara má fé do Trabalhador-Arguido, sendo notória a total ausência de respeito e lealdade deste para com a sua Entidade Patronal”*.

3.15. A CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verificou que o trabalhador apresentou a sua defesa, não reconheceu a maioria dos factos, tendo confessado apenas sum deles.

3.16. O trabalhador arguido na sua resposta à nota de culpa refere que *“Os factos imputados ao trabalhador resultam de uma catadupa de informações e alegada factualidade que a empresa arguente não logra fundamentar ou apurar. Os bens sujeitos a requisição pelo trabalhador, não o foram para benefício próprio, com uma única exceção”*

3.17. Que *“Da tabela constante da Nota de Culpa, cabe informar que apenas a Wallbox foi adquirida para benefício próprio do trabalhador, num acto irreflectido do qual se penitencia e apresenta as suas desculpas.”* e *“Quanto aos demais bens elencados, apenas tem na sua posse a mesa de ping-pong e o computador Macbook, que entregará à empresa logo que lhe deem indicações para tal. Sendo que a mesa de ping pong, foi adquirida para ser colocada aos serviços dos trabalhadores da empresa, assim como uma passadeira e uma bicicleta estática.”*

3.18. Que todos os bens se encontram consignados em armazém e que *“o computador Macbook está na posse do arguido, para entregar à empresa, pois aquando da ocorrência dos factos, estava a adaptar-se ao ambiente de trabalho e sistema operativo do equipamento, que lhe era totalmente desconhecido, não tendo tido oportunidade de o fazer até à presente data.”* e que *“Tal computador foi adquirido em conjunto com a máquina fotográfica, para equipar a nova sala de qualidade e fabricação, na qual se precisava de implementar um sistema para fotografar os defeitos do vidro, o que só poderia ser feito com aquela máquina e lente e com um computador que trabalhasse com o formato RAW, o que só acontecia com os equipamentos Mac.”*

3.19. Por fim, *“o trabalhador arguido aceita que teve um comportamento menos correcto, mas apenas e tão só no que respeita à Wallbox, cujo valor está disponível para de imediato compensar a empresa arguente”* e que está muito arrependido pelo seu comportamento, pedido desculpa a todos os seus superiores hierárquicos e especialmente aqueles em que com ele trabalham diariamente.

3.20. De referir ainda que em sede de instrução e tendo em conta as diligências probatórias realizadas, mormente, da prova testemunhal, da qual foi possível aferir que nenhuma das testemunhas inquiridas corroborou os esclarecimentos dados em sede de resposta à nota de culpa e, por outro lado, do *Auto de Inspeção ao local*, afigurando-se que os materiais elencados no ponto 23 da nota de culpa e do ponto 21 da resposta à nota de culpa, não se encontram nas instalações da entidade empregadora.

3.21. Assim, atendendo ao exposto, afigura-se existir um comportamento culposo do trabalhador, na medida em que este comportamento é suscetível de induzir a perda de confiança que a entidade empregadora depositava neste trabalhador, criando dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura e, nesse sentido, justificando a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, por violação do dever de lealdade.

3.22. Com efeito, da análise do processo *sub judice*, resulta evidenciada a quebra de confiança da entidade empregadora no trabalhador como causa essencial que faz demolir o vínculo laboral, o que se compreende considerando a atividade da entidade, as funções desempenhadas e o facto de o

trabalhador ter criado a oportunidade de, sem as devidas autorizações, dispor de condições vantajosas em proveito próprio.

3.24. No que respeita à proporcionalidade da medida disciplinar de despedimento face à gravidade dos factos imputados, considerando que o Trabalhador-arguido tinha a categoria e exercia as funções de Chefe de Serviço de Produção, pelo carácter de confiança pessoal que está associado a essas funções entre a entidade empregadora e o trabalhador, julga-se que, pese embora a faculdade da entidade empregadora ainda poder decidir adotar uma medida disciplinar conservatória, não é de considerar desproporcionada a adoção da medida de despedimento

3.25. Desta forma, afigura-se que a violação dos deveres de lealdade ao empregador pelo Trabalhador-arguido, permitem concluir que a intenção de despedimento da sua entidade empregadora não comporta um indício de discriminação em função da parentalidade, e a sua entidade empregadora ilide a presunção de despedimento sem justa causa prevista no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

3.26. Por tudo o exposto, conclui-se que a entidade empregadora logrou ilidir a presunção de inexistência de justa causa para o despedimento do trabalhador pelo que não cumpre emitir parecer desfavorável à sanção disciplinar de despedimento em análise.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por facto imputável de trabalhador no gozo de licença parental, , promovido pela entidade empregadora., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JUNHO DE 2024