

PARECER N.º 1126/CITE/2024

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 CITE- 5374-D/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada datada de **20 de setembro de 2024**, a entidade empregadora ..., remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** do trabalhador ..., que se encontrava no gozo de licença parental à data da instauração do procedimento disciplinar, 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.

1.2. O procedimento disciplinar foi instaurado no dia **23 do mês de Agosto de 2024**, a sociedade contra o trabalhador ..., com a categoria profissional de “Técnico de montagem de painéis solares fotovoltaicos e baterias”, para apuramento da eventual responsabilidade deste por comportamentos que, a terem-se verificado, consubstanciariam a violação grave dos seus deveres laborais.

1.3. O trabalhador foi notificado da nota de culpa, no dia **29 de agosto de 2024**, elaborada nos seguintes termos:

“(…) A Entidade Empregadora é uma sociedade comercial que se dedica, como objectos principais, à construção e manutenção de redes de telecomunicações (televisão por cabo, satélite e internet); comercialização de energia elétrica; construção de infraestruturas elétricas; e instalações de painéis fotovoltaicos e baterias;

2. O Trabalhador Arguido é funcionário da Entidade Empregadora desde .../2024, exercendo as funções inerentes à categoria profissional de “Técnico e Montagem de painéis solares fotovoltaicos e baterias”, ao abrigo de um Contrato de Trabalho a Termo Certo, em horário completo,

3. O local de trabalho do Trabalhador Arguido é o estaleiro e armazém da Entidade Empregadora sito na, e as obras e instalações dos diversos clientes da mesma.

4. O Trabalhador Arguido auferir, à presente data, a remuneração mensal líquida de €820,00 (oitocentos e vinte euros), acrescida de subsídio alimentação ao valor diário de €5,20 (cinco euros e vinte cêntimos), e em duodécimos os subsídios de férias e de Natal, e sobre todos incidem os legais descontos;

5. No dia 26/07/2024, em Almada, nasceu o filho do Trabalhador Arguido, nome ...;

6. Em virtude do que, no dia 25/07/2024, o Trabalhador Arguido esteve ausente do serviço para prestar assistência à família, e no período compreendido 26/07 e 23/08/2024 gozou de licença parental;
7. No dia 08/08/2024, pelas 16h00, o Trabalhador Arguido conversou pelo telefone com o gerente da Entidade Empregadora e seu superior hierárquico, ...;
8. Durante essa conversa, o Trabalhador Arguido questionou o seu superior hierárquico supra identificado acerca do motivo pelo qual não havia recebido qualquer quantia a título de “Prémio de Assiduidade”, juntamente com os seus créditos laborais referentes ao mês de julho de 2024, mais alegando que era seu conhecimento que outros colegas de trabalho haviam auferido tal prémio;
9. O Trabalhador Arguido, durante a ora descrita conversa, estava nervoso e falava em tom de voz alto e exaltado;
10. O seu Superior Hierárquico, o supra identificado ..., recordou o Trabalhador Arguido de que o prémio de assiduidade só é pago na condição de o Trabalhador não ter faltado injustificadamente ao trabalho durante o mês que antecede o seu recebimento - conforme aquele era conhecedor e estava devidamente ciente desde o dia em que iniciou funções na Entidade Empregadora;
11. O Superior Hierárquico recordou-lhe ainda que no dia 16/07/2024, o Trabalhador Arguido faltou ao Trabalho para comparecer em Tribunal, pelas 11h00 da manhã, para tratar de assunto do interesse dele, tendo-se comprometido a trabalhar no período da tarde, mas que, afinal, no compareceu durante todo o dia, e apenas apresentou a justificação da falta para o período da manhã;
12. Durante a mesma conversa telefónica, o Superior Hierárquico do Trabalhador Arguido recordou-lhe que, em virtude desta sua falta no período da tarde do citado dia 16/07/2024, foi obrigado a reorganizar as suas equipas de trabalho, o que causou atraso nas tarefas agendadas para aquele dia e constrangimentos juntos dos clientes
13. E que, por tal motivo, a Entidade Empregadora considerou que naquele mês de Julho de 2024 o Trabalhador Arguido não era merecedor do Prémio de Assiduidade.
14. O Trabalhador ficou desagrado com esta resposta e, cada vez mais nervoso e exaltado, e elevando novamente o seu tom de voz, dirigiu ao seu Superior Hierárquico ... as seguintes expressões:
“Tu não és um homem de palavra, tu não me queres é pagar os prémios, seu vigarista,
“Tu és uma sesta, és um palhaço, sabes que eu fui pai e fazes-me isto”;
“Mas eu vou aí já ter contigo e vamos resolver isto cara a cara, ou pagas, ou vais ver o que te faço, se não tens palavra, eu vou aí e resolvemos as coisas de outra maneira”;
15. Mediante estas expressões, o Superior hierárquico do Trabalhador Arguido sentiu-se humilhado e ofendido, bem como sentiu-se ameaçado na sua integridade física;
16. No obstante a perplexidade e surpresa que sentiu mediante o supra exposto, o Superior Hierárquico, ..., disse ao Trabalhador Arguido que naquele momento estava ocupado, mas na segunda-feira seguinte, dia 12/08, à primeira hora da manhã, deveriam encontrar-se no armazém da Entidade Empregadora para conversarem pessoalmente e com mais calma, visto o Trabalhador Arguido se mostrar muito exaltado;
17. Em face do que o Trabalhador Arguido desligou o telefone, mas na segunda-feira seguinte não compareceu no local combinado, e só voltou a entrar em contacto telefónico com o seu Superior Hierárquico no dia 23/08/2024, pelas 14.45h, dizendo-lhe que “A minha licença termina hoje, dá-me a corto de despedimento ou vou trabalhar?”
18. Ao que o ... lhe respondeu que tinha entregue o assunto ao Departamento Jurídico da Empresa, e que na segunda-feira, dia 26/08/2024, o Trabalhador Arguido ia ser notificado, e que não tinha de se apresentar ao serviço, mediante o que o Trabalhador Arguido, novamente muito excitado e nervoso, lhe dirigiu as seguintes expressões:
“Tu és uma besta, tu és mesmo uma grande besta”;
“Só vês as coisas do teu lado”;
19. Mediante o que o gerente da Entidade Empregadora pôs fim à ligação telefónica e, no dia 25/08, remeteu ao Trabalhador Arguido a comunicação de Suspensão

Preventiva de Funções com Efeitos Imediatos, que se anexa à presente Nota de Culpa, e que dela fica a fazer parte integrante;

20. Este envio foi realizado por e-mail, e também através da rede social “WhatsApp”, e por esta via o Trabalhador Arguido acusou a receção, tendo, no entanto, solicitado que lhe fosse enviada uma “carta”;

O Trabalhador Arguido deve tratar com respeito, urbanidade e probidade os legais representantes da Entidade Empregadora e os seus colegas de trabalho, como dispõe o Art.º 128º, nº 1, al a) do Código do Trabalho;

22. Deveres que, com as descritas condutas, nomeadamente injuriando e ameaçando o seu Superior Hierárquico ..., o Trabalhador Arguido incumpriu;

23. Ou seja, ao dirigir-se ao seu Superior Hierárquico nos modos em que o fez, o Trabalhador Arguido não podia ignorar que comprometia irremediavelmente a relação de confiança essencial à manutenção da relação laboral;

23. O Trabalhador Arguido não podia ignorar que os factos que praticou não são toleráveis e que a Gerência da Entidade Empregadora não pode aceitar ter ao seu serviço um Trabalhador que empreendeu as descritas condutas, mediante as quais demonstrou uma total falta de respeito pela Hierarquia instituída;

25. Até porque o Gerente da Empresa receia justificadamente que no futuro, numa outra ocasião em que o Trabalhador Arguido ficasse desagradado, reagiria de igual modo.

26. O que iria causar um grave transtorno ao bom funcionamento da Empresa, e à relação da Entidade Empregadora com os demais Trabalhadores da Empresa.

27. O Trabalhador Arguido agiu deliberada, dolosa e conscientemente, pois sabia que ao agir do modo descrito, incorria em infração disciplinar ofendia o seu Superior Hierárquico na sua honra e consideração, e o ameaçava de o agredir na sua Integridade Física, não ignorando que estes comportamentos iriam comprometer irremediavelmente – como comprometeram - a confiança que a Gerência da Empresa, ate então depositava em si;

28. Em suma, estes comportamentos, pela sua gravidade e conseqüências, fizeram com que a Entidade Empregadora perdesse a confiança na prestação laboral do Trabalhador, e por isso se tornasse impossível a subsistência do contrato de trabalho; o que constitui justa causa de despedimento, nos termos o Artº 351º, n.º1 e n.º2 al. i) do Código do Trabalho;

29. A Entidade Empregadora repete, por esta via, a comunicação de instauração de Processo Disciplinar e de suspensão preventiva de funções com efeitos imediatos – Artº 329º, nº 5, do Código do Trabalho -, que já enviou ao Trabalhador Arguido no dia 25/08/2024, ou seja:

30. Reitera-se a informação de que no dia 23/08/2024 foi instaurado contra Trabalhador Arguido, pela Entidade Empregadora, o Presente Processo Disciplinar, que se tornou necessário em virtude das descritas condutas que empreendeu junto do seu superior hierárquico;

31. Em virtude dos comportamentos descritos na presente Nota de Culpa, a presença do Trabalhador Arguido nas Instalações da Empresa tornou-se inconveniente, e a fim de não comprometer a organização das equipas de trabalho e o seu bom funcionamento, a partir da citada data está suspenso preventivamente de funções, pelo que não deverá comparecer nas instalações da nossa empresa, nem de qualquer um dos nossos parceiros ou clientes excepto quando para tal for expressamente convocado, conforme previsto pelo artigo 329º, nº 5 do Código do Trabalho.

2. Deve o Trabalhador Arguido ficar ciente de que estas condutas conferem à entidade empregadora o direito a aplicar-lhe uma sanção disciplinar, inclusivamente o despedimento com justa causa, sem direito a indemnização ou compensação, nos termos das supracitadas disposições legais;

3. Pelo que, a apurarem-se os factos supra enunciados, comunica-se ao Trabalhador Arguido que é intenção da Entidade Empregadora aplicar-lhe a sanção disciplinar de despedimento com justa causa, sem direito a indemnização ou compensação.

. (...).”

1.4. Nesta comunicação, o trabalhador foi igualmente suspenso preventivamente do exercício das suas funções.

1.5. Regularmente notificado, o trabalhador não respondeu à nota de culpa nem requereu a realização de diligências instrutórias.

1.6. Dos autos, e com relevo, consta o Contrato de Trabalho, celebrado em 10/01/2024 e o recibo de Vencimento do mês de julho/2024.

1.7. Além dos mencionados, não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumprе apreciar

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) 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 aprovou a sua Lei Orgânica, na sua atual redação, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. É sabido que “a proteção da maternidade no âmbito das relações de trabalho conheceu uma *significativa expansão, nas suas várias vertentes (segurança e saúde da trabalhadora, tutela contra o despedimento e, em geral, contra os tratamentos discriminatórios), passando a incorporar uma faceta preventiva, muito particularmente por influência do direito europeu.* “

2.3. Esta tutela preventiva está assegurada pela nossa legislação e foi estendida ao trabalhador pai que exerce os seus direitos em matéria de parentalidade.

2.4. Neste sentido, a Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, que regulamentou a mencionada Lei n.º 99/2003, e que transpõe a Directiva 76/207/CEE, com as alterações introduzidas pela Directiva 2002/73/CE – reconhecendo que “o pai tem direito, durante o gozo da licença por

paternidade, à mesma proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, passou a exigir também que o despedimento do pai trabalhador fosse precedido de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.5. O artigo 63.º n.º 1 do CT determina 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”, prevendo ainda a alínea d) do artigo 381.º do CT a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador “[e]m 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”.

2.6. Sublinhe-se que *esta última norma reserva a cominação da ilicitude do despedimento para as situações em que não é solicitado o parecer prévio da CITE tratando-se de **despedimento de trabalhador que tenha lugar durante o gozo de licença parental inicial e apenas desta.***

2.7. Com efeito, a letra da lei inequivocamente não abrange situações em que o trabalhador despedido o seja, por exemplo, quando já está ao serviço, depois de ter regressado do gozo de uma licença parental, mesmo que inicial, que já findou.

2.8. Assim, se a lei exige para que o artigo 63.º do CT seja aplicável que o despedimento ocorra durante o gozo da licença parental é porque visa, não apenas combater o risco de discriminação que existe em outras situações, mas *uma especial vulnerabilidade em que o trabalhador se encontra durante o referido gozo de tal licença. O gozo da licença nessa fase implica que o trabalhador está ocupado e empenhado em outras funções sociais de enorme relevância, o que pode perturbar a sua disponibilidade e capacidade para uma defesa adequada no próprio procedimento disciplinar.* – Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 06.06.2018, disponível em www.dgsi.pt

2.9. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais

como temporais. Por isso, a análise dos factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

2.10. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. E, 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. O trabalhador visado neste despedimento foi pai no dia 26/07/2024, em virtude do que gozou licença parental entre o dia 26/07 e 23/08/2024, e os factos a que reporta a nota de culpa ocorreram durante o gozo da licença parental, mais concretamente no dia 8 de agosto de 2024.

2.12. Sucede, porém, que a licença parental gozada pelo trabalhador terminou em 23 de agosto de 2023, tendo o mesmo sido notificado da nota de culpa (datada de 26 de agosto de 2023) em 29 de agosto de 2023.

2.13. Ora, na ausência de inquérito prévio, entendemos que o início do processo disciplinar ocorre no dia em que o trabalhador é notificado da nota de culpa, portanto em 29 de agosto de 2024. Pelo que, nessa data, não se encontrava o mesmo a gozar a licença parental que, como referimos, terminou no dia 23 de agosto de 2023,

2.14. Consideramos, por isso, que este trabalhador não beneficia de qualquer tutela preventiva, além de que, perante a natureza dos factos que instruem a nota de culpa, aliás não contestados pelo trabalhador, a CITE considera que não existem indícios de qualquer intenção de o prejudicar pelo exercício dos direitos que a lei lhe atribui em matéria de parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE **não se opõe despedimento** com justa causa do trabalhador ... promovido pela entidade empregadora ... –

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE OUTUBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.