



PARECER N.º 343/CITE/2015

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
Processo n.º 976 – DH/2015

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 08/07/2015, da entidade empregadora ..., Lda., um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa do trabalhador no gozo de licença parental, ..., a exercer funções de Operador de Produção, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. O trabalhador arguido recebeu a nota de culpa que da entidade empregadora em 15/06/2015, referindo o seguinte:

“O presente procedimento disciplinar foi instaurado pela Direção da “..., Lda.” (adiante designada “...”), contra o trabalhador ao seu serviço ..., (...) na sequência dos factos de que tomou conhecimento em 11 de junho de 2015 e que a seguir se descrevem.

1. O trabalhador, ora Arguido, foi admitido ao serviço da ... em 01 de fevereiro de 2011, possuindo atualmente a categoria profissional de MONT. M. PECAS 2 e exercendo as funções correspondentes a “Operador de Produção”, na Linha ... da ..., entre outras funções afins e funcionalmente ligadas à atividade.

(...)



5. Em concreto, o processo de produção dos tubos envolve a colocação de tubos em ferramentas para as operações de dobragem, corte, expansão, redução, controlo geométrico e embalagem.

6. No dia 11 de junho de 2015, o Arguido iniciou o seu turno às 07h00, encontrando-se a exercer as suas funções de Operador de Produção da Linha ...

7. Sucede que, por volta das 13h00 do mesmo dia, o departamento de Recursos Humanos da fábrica foi informado pelo colaborador ... (Técnico de Informática) que o televisor (LCD) colocado na parede onde passa informação sobre a atividade da fábrica na área de descanso, se encontrava danificado devido a um choque/impacto, conforme imagem que ora se junta como Documento 1 e dá por integralmente reproduzida.

(...)

9. No seguimento do sucedido, os Responsáveis de Departamento ... e ... começaram a questionar os colaboradores que estariam a almoçar por volta do meio dia, se na altura em que estiveram na área de descanso o televisor ainda se encontrava a funcionar.

10. Após falarem com alguns colaboradores, os Responsáveis de Produção (...) conseguiram restringir o momento da prática deste ato para o período entre às 12h40 às 13h00.

11. Sucede que, no horário referido, averiguou-se que na área de descanso encontrava-se o Arguido.

12. Perante tal facto, o colaborador ..., o qual desempenha as funções de Responsável de Produção, juntamente com o Supervisor ..., dirigiram-se ao Arguido no sentido de questionar a que horas este teria realizado a pausa para a refeição, bem como se o mesmo teria passado algum tempo na área de descanso.

13. Perante tais questões, o Arguido respondeu que tinha ido almoçar por volta das 12h15 e que se teria ausentado da área de descanso por volta das 12h45.

14. O Arguido não conseguiu, porém, indicar uma hora exata, pois o mesmo não tinha relógio.



15. Na sequência dessa resposta, o colaborador ... questionou o Arguido se o televisor se encontrava a funcionar enquanto o mesmo se encontrava na área de descanso.

16. O Arguido respondeu afirmativamente, dizendo que se encontrava a passar a informação sobre “o Homem do mês”.

17. Perante esta resposta, foi comunicado ao Arguido que o televisor tinha sido danificado durante o período que o mesmo se encontrava na área de descanso.

18. No decorrer da situação, foi ainda questionado diretamente ao Arguido se este tinha algo a dizer ou a reportar sobre o acontecimento.

19. O Arguido respondeu que esta questão só lhe estava a ser colocada em virtude de ter sido ele o protagonista de um outro episódio de vandalismo (partir uma porta com pontapés, confirmado pelo Arguido perante o Responsável de Produção, Responsável de Recursos Humanos e Diretor de Fábrica há alguns meses.

20. O Arguido referiu que, à data, havia confessado o ato de vandalismo e até mesmo reparado os danos dele resultantes, sendo agora uma pessoa mais responsável, desde logo porque está prestes a ser pai.

21. O Arguido acrescentou ainda que, agora, perante qualquer ato de vandalismo que ocorresse na empresa, o mesmo seria sempre o principal suspeito.

(...)

23. Durante alguns segundos o Arguido manteve-se em silêncio, demonstrando um nervosismo crescente.

24. Perante tal silêncio, o colaborador ... insistiu, questionando novamente o Arguido se o mesmo teria mais alguma coisa a referir sobre o ato de vandalismo perpetrado relativamente ao televisor da sala de descanso.

(...)

26. Visivelmente nervoso e incomodado, o Arguido olhou finalmente para o Responsável de Produção, ..., e informou-o que tinha sido efetivamente ele a dar um murro no televisor, referindo que se encontrava com alguns problemas e que esse ato não tinha sido propositado.

27. Perante tal confissão, o colaborador ..., referiu que esta conduta não poderia tratar-se apenas de um ato irrefletido, pois o mesmo teve de subir para cima de



um banco, visto o televisor se encontrar a uma altura de aproximadamente 3 metros, e ter esticar bem o braço para poder perpetrar este ato de vandalismo.

(...)

29. Refira-se que o Arguido bem conhece, e não pode por qualquer meio invocar desconhecer, a importância de que se reveste o estrito cumprimento dos deveres aos quais se encontra adstrito no seio da relação laboral que mantém com a ...

(...)

31. Conforme resulta da análise levada a cabo pelo colaborador ..., o Arguido agiu com total consciência no seu ato, bem sabendo quais as consequências do mesmo.

32. O comportamento do Arguido revela uma absoluta irresponsabilidade, agindo de forma violenta e grosseira, com total desrespeito pela empresa e pelos demais colegas de trabalho.

(...)

34. A ... não pode tolerar este tipo de comportamentos e/ou situações por parte dos seus trabalhadores.

(...)

36. Acresce que, como referido, o Arguido tem antecedentes disciplinares anteriores respeitantes também a atos de violência que contribuem para o agravamento da situação descrita, e que não abonam a favor da sua credibilidade profissional.

37. Resulta, pois, do exposto, que o Arguido, com a sua conduta, violou de forma culposa o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho com urbanidade e probidade, constante da alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, cometendo uma infração disciplinar grave.

38. Com o seu comportamento, resulta ainda violado o dever de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pelo empregador, previsto na alínea g) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

39. A conduta supra descrita é ainda apta a conduzir à lesão de interesses patrimoniais sérios da ..., verificando-se assim uma violação do dever de



promover ou executar os atos tendentes a melhoria da produtividade da empresa, previsto na alínea h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

40. Este comportamento do Arguido integra na totalidade o conceito de justa causa, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, já que, não só o comportamento do Arguido é culposos, como também abalou de forma definitiva e irremediável a confiança da ... no mesmo.

41. Acresce que, nos termos do artigo 351.º, n.º 2, alínea e), do Código do Trabalho, a prática, no âmbito da empresa, de lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa integra a noção de justa causa para o despedimento.

(...)

44. Face ao exposto, a ... entende que devem ser tomadas medidas adequadas para prevenir a repetição de comportamentos semelhantes, os quais não são admissíveis nem justificáveis e não poderão voltar a repetir-se.

(...)

46. Razão pela qual, não pode a ... contemporizar com este tipo de situações, deixando-as impunes, de forma a que no futuro, o Arguido, e bem assim outros trabalhadores, tenham um comportamento diferente e mais adequado, em respeito pelos demais trabalhadores e pela sua entidade empregadora em geral.

47. O Arguido no passado, já foi advertido e sancionado por comportamentos de violência e parece que nenhum efeito surtiu, visto ter voltado a repetir atos de violência sem qualquer razão aparente, não tendo procurado emendar-se e/ou corrigido o seu temperamento.

48. Neste contexto, é impossível exigir à ... que restabeleça a confiança no Arguido no futuro.

(...)

50. Os factos acima descritos traduzem-se, como referido, num comportamento integrador do conceito de justa causa, atenta a gravidade dos mesmos e os deveres violados, os quais não são passíveis de graduação, nem poderão ser admitidos de forma alguma, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho existente, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.



51. Assim, em resultado dos factos acima descritos, a ... tem intenção de proceder à aplicação da sanção disciplinar de despedimento do Arguido com justa causa, prevista na alínea f) do número 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.*



- 2.5.** A presunção de inexistência de justa causa, consignada no referido artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é fundamentado, conforme decorre do artigo 350.º do Código Civil, o qual estabelece *que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.*
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter *a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.*
- 2.7.** Por outro lado, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infrações alegadamente cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração e nexo de causalidade, e considerar também a prova produzida.
- 2.8.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 2.9.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta que, *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 se mostrem relevantes.*
- 2.10.** Na nota de culpa do processo em apreciação, a entidade empregadora imputa ao trabalhador um facto de onde conclui terem sido violados os seus deveres laborais, nomeadamente, o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, o dever de velar pela



conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

- 2.11.** O trabalhador não respondeu à nota de culpa, tendo assinado e recebido um exemplar da mesma a 15.06.2015.
- 2.12.** A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao/à trabalhador/a (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreram as infrações disciplinares.
- 2.13.** Ora, no presente processo, a instrução do processo disciplinar apresenta como provas da prática do facto, uma fotografia do televisor partido e a alegada confissão por parte do trabalhador.
- 2.14.** Assim, considera-se que não é feita qualquer tipo de prova da ocorrência do ato de que o trabalhador está acusado.
- 2.15.** Por outro lado, refere o artigo 351.º, n.º 1, que *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 2.16.** Diz também o n.º 3 do mesmo artigo que *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 relevem.*
- 2.17.** No que diz respeito ao grau de lesão, a entidade patronal não o determina nem documenta, pelo que, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa do trabalhador, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral. De



salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente decorrentes da conduta do trabalhador arguido, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.

- 2.18.** Tendo tudo isto em conta, não se consideram provados os factos alegados na nota de culpa, e não se considera que o conceito de justa causa esteja preenchido.
- 2.19.** E assim, não estando ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho, existem indícios de discriminação em razão da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento com justa causa do trabalhador no gozo de licença parental ..., promovido pela entidade empregadora ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento configuraria uma discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.