



PARECER N.º 225/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, 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 1107 – DL/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 6 de Dezembro de 2011, a CITE recebeu da gerência da ... – Perfumaria e Cosmética, Lda, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de Operador Especializado, no estabelecimento comercial “...” – Centro Comercial “...” 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2.** A Trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa que a entidade empregadora lhe enviou, através da comunicação datada de 19 de Outubro de 2011, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** “A arguente é uma sociedade comercial que se dedica, no essencial, à comercialização de artigos de perfumaria, cosmética e higiene pessoal, através dos estabelecimentos comerciais que explora em diversos pontos do país, nos quais se inclui o estabelecimento



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
comercial "...", sito no Centro Comercial "..." (doravante
abreviadamente designado por Loja)".

- 1.2.2. “No âmbito da comercialização de artigos de perfumaria, são fornecidos à Arguente pelos fornecedores alguns frascos de perfume, para que o produto possa ser experimentado na loja pelos clientes, a título gratuito, antes da sua aquisição – são os chamados "testers”.
- 1.2.3. “Os frascos de perfume que são fornecidos à Arguente para "teste" dos clientes destinam-se exclusivamente a este fim, não sendo por essa razão vendidos ao público, oferecidos pela Arguente aos seus colaboradores, nem podendo ser oferecidos pelos colaboradores das Lojas aos clientes ou a quaisquer outras pessoas”.
- 1.2.4. “A Arguida encontra-se vinculada à Arguente mediante contrato de trabalho, nos termos do qual actualmente exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Operador Especializado, no estabelecimento comercial "...", explorado pela Arguente no Centro Comercial "...”.
- 1.2.5. “Por força do contrato de trabalho vigente, a Arguida encontra-se obrigada a cumprir todos os deveres legais e contratuais que sobre si impendem, tendo porém praticado gravíssimos ilícitos disciplinares que põem irremediavelmente em causa a subsistência do vínculo laboral que mantém com a Arguente”.
- 1.2.6. Das alegadas “INFRACÇÕES DISCIPLINARES”
- 1.2.7. “a) Da apropriação indevida pela Arguida de "testers" propriedade da Arguente”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.8.** “Em Março/Abril de 2001, a colaboradora ... questionou a Arguida se esta, atento o facto de se encontrar grávida, estava a utilizar algum produto para evitar o aparecimento de estrias”.
- 1.2.9.** “Ao que a Arguida lhe respondeu que estava a utilizar o óleo de corpo da marca Clarins”.
- 1.2.10.** “Na sequência, a colaboradora ... questionou a Arguida se esta tinha comprado o referido óleo”.
- 1.2.11.** “Ao que a Arguida simplesmente lhe respondeu que não, mais dizendo que tinha levado o "tester do óleo de corpo da marca Clarins para casa”.
- 1.2.12.** “Assim, e tal como confessado pela própria, a Arguida apropriou-se indevidamente de um "tester de óleo de corpo da marca Clarins, propriedade da Arguente”
- 1.2.13.** “No início de Junho de 2011 a Arguida apropriou-se de 2 "testers" da Linha White Caviar, da marca La Prairie”.
- 1.2.14.** “Com efeito, a Arguida após ter colocado aqueles "testers" na mesa onde se encontra um monitor, colocou-os dentro da sua mala, tendo saído das instalações da Loja com os mesmos, não mais os devolvendo até à presente data”.
- 1.2.15.** “Para além de se ter apropriado indevidamente de produtos propriedade da Arguente, a Arguida fez com que, naquele momento, a Loja ficasse sem "testers" daquela linha disponíveis para serem experimentados pelos clientes”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.16.** “No dia 30 de Julho de 2011, a Arguida apropriou-se indevidamente de um “tester” de serum de rosto e de um “tester” de creme de dia de rosto, ambos da marca La Prairie, da linha White Caviar, propriedade da Arguente”.
- 1.2.17.** “Com efeito, naquele dia, a Arguida retirou os dois referidos “testers” da gaveta da marca La Prairie e colocou-os dentro da sua mala, dizendo à colaboradora ... que eram para uso próprio.”
- 1.2.18.** “Tendo depois saído da Loja com os referidos “testers”, não mais os devolvendo até à presente data”.
- 1.2.19.** “Ainda no dia 30 de Julho de 2011, a Arguida levou da Loja um “tester” de solar de rosto SPF 30, e de um “tester” de solar de corpo, ambos da marca Dior, propriedade da Arguente”.
- 1.2.20.** “A Arguida procedeu à devolução dos supra referidos “testers”, já utilizados, após o regresso do gozo das suas férias em Agosto”.
- 1.2.21.** Da alegada “b) Da troca indevida de produtos efectuada pela Arguente”
- 1.2.22.** “No âmbito das suas relações comerciais com os clientes, a Arguente aceita que os mesmos possam proceder à devolução dos mesmos, trocando-os por outros de igual valor.”
- 1.2.23.** “Porém, a troca de produtos pelos clientes não pode ser efectuada, designadamente, se:
- 1.2.24.** “O produto a trocar não tiver sido previamente adquirido na Loja; e/ou”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.25.** “O produto a trocar tenha sido adquirido há mais de um mês pelo cliente”.
- 1.2.26.** “As regras acima descritas são do perfeito conhecimento de todas as colaboradoras, onde se inclui naturalmente a Arguida”.
- 1.2.27.** “Sucedo, porém, que apesar de a Arguida saber que as trocas de produtos apenas são permitidas nas condições supra expostas, aceitou devoluções e efectuou trocas de produtos, sem que se verificassem os requisitos para o fazer”.
- 1.2.28.** “No dia 12 de Maio de 2011, às 21.39 horas, a Arguida aceitou o produto "CH Vitalumiere Eclat Compact B40", que lhe havia sido entregue pela Senhora D. ..., assistente da marca La Prairie”,
- 1.2.29.** “Tendo dado em troca à Senhora D. ..., o produto "Pure DKNY 50 mt + Body Butter 100 - N10”.
- 1.2.30.** “Sucedo, porém, que o produto "CH Vitalumiere Eclat Compact B40" entregue pela Senhora D. ... não havia sido adquirido na Loja, razão pela qual a Arguida nunca o poderia ter aceite para troca”.
- 1.2.31.** Aliás, o produto "CH Vitalumiere Eclat Compact B40" não tinha qualquer registo de venda, pelo que não havia sido previamente vendido à Senhora D. ... ou a qualquer outro cliente”,
- 1.2.32.** “Circunstância que proibia totalmente a Arguida de aceitar aquele produto e trocá-lo por outro.”
- 1.2.33.** “Acrece que, no dia 13 de Julho de 2011, a Arguida voltou a aceitar uma devolução e efectuou troca de produtos, sem que se verificassem os requisitos para o fazer”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.34.** “Com efeito, nesse dia, às 20.38 horas, a Arguida aceitou o produto "LC Absolute BX Creme Por 50 ml” que lhe havia sido entregue pela Senhora D. ..., assistente da marca La Prairie”.
- 1.2.35.** “Tendo dado em troca à Senhora D. ..., os produtos "J'Adore EDP 50 ml (Pouch+BL) – DM11", "Nina Mother's Day Ser EDT 50+BL100", "MK Hannah Montana Smiling Stars", "Pop! Princess Essentials” e "As Sabonete Ovis Coração Alperce 75g”.
- 1.2.36.** “Sucedede, porém, que a última venda registada na Loja do produto "LC Absolute BX Creme Pot 50 ml” entregue pela Senhora D. ..., havia sido 5 meses antes, em 11 de Fevereiro de 2011, razão pela qual a Arguida nunca poderia ter aceite aquele produto para troca”.
- 1.2.37.** Das alegadas **“c) ausências da Arguida do local de trabalho, durante o seu horário de trabalho e das perturbações por si causadas no normal funcionamento da Loja”**.
- 1.2.38.** “No dia 22 de Setembro de 2011, a Arguida, apesar de se encontrar a gozar licença parental, deslocou-se à Loja, por sua iniciativa e sem que nada o justificasse, tendo levado o seu filho consigo”.
- 1.2.39.** “Quando chegou à Loja, a Arguida disse à colaboradora ... para tomar conta do seu filho, enquanto aquela se deslocou ao armazém”.
- 1.2.40.** “Enquanto a Arguida se deslocou ao armazém, entrou uma cliente na Loja que não pôde de imediato ser atendida, em virtude de a colaboradora ... estar a tomar conta do seu filho”.
- 1.2.41.** “Assim, a deslocação da Arguida à Loja sem que nada o justificasse, e toda a conduta associada à deslocação, prejudicou o normal



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
funcionamento da Loja e a qualidade do atendimento da cliente que
entretanto chegou à Loja”.

- 1.2.42.** “Acresce que a Arguida, quando se encontra a cumprir o horário das 10.00 às 17.00 horas, ausenta-se quase diariamente do seu local de trabalho, entre as 16.00 e as 17.00 horas, para ir fazer compras pessoais”.
- 1.2.43.** “Com efeito, a Arguida, sob o pretexto de necessitar de ir à Administração do Centro Comercial, sai da Loja cerca das 16.00 horas, regressando cerca das 17.00 horas com sacos do hipermercado Continente ou de outras lojas existentes no ...”.
- 1.2.44.** “Para além de as ausências referidas nos artigos anteriores não terem sido comunicadas nem autorizadas pela Arguente, a Arguida não procedeu à picagem do ponto quando se ausentou da Loja”.
- 1.2.45.** “Refira-se ainda que, desde Março de 2010, que a Arguida se ausenta regularmente da Loja antes do término da sua jornada de trabalho, pedindo à colaboradora ... para lhe picar o ponto à hora prevista no horário para o término da sua jornada de trabalho, isto e, já após a sua saída, devolvendo-lho mais tarde”.
- 1.2.46.** “Dado que nas ausências da Arguida da Loja ficava um número de colaboradoras menor do que o previsto, havia um maior tempo de espera para atendimento dos clientes, prejudicando assim a Arguida o normal funcionamento da Loja”.
- 1.2.47.** “III – DO DIREITO”
- 1.2.48.** “As condutas da Arguida supra descritas são flagrantemente violadoras dos deveres laborais a que se encontra adstrita por força da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
lei e do contrato de trabalho vigente, revelando uma profunda
deslealdade para com a Arguente”.

- 1.2.49.** “Com efeito, a Arguida apropriou-se indevida e reiteradamente de "testers" que sabia serem propriedade da sua entidade empregadora, os quais se destinavam a ser gratuitamente experimentados na loja pelos clientes para fomentar as vendas dos respectivos perfumes”.
- 1.2.50.** “Por outro lado, a Arguida levou "testers" da Loja para se mimar durante as férias, utilizando-os a seu bel-prazer”.
- 1.2.51.** “Tendo feito tudo isto em benefício próprio, estando bem ciente que não o podia fazer e que tal comportamento causava prejuízos à Arguente”.
- 1.2.52.** “Não obstante, a verdade é que a Arguida não se coibiu de delapidar o património da Arguente, traindo assim de forma irremediável a confiança nela depositada pela Arguente”.
- 1.2.53.** “Acresce que a Arguida, bem sabendo que não o podia fazer, aceitou produtos que não tinham sido previamente adquiridos na Loja e/ou que haviam sido adquiridos há vários meses, circunstância que impedia que os mesmos fossem aceites para troca por outros produtos”.
- 1.2.54.** “Por outro lado, a Arguida tem vindo a utilizar o seu tempo de trabalho para se dedicar a afazeres pessoais, saindo das instalações da Arguente sem comunicar ou obter autorização para tal”
- 1.2.55.** “Mais grave ainda é o facto de a Arguida, nestas ausências, nem sequer proceder à picagem do ponto, procurando deliberadamente iludir a Arguente quanto à sua presença efectiva no local e tempo de trabalho, com as demais consequências ao nível remuneratório, e em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

franco prejuízo quanto à qualidade e tempo de atendimento dos clientes”.

- 1.2.56.** “O comportamento da Arguida é particularmente grave e censurável tendo em conta que a mesma exerce as funções de responsável de loja, tendo por essa razão responsabilidades acrescidas e sendo uma colaboradora em relação à qual a Arguente depositava especial confiança”.
- 1.2.57.** “Assim, com os comportamentos supra descritos, a Arguida violou, de forma muito grave e culposa, os seguintes deveres laborais a que está vinculada por força do contrato de trabalho vigente:”
- 1.2.58.** “• Dever geral de boa-fé, previsto no artigo 126.º, n.º 1 do Código do Trabalho;”
- 1.2.59.** “• Dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho;”
- 1.2.60.** “• Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho;”
- 1.2.61.** “• Dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, respeitantes à execução e disciplina do trabalho, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea e) do Código do Trabalho;”
- 1.2.62.** “• Dever de guardar lealdade ao empregador, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho;” e
- 1.2.63.** “• Dever de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea h) do Código do Trabalho”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.2.64. “O comportamento ilícito e culposo imputado à Arguida é muito grave e coloca definitivamente em causa a idoneidade futura da sua conduta, ferindo de morte e, portanto de forma irremediável, a relação de confiança subjacente ao vínculo laboral, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento face ao disposto no n.º 1 e n.º 3, e nas alíneas a), d) e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho”.

1.3. A trabalhadora respondeu à nota de culpa, e referiu que:

1.3.1. “A arguente adquiriu em 1998 a totalidade do capital da sociedade que antes dessa data era proprietária da "loja" dos autos”.

1.3.2. “Sendo que a arguida já nela trabalhava antes e há vários anos”.

1.3.3. “Prosseguindo segundo as práticas, regras e orientações que já assumira sob a direcção da antiga entidade patronal”

1.3.4. “Não é totalmente verdadeira a afirmação contida em 3 da Nota de Culpa (doravante designada NC), de que os "testers" se destinam exclusivamente ao fim de “teste” dos clientes”.

1.3.5. “Clarificando, terá de se dizer que, natural e obviamente, não sendo para venda a público, inexistia porém a alegada proibição antes pelo contrário, era possível e admitido, que os "testers" já antigos ou em fim de embalagem, fossem oferecidos a colaboradoras”.

1.3.6. “Prática essa generalizada, corrente e pacífica no sector das lojas de perfumaria”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.7.** “As chefes de loja, naturalmente com criteriosa razoabilidade, sempre tiveram autonomia e até mesmo expressas indicações, de em lugar de deitar para o lixo "testers" com prazo demasiado longa na loja e/ou perto de esgotar o seu conteúdo, os darem às colaboradoras (as meninas) merecedoras, desses pequenos incentivos”.
- 1.3.8.** “Estando, de há muito e pacificamente autorizadas a fazê-lo”.
- 1.3.9.** “No caso das chefes responsáveis de loja, havia autorização já antiga para, em cada mês, poderem escolher para si próprias, uma embalagem de um "tester" à sua escolha, cheio”.
- 1.3.10.** “As marcas e as suas assistentes oferecem geralmente mais que dois "testers", pelo que jamais esta "loja”, por via dessas singulares ofertas de restos de “testers”, ficou privada de “tester” para clientes ou de algum modo lesada no seu interesse e "património sério”.
- 1.3.11.** “Sobre 4 acresce dizer que, não obstante tal categoria nominal, a arguida desempenha há muito, função efectiva da chefe/responsável de loja, à semelhança, no outro turno, da sua colega ...”.
- 1.3.12.** “Chefiando uma equipa de colaboradoras do atendimento, fazendo escalas, caixa, serviço externo e o demais inerente expediente correlato”.
- 1.3.13.** “E nessa qualidade e com considerável autonomia que sempre lhe foi delegada pacificamente, a arguida até por indicações superiores, várias vezes ofereceu pois às "meninas”, colaboradoras da loja, "testers" usados”.
- 1.3.14.** “E mesmo 'testers" cheios, como foi e caso do última natal. Cada uma escolheu um 'tester" inteiro, previamente separado pela arguida e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
seguinte, no caso, específica indicação da supervisora para o não
deixar de fazer no Natal”.

- 1.3.15.** “A supervisora, ..., sabia, acompanhou e verificou, por várias vezes, ofertas de "testers usados a colaboradoras, sem qualquer reparo ou reserva”
- 1.3.16.** “Também por ela, supervisora, presenciado e avalizada, foi a oferta de diversos "testers", 1 ou mesmo 2, às "meninas" que, por reforço natalício, ali estiveram em Dezembro último a fazer embrulhos e arranjos”
- 1.3.17.** “A arguida não praticou os ilícitos disciplinares de que vem acusada, nem os factos narrados, ainda que em parte fossem verdadeiros, constituíram alguma vez, pela sua gravidade e ou consequências, comportamentos com dignidade disciplinar merecedora de sanção, muito menos a sanção extrema de despedimento pré-figurada”.
- 1.3.18.** “São inverdadeiros ou distorcidos e como tal vão impugnados, os factos de 6 a 13 da NC”.
- 1.3.19.** “A arguida, usou efectivamente e levou consigo para os experimentar "testers" referidos em 10 a 11”.
- 1.3.20.** “Sendo que, este "tester" de óleo, era antigo, com mais de um ano, já tinha cor alterada pela permanência à alta temperatura dos expositores iluminados”
- 1.3.21.** “Este tipo de produtos em "testers", não têm efectivo uso demonstrativo ao público, na loja, pois, tratando-se de um óleo de corpo, não é "testado" em público”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.22.** “Estava, no caso, destinado a ser deitado fora”.
- 1.3.23.** “A imputação de 14 a 16 é uma repetição da que se encontra formulada sob 11 a 13. E que já se deixou impugnada”.
- 1.3.24.** “É verdade que para eventualmente o experimentar, levou a 30/7 um tester" solar de rosto SPF 30 e outro de corpo, sendo que os devolveu intocados, logo em seguida, contrariamente ao que falsamente vem referido em 18.”
- 1.3.25.** “Cabe dizer, no ramo, jamais de fazem em loja, testes de bronzeadores ou protectores Solares”.
- 1.3.26.** “Ninguém pede os "testers" deste tipo, e que é compreensível por inútil. O teste faz-se usando o produto ao sol”.
- 1.3.27.** “Quanto às imputações de trocas realizadas, dirá que é prática corrente que se aceitem trocas de produtos inviolados, sobretudo quando se trata de clientes bem conhecidas, ainda que porventura não tenham consigo o talão da compra”.
- 1.3.28.** “Contrariamente ao contido em 20, 21 e 22, essas alegadas normas, nunca foram transmitidas formal ou sequer informalmente à arguida, muito menos com tamanha alegada rigidez”.
- 1.3.29.** “São verdadeiros os factos de 23 e 24”.
- 1.3.30.** “Porém a arguida fez a troca de boa fé, confiando que, embora sem talão, o produto fôra comprado numa das lojas do grupo”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.31.** “Para ser simpática com a assistente de uma fornecedora e acreditando, sem ter razão para dela duvidar, a arguida julgou estar a actuar no melhor interesse da loja”.
- 1.3.32.** “Sendo que, objectivamente, em nada, de outra parte, havia lesão do interesse da loja”.
- 1.3.33.** “O produto recebido, vendeu-se e vende-se aliás, com grande facilidade e rapidez”.
- 1.3.34.** “A arguida não teve consciência de estar a cometer nada de grave”.
- 1.3.35.** “A arguida desconhecia, não tinha possibilidade de conhecer o facto referido em 26 e 27, desconhecendo se tal é verdadeiro”.
- 1.3.36.** “As mesmas razões já aduzidas presidiram à troca que se refere em 28 a 30”.
- 1.3.37.** “O referido em 31 na NC confirma aliás que era correcto o convencimento da arguida, ou seja, que os produtos haviam sido efectivamente antes comprados à ...”.
- 1.3.38.** “A arguida desconhecia que as aquisições, tinham mais de 30 dias, agindo pois de boa fé, na convicção de que nada de incorrecto ou tão censurável estava a fazer”.
- 1.3.39.** “A Arguente em nada foi financeiramente ou a qualquer outro titulo prejudicada pelas trocas aqui referidas”.
- 1.3.40.** “Os factos de 32 e 33 estão distorcidos e empolados. A Arguida passou pela loja para ver se as colaboradoras precisavam de alguma orientação ou esclarecimento e porque para elaborar o horário do



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
trabalho em turnos que sempre faz em férias ou de baixa, foi ao
armazém verificar o mapa de férias”.

- 1.3.41.** “Apurando que iriam entrar de férias no período seguinte, a ...e a ...”.
- 1.3.42.** “Não tardou mais de 2m, a subir e descer”
- 1.3.43.** “No entanto, deixou o seu bebé, a dormir profundamente no seu carrinho, resguardado, junto à escada e à vista e proximidade das empregadas presentes”.
- 1.3.44.** “Não pode ser verdade que algum diante haja sido prejudicado na qualidade e prontidão do seu atendimento”
- 1.3.45.** “É falsa, mesquinha e persecutória a desumana imputação de 34”.
- 1.3.46.** “Como é falso 35, pois que a arguida foi lá à loja no interesse do empregador e para obter informações atinentes à feitura das escalas”.
- 1.3.47.** “Sobre as imputações de 36 a 40, mais dirá, que fica à vista que a Arguente busca a todo o transe arranjar ou fabricar argumentos para se ver livre da trabalhadora”.
- 1.3.48.** “As suas licenças respeitantes ao parto e licença parental para aleitação, não são alheias a esta conduta persecutória”.
- 1.3.49.** “Há que afastar a qualquer preço quer a arguida respondente, quer a sua colega ...”.
- 1.3.50.** “As duas que, com salários mais elevados que as actuais equiparáveis, transitaram com a loja da anterior entidade patronal”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.51.** “Para além do já realçado, dir-se-á ainda que, no período da mudança de turnos, aconteceu muitas vezes que, para terem maior privacidade e confidencialidade nas conversas sobre o pessoal e a transferência do serviço do dia, as responsáveis de loja faziam-no fora da mesma e em local próximo, muitas vezes só aí a arguida ia comer”.
- 1.3.52.** “Quanto à falsa imputação de 39, basta referir o absurdo que se lhe impunha, porquanto era naturalmente e incontornavelmente a arguida ..., quem procedia ao fecho da caixa”.
- 1.3.53.** “A arguida não pratica rigidamente o intervalo de almoço e descanso, pois mais das vezes os imperativos do serviço não o recomendam, no interesse da Empresa”.
- 1.3.54.** “É sabido que nos shoppings, a hora de almoço e de passagem de pessoas que aí vão almoçar, é também por vezes, de maior afluência”.
- 1.3.55.** “O facto de por vezes à hora da mudança de turnos estar a arguida fora da loja, era para permitir privacidade e reserva, na transferência do serviço fora dos ouvidos indiscretos das colaboradoras, e com a sua colega ...”.
- 1.3.56.** “Ou para ir ao banco, levantar correio, ou tratar de outros assuntos da loja”.
- 1.3.57.** “As imputações de 36 a 40, não passam de meras distorções, fruto da predisposição marcada da arguente para arranjar pretextos para despedir a trabalhadora”.
- 1.3.58.** “A Arguida jamais recebeu ordens ou sequer formação para o procedimento de como marcar o ponto. No entanto, sempre o fez, regular e escrupulosamente à entrada e saída”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.59.** “Era com completo e continuado conhecimento da supervisora ..., que nenhuma das responsáveis de loja, a arguida uma delas, picava ponto nas saídas do almoço, muito menos nas de trabalho no exterior da loja”.
- 1.3.60.** “São pois termos em que se conclui que nenhuns factos e comportamentos da arguida, revestem gravidade ou consequências disciplinarmente releváveis, pelo que deve o presente processo ser arquivado, sob pena de nulidade por lícito e abusivo, o pré-configurado despedimento que a arguente pretende consumir”.
- 1.4.** No presente processo foram ouvidas 7 testemunhas arroladas pela entidade empregadora.
- 1.5.** A entidade empregadora juntou os depoimentos das respectivas testemunhas, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.
- 1.6.** A última diligência processual é datada de 5 de Dezembro de 2011 e corresponde ao Relatório Final, a fls 55 a 79 do PD.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Directiva 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 actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva 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*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

discriminação sexual directa 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 adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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.
- 2.3.** 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 protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,³ determina uma especial protecção 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

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, 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 (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

- 2.5.** Importa ainda salientar que, no 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.*
- 2.6.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental⁴, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.
- 2.7.** Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, 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 e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.
- 2.8.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe Competências próprias e

⁴ Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de assessoria, compete emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

- 2.9.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁵. A nota de culpa delimita o objecto 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 infracções 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 culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (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

⁵ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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)⁶: *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável⁷ – 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 objectividade 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 “objectiva” 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 vincúlística;*

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁷ O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- exige-se uma *“impossibilidade prática”*, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;

- e *“imediata”*, 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 infracção, ou seja, uma violação, por acção 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 actuação 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 respectiva relação.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e segs.) salienta que “...o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da “fider” ou da base de confiança do



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

contrato (...). Esta é afectada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correcto implemento dos fins práctico-económicos a que se subordina o contrato”.

Também Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, o “...comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato” (in “Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho”, 1965, página 162).

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)⁸ 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)⁹: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;

⁸ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁹ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- e, outro, de natureza objectiva, 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 acção 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 objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT¹⁰, 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 protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª 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

¹⁰ Actual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redacção idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 (artº 762º 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 susceptível 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 infracção – cfr. art. 367º do CT.¹¹

- 2.13.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado, de forma muito grave e culposa, os seguintes deveres laborais, a saber: “Dever geral de boa-fé, previsto no artigo 126.º, n.º 1 do Código do Trabalho;” “Dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho;” “Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho;” “Dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, respeitantes à execução e disciplina do trabalho, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea e) do Código do Trabalho;” “Dever de guardar lealdade ao empregador, previsto no artigo 128.º, n.º

¹¹ Actual artigo 330.º do Código do Trabalho de 2009.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1, alínea f) do Código do Trabalho;” e “Dever de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea h) do Código do Trabalho”.

- 2.14.** Alega que “O comportamento ilícito e culposo imputado à Arguida é muito grave e coloca definitivamente em causa a idoneidade futura da sua conduta, ferindo de morte e, portanto de forma irremediável, a relação de confiança subjacente ao vínculo laboral, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento face ao disposto no n.º 1 e n.º 3, e nas alíneas a), d) e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho”.
- 2.15.** Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada de apropriação indevida de “testers” propriedade da arguente, da troca indevida de produtos efectuados, de alegadas ausências da arguida ao local de trabalho, durante o seu horário de trabalho e das perturbações por si causadas no normal funcionamento da loja.
- 2.16.** Com efeito, a entidade empregadora não alega e nem faz prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face das alegadas violações graves dos seus deveres.
- 2.17.** Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexa causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.
- 2.18.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, “clarificando, terá de se dizer que, naturalmente e obviamente, não sendo para venda a público, inexistia porém a alegada proibição antes pelo contrário, era possível e admitido, que os “testers” já antigos ou em fim de embalagem, fossem oferecidos a colaboradoras”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.19.** Alega em sua defesa que “as chefes de loja, naturalmente com criteriosa razoabilidade, sempre tiveram autonomia e até mesmo expressas indicações, de em lugar de deitar para o lixo “testers” com prazo demasiado longo na loja e/ou perto de esgotar o seu conteúdo, os darem às colaboradoras (as meninas) merecedoras, desses pequenos incentivos”.
- 2.20.** Alega ainda que “as marcas e as suas assistentes oferecem geralmente mais do que dois “testers”, pelo que jamais esta “loja”, por via dessas singulares ofertas de restos de “testers”, ficou privada de “tester” para clientes ou de algum modo lesada no seu interesse e “património sério”.
- 2.21.** E informa, na nota de culpa “desempenha há muito, função efectiva de chefe/responsável de loja, à semelhança, no outro turno, da sua colega ...”, chefiando uma equipa de colaboradoras do atendimento, fazendo escalas, caixa, serviço externo e o demais inerente expediente.”
- 2.22.** A arguida defende-se dizendo que “não praticou os ilícitos disciplinares de que vem acusada, nem os factos narrados, ainda que em parte fossem verdadeiros, constituíram alguma vez, pela sua gravidade e ou consequências, comportamentos com dignidade disciplinar merecedora de sanção, muito menos a sanção extrema de despedimento pré-figurada.”
- 2.23.** Relativamente às alegadas ausências da arguida do local de trabalho, durante o seu horário de trabalho, em sua defesa a arguida alega que “a arguente busca a todo o transe arranjar ou fabricar argumentos para se ver livre da trabalhadora, invocando que “as suas licenças respeitantes ao parto e licença parental para aleitação, não são alheias a esta conduta persecutória”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.24.** Com efeito, em face dos elementos constantes do processo, não é possível considerar-se que o comportamento da trabalhadora seja de tal forma grave que pelas suas consequências, torne impossível a subsistência da relação laboral. Por outro lado, a empresa poderia ter considerado a imediata suspensão preventiva da prestação da trabalhadora arguida – o que não aconteceu.
- 2.25.** Assim, considera-se que, no presente caso, a sanção de despedimento é excessiva, na medida em que o comportamento da arguida não é enquadrável nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 330.º do mesmo Código.
- 2.26.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada actuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fracturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflecte de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, directamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.27.** Com efeito, a exigência da gravidade do comportamento decorre do princípio geral da proporcionalidade a observar na aplicação das sanções disciplinares, de acordo com o enunciado no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho. Assim sendo, o despedimento considerado como a sanção disciplinar mais gravosa, terá que corresponder a uma infracção de tal forma grave que outra não possa ser aplicada. Se o comportamento da trabalhadora, apesar de ilícito e culposo, não revestir particular gravidade, a opção do empregador deverá ser a de aplicar uma sanção conservatória do vínculo laboral.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.28.** Face ao que antecede, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma medida menos grave enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 2.29.** Acresce, ainda, o facto de a trabalhadora arguida não ter quaisquer antecedentes de ilícitos disciplinares.
- 2.30.** Ora, considerando os elementos que integram o processo remetido à CITE, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (lactante), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.
- 2.31.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar analisado justa causa para despedimento da trabalhadora arguida, entendendo-se como desproporcionada a referida sanção em relação à conduta praticada pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, e considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

relacionados com a gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º), que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), não tendo sido ilidida tal presunção, e que a aplicação de tal sanção, no caso *sub judice*, seria uma medida desproporcionada, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela ... – PERFUMARIA E COSMÉTICA, LDª.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2011**