

PARECER N.º 130/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 766 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu através de instrutor, em 23 de Setembro de 2010, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no ... S.A., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora exerce funções inerentes à categoria profissional de assistente no balcão da Av. ..., em ...
- 1.3. Em 19 de Julho de 2010, foi emitido despacho à margem do relatório do gabinete de inspecção, com o seguinte teor: *Vistos os factos do Relatório instaura-se processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa à colaboradora (...), delegando-se no DCRH poderes de escolha do respectivo instrutor.*
Recebi verbalmente a informação que a colaboradora se encontra em estado de gravidez, pelo que nesta circunstância deverá o DCRH providenciar o cumprimento da lei aplicável.
- 1.4. Em 20 de Julho de 2010, foi emitido despacho no sentido de suspender preventivamente a trabalhadora tendo *em conta a gravidade dos factos.*
- 1.5. Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora em 27 de Julho de 2010, consta o seguinte:

- 1.5.1.** *A conta à ordem n.º ... é titulada por ..., ... e ... respectivamente, mãe, irmão e pai da arguida.*
- 1.5.2.** *Associados a esta conta existem dois cartões light, (...), um emitido em 21.07.2004 em nome de ... e outro emitido em 20.04.2010 em nome de...*
- 1.5.3.** *Entre 25.02.2009 e 08.03.2010, a arguida carregou e aprovou abusivamente, ao nível do sistema informático diversas propostas de alteração do limite de crédito atribuído a familiares directos (...)*
- 1.5.4.** *A arguida não deu conhecimento das alterações à Comissão de Crédito do Balcão e agiu sem que tivesse os poderes necessários para o efeito e em violação do Regulamento Geral de Crédito o qual exclui dos poderes da Comissão de Crédito a decisão sobre operações a clientes que sejam colaboradores do grupo ou familiares directos ascendentes ou descendentes salvo se existirem limites pré-aprovados decorrentes dos sistemas de decisão automáticos de operações (Anexo 1 ponto 4.1. alínea f).*
- 1.5.5.** *Por outro lado, a arguida violou ainda o disposto no anexo 1 ponto 4.3.6. do mesmo regulamento no qual se refere que a competência da decisão sobre operações de crédito a colaboradores do grupo ou familiares directos ascendentes ou descendentes, ou em que estes intervenham como avalistas ou fiadores, é delegada às Comissões Regionais de Risco.*
- 1.5.6.** *Verificou-se ainda que no período de 01.01.2009 a 08.03.2010, a arguida utilizando o seu user ..., realizou na conta ... as operações abaixo indicadas relativamente às quais ou não foram localizados documentos de suporte ou a assinatura do cliente que consta do impresso não confere com as que constam do ficheiro do banco ou do documento de identificação (...)*

- 1.5.7.** (...), entre 10.03.2009 e 05.03.2010, a arguida efectuou cinco transferências da conta cartão para a conta à ordem, no total de 4.600,19 e cinco levantamentos em numerário no montante de 4.385,00.
- 1.5.8.** No que diz respeito às transferências não foi localizada no balcão nenhuma instrução assinada pelos titulares das contas a autorizar a realização de tais operações.
- 1.5.9.** Relativamente aos impressos de levantamento em numerário em que a assinatura não confere, a própria arguida reconheceu ter forjado a assinatura da sua mãe dada a impossibilidade desta se deslocar ao balcão.
- 1.5.10.** Apesar de não terem sido localizados documentos ordenando a alteração de morada para envio de correspondência associada à conta, a verdade é que a arguida, por diversas vezes procedeu a alterações da mesma.
- (...) a) Endereços de balcões onde a arguida esteve colocada
b) Endereço da residência da arguida.
- 1.5.11.** Em 09.09.2009, foi contratado com a cliente ... um crédito pré-aprovado no montante de 7.500,00 euros.
- 1.5.12.** O produto do crédito foi utilizado na liquidação das responsabilidades associadas ao cartão light n.º ... no montante de 5.000,00 euros e o remanescente foi utilizado em diversos movimentos a débito efectuados com cartão e validados com PIN.
- 1.5.13.** Sucede que a transferência no montante de 5.000,00 euros foi efectuada pela arguida sem que exista qualquer instrução escrita assinada pelos titulares da conta à ordem a autorizar a sua execução.
- 1.5.14.** A adesão ao cartão netbanco foi efectuada no dia 09.09.2009, o mesmo dia da contratação do crédito, sendo que a adesão foi feita

pela arguida através de código pré-atribuído e entregue no balcão da Av. ... pela mãe da arguida.

- 1.5.15.** *Mais uma vez se constata que a arguida se envolveu em movimentações bancárias em que era interessada uma familiar directa.*
- 1.5.16.** *A conta DO ... é uma conta à ordem titulada pela arguida e...*
- 1.5.17.** *Associado a esta conta encontra-se o cartão light ... emitido em nome de ... o qual tinha um limite de crédito de 5.000,00 euros.*
- 1.5.18.** *Entre 18.03.2009 e 03.08.2009, a arguida carregou e aprovou abusivamente diversas propostas de alteração do limite de crédito atribuído ao seu marido. (...).*
- 1.5.19.** *Ao agir da forma descrita a arguida, sem que para tal tivesse poderes e sem dar conhecimento à Comissão de Crédito do balcão, ocultou as operações em causa e aprovou plafonds que eram da competência da Comissão Regional de Riscos.*
- 1.5.20.** *As condutas indiciariamente imputadas à arguida, caso venham a ser provadas, são graves na medida em que consubstanciam reiteradas violações das regras relativas à movimentação de contas de familiares directos e ainda falsificação de assinaturas e utilização de informação pessoal e intransmissível como sucede com os códigos de cartão e netbanco.*
- 1.5.21.** *Para além das normas regulamentares já citadas, a arguida, indiciariamente, violou: o disposto nas alíneas c) e e) do artigo 128.º do Código do Trabalho (e) o consignado no n.º 1, alínea b) e d) da cláusula 34.ª do ACT em vigor para o Sector Bancário.*
- 1.5.22.** *A conduta da arguida descrita na presente nota de culpa, porque consciente, intencional e culposa, integra indiciariamente, o*

condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento previsto no n.º 1 e nas alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

1.5.23. *Face à gravidade da conduta da arguida, é intenção do ..., SA proceder ao seu despedimento com justa causa, caso os factos que lhe são imputados sejam considerados como provados, por se tornar manifesta e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.*

Nos termos contratuais, dispõe a arguida de 15 (quinze) dias úteis para, querendo, responder, por escrito, à matéria constante da presente nota de culpa, podendo ainda consultar o processo e alegar ou requerer tudo quanto tiver por conveniente para a descoberta da verdade.

1.6. Em 29 de Julho de 2010, o Banco remeteu cópia da nota de culpa à comissão nacional de trabalhadores.

1.7. A trabalhadora, após ter solicitado prorrogação do prazo para apresentar a sua defesa, através de mandatário, em 17 de Agosto de 2010, o que foi concedido por 10 dias úteis, respondeu à nota de culpa, em 27 de Agosto do mesmo ano, *com os seguintes fundamentos:*

1.º

Corresponde à verdade que a conta à ordem n.º ... é titulada pela mãe, irmão e pelo pai da arguida.

2.º

Esta conta foi aberta ainda o irmão da arguida era menor de idade.

3.º

Após atingir os 18 anos de idade o irmão da arguida abriu 2 contas tituladas por ele, sendo que numa delas lhe é creditado mensalmente o seu vencimento: é pois uma conta ordenado.

4.º

Face a isto, a conta referida inicialmente passou a ser movimentada exclusivamente pela mãe da arguida.

5.º

Corresponde à verdade que existem dois cartões Light, sendo que um está emitido em nome da mãe e outro em nome do pai da arguida.

6.º

Ambos os cartões foram emitidos a pedido dos pais da arguida.

7.º

As propostas aprovadas informaticamente foram emitidas pela arguida (assim como tantas outras propostas de crédito em todos os balcões onde estive a trabalhar) visto que estava convicta que as podia executar.

8.º

E porquê? A razão fundamental é porque sempre encarou estas operações na vertente da sua execução material, sabendo que estas passariam, necessariamente, pelo crivo da hierarquia na sua dimensão decisória.

9.º

Porque ao longo dos oito anos em que presta serviço na instituição, sempre executou estas operações, de gestão das contas dos seus familiares, sem qualquer observação das chefias, obviamente nunca teve motivos para questionar a correcção do seu comportamento.

10.º

Foi pois porque nunca ninguém pôs em causa este procedimento, que aliás nunca procurou esconder, aliado à ignorância de que não o podia fazer, as razões determinantes para que tal tivesse sucedido.

11.º

A função da arguida como assistente comercial, com uma carteira de cerca de 300 clientes fazia com que essa fosse efectivamente a sua função. Nunca ninguém lhe disse que não era para o fazer, ou alguma vez foi chamada à atenção pelo facto de o ter feito.

12.º

Aliás a arguida realça, ainda, que a espanta o facto de só agora se ter despoletado esta situação, quando os elementos escriturados mostram à evidência que sempre foi a gestora das contas do seu irmão (e isto sem que o tivesse solicitado ou usurpado) e inclusive é fiadora das 3 propostas de crédito pessoal formalizadas no ... (inclusive a última foi no

ano passado) sem que lhe tivesse sido exigido qualquer tipo de autorização para o efeito.

13.º

Por outro lado, todas as transferências efectuadas na referida conta foram solicitadas e autorizadas pela mãe da arguida, já que ficaram a dever-se à sua ajuda para os tratamentos de fertilidade que a arguida teve de suportar para engravidar.

14.º

Aliás dado o passado profissional da mãe da arguida, na Função Pública desde há 40 anos, sem qualquer responsabilidade ónus ou encargos com o que quer que seja, as propostas de crédito apresentadas sempre foram superiormente aprovadas.

15.º

Quando lhe foi perguntado acerca do porquê da assinatura nos únicos 3 documentos encontrados assinados, não conferirem com a assinatura da sua mãe disse: “falsificação de assinaturas é crime e criminoso eu não sou”.

16.º

A arguida nem nas situações apontadas nem em quaisquer outras, forjou qualquer assinatura. Pelo que repudia veementemente a acusação que lhe é deduzida a este respeito.

17.º

As alterações de moradas corresponderam sempre a pedidos, nesse sentido, da mãe da arguida.

18.º

O Crédito pessoal, contratado através do Netbanco, no ano de 2009 foi requerido a pedido da sua mãe que, imediatamente, lhe solicitou as alterações dos códigos bem como todas as movimentações seguintes e, referidas na nota de culpa.

19.º

O mesmo sucedeu no que respeita à conta titulada pelo seu marido onde procedem todas as razões acima enunciadas. De facto tudo foi feito na mais pura ignorância – mais uma vez realça – porque não fazia ideia que não o podia fazer.

22.º

Nunca foi seu propósito passar por cima de ninguém ou ocultar o que quer que fosse e isto até porque aquando solicitado o seu trabalho diário, tudo era apresentado.

23.º

A arguida sempre teve clientes que, não sabendo fazer em casa, se dirigiam a si como sua gestora de cliente para executar as variadíssimas operações no Netbanco ou mesmo no MB.

24.º

Por outro lado e, ainda sobre o desconhecimento da norma invocada e que regula a participação do trabalhador bancário nas operações de gestão corrente das contas de familiares e, para além das razões acima desenvolvidas, a arguida realça que as suas funções – de assistente comercial – não se prendem com a utilização frequente das normas constantes do Regulamento Geral de Crédito que, obviamente, elenca as condicionantes normativas da função de crédito, da competência da gerência do Balcão e da sua hierarquia.

25.º

A arguida o que pede, mais do que tudo, e até porque o seu comportamento não evidencia qualquer intenção de prejudicar ninguém, nem provocou qualquer prejuízo a quem quer que seja, designadamente a Instituição ..., é que agora após os 5 anos a tentar ter um filho e que vai ter daqui a cerca de um mês, lhes retirem a possibilidade de continuar a fazer parte da Grande Família que é o...

Testemunhas:

..., casada, funcionária pública, residente (...) ...;

..., solteiro, Estudante/Trabalhador, residente (...)

- 1.8.** Em 15 de Setembro de 2010, foram ouvidas as duas testemunhas, respectivamente o irmão e a mãe da arguida, que, em suma, referiram que tiveram conhecimento e autorizaram os movimentos efectuados pela arguida nas suas contas bancárias e que vivem desafogadamente o que lhes permite fazer face aos seus compromissos.

A testemunha mãe da trabalhadora referiu que *a arguida nunca falsificou*

a sua assinatura já que não necessitava pois estava com a mãe amiudadas vezes.

- 1.9. Em 11 de Outubro de 2010, o empregador enviou à CITE o parecer da comissão de trabalhadores que preconiza a manutenção da relação de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais 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.
- 2.2. Um dos considerandos da referida directiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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

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

(reformulação).

2.4. 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 parental², nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.

2.5. Assim, nos termos dos n.ºs 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.

Desta forma, e por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, que aprovou o Código do Trabalho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, a aplicação da sanção disciplinar, o despedimento, configura uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

2.6. Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho 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* e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito 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 Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

- 2.7.** Ora, a trabalhadora é acusada de ter violado o disposto nas alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, designadamente o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e o de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina no trabalho, bem como os deveres previstos na alínea b) e d) do n.º 1 da cláusula 34.ª do ACT para o sector bancário que preconizam, respectivamente, ser dever do trabalhador *exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa segundo as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias*, e ser dever do trabalhador *respeitar e fazer-se respeitar por todos por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar*; assim como violou a regra prevista na alínea f) do ponto 4.1. do Anexo 1. do Regulamento Geral de Crédito em vigor no Banco que refere que *devido às características de determinados clientes/operações, as Comissões de Crédito das Unidades de Negócio não têm poderes de crédito para: decidir operações de clientes que sejam colaboradores do Grupo (ver ponto 4.3.6.) ou familiares directos ascendentes ou descendentes salvo se existirem limites pré-aprovados decorrentes dos sistemas de decisão automáticos de operações* e violou ainda a regra prevista no ponto 4.3.6. do mesmo regulamento, sob a epígrafe *Crédito a Colaboradores do Grupo*, que dispõe que *A competência de decisão sobre operações de crédito a Colaboradores do grupo ou familiares directos ascendentes ou descendentes, ou em que intervenham como avalistas ou fiadores, é delegada às Comissões Regionais de Riscos, dentro dos respectivos poderes de crédito. As operações que excedam os limites das Comissões Regionais de Riscos deverão remeter-se à Comissão de Crédito da Área de Risco.*
- 2.8.** Em suma, no caso em análise, a entidade empregadora alega, em nota de culpa, que a conduta da trabalhadora, *porque consciente, intencional e culposa, integra indiciariamente, o condicionalismo exigido para a verificação da justa causa de despedimento, previsto no n.º 1 e nas*

alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.9. Com efeito, da análise do processo *sub judice*, resulta evidenciada a quebra de confiança do empregador na trabalhadora como causa essencial que faz demolir o vínculo laboral, o que se compreende considerando a actividade em causa ser o sector bancário e a trabalhadora ter criado a oportunidade de, sem as devidas autorizações, dispor de condições vantajosas em proveito próprio e dos seus familiares.

2.10. Saliente-se que sobre a imputação de falsificação da assinatura da sua mãe nos talões de levantamento em numerário, a trabalhadora arguida apresentou diferentes versões ao longo do procedimento, nomeadamente ao admitir, em 2 de Julho de 2010, em sede de processo prévio de inquérito³: *os três documentos de levantamento cujas assinaturas não conferem por semelhança não foram de facto assinados pela minha mãe. As assinaturas foram forjadas por mim, dada a impossibilidade de a minha mãe se deslocar ao Balcão, e apenas com intenção de formalizar correctamente os movimentos*, e, por outro lado, referindo, em sede de resposta à nota de culpa⁴, por si assinada, que: *A arguida nem nas situações apontadas nem em quaisquer outras, forjou qualquer assinatura.*

2.11. Ao longo do tempo a CITE tem acolhido em diversos pareceres que a interpretação do artigo 351.º do Código do Trabalho pressupõe que a ocorrência de um comportamento susceptível de fundamentar o despedimento justificado, por si só, não determina a aplicação de tal sanção, sendo necessário, cumulativamente, que o grau de culpa e as consequências do acto tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Ora, refere a entidade empregadora que o comportamento da trabalhadora integra a previsão do n.º 1 do artigo 351.º do Código do

³ Vide Folha n.º 116 do processo remetido à CITE, assinada pela trabalhadora como depoente.

⁴ Vide Artigo 16.º da RNC, folha n.º 151 do processo remetido à CITE

Trabalho, decorrendo do estruturado da nota de culpa e da documentação anexa ao processo a possibilidade de se ver fracturada a relação laboral em virtude da responsabilidade da trabalhadora na adopção do seu comportamento, e da grave quebra de confiança decorrente da sua actuação, bem como do nexo de causalidade existente entre o mesmo comportamento e a impossibilidade da manutenção da relação de trabalho.

2.12. Sobre tal matéria, e neste sentido, atenda-se ao que refere João Leal Amado (*in Contrato de Trabalho, 2.ª Edição, Coimbra Editora, Janeiro de 2010, pág. 384*): *As diversas condutas descritas nas várias alíneas do n.º 2 do artigo 351.º possibilitam uma certa concretização ou densificação da justa causa de despedimento, muito embora deva sublinhar-se que a verificação de algumas dessas condutas não é condição necessária (dado que a enumeração é meramente exemplificativa), nem é condição suficiente (visto que tais alíneas constituem “proposições jurídicas incompletas”, contendo uma referência implícita à cláusula geral do n.º 1) para a existência de justa causa. Esta traduz-se, afinal, num comportamento censurável do trabalhador, numa qualquer acção ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa (não se exige o dolo, ainda que, parece, a negligência deva ser grosseira) e que viole os deveres de natureza laboral, quando este comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torne a situação insustentável, sendo inexigível ao empregador (a um empregador normal, razoável), que lhe responda de modo menos drástico.*

2.13. De salientar igualmente o referido em Acórdão do TRP, de 11 de Janeiro de 2010, disponível em www.trp.pt, que refere o seguinte: *cabará dizer que o apuramento da "justa causa" se corporiza, essencialmente, no elemento da impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.*

Relativamente à interpretação desta componente objectiva de “justa causa”, tem-se entendido que a mesma se traduz na impossibilidade de subsistência do vínculo laboral que deve ser reconduzida à ideia de

“inexigibilidade” da manutenção vincúlística, numa perspectiva de “impossibilidade prática”, no sentido de imediatamente comprometer, e sem mais, o futuro do contrato.

Alguns autores salientam a necessidade de se fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela mantém, ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (Cfr., entre outros, Lobo Xavier, Curso de Direito do Trabalho, Verbo, 2000, págs. 490 e seguintes). A “inexigibilidade” determinar-se-ia mediante um balanço, em concreto, dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência na desvinculação e o da conservação do vínculo –, havendo “impossibilidade prática de subsistência da relação laboral” sempre que a continuidade do contrato represente (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador, isto é sempre que a subsistência do vínculo e das relações que ele supõe sejam “... de molde a ferir, de modo desmesurado e violento, a sensibilidade e a liberdade de uma pessoa normal, colocada na posição do empregador”, Cfr. Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, Almedina, 12.^a Edição pág. 557. Para outros autores, como Júlio Gomes, Ob. Cit. pág, 953, «não há necessidade de fazer um prognóstico sobre o futuro da relação: o comportamento do trabalhador torna inviável no presente aquela relação, não sendo exigível a continuação da mesma». O que está em causa, é a gravidade do que já se passou (...) e não a especulação quanto ao futuro, sob pena, diz o mesmo autor, de o despedimento por justa causa se converter «numa espécie de despedimento por perda de confiança».

Se é verdade que o despedimento não pode basear-se na pura perda da confiança, devendo verificar-se uma conduta (infraccional) do trabalhador que seja grave e ilícita – numa relação contratual, como é a laboral, de carácter duradouro e continuado, onde é essencial a confiança, aferir da justa causa (daquele comportamento concreto) não pode deixar de implicar também um juízo quanto à viabilidade futura dessa relação. Nesta linha os nossos tribunais têm acentuado a forte componente fiduciária da relação de trabalho e concluindo que a confiança contratual é particularmente afectada quando se belisca o

dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correcto implemento dos fins prático – económicos a que o contrato se subordina (Acórdãos do STJ de 5.6.91, AD 359, pág. 1306, de 12.10.97, AD, 436, pág. 524 e 28.1.98, AD, 436, pág. 556)."

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, afigura-se não existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida ... no ..., S.A.,

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE OUTUBRO DE 2010