



## **PARECER N.º 531/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto que lhe é imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º 1674 – DG/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu a 07.10.2016 do ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., 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 12.02.
- 1.2.** A entidade empregadora afirma, na nota de culpa, que a trabalhadora foi admitida no dia 01 de maio de 2012, detendo atualmente a categoria profissional de operadora de supermercado desempenhando as suas funções numa das suas lojas, em Monção, sendo o seu período normal de trabalho de 40 horas semanais.
- 1.3.** Alega a entidade empregadora que a aquisição de produtos nas suas lojas processa-se através do respetivo registo (feito na presença dos produtos) nas caixas registadoras e do pagamento do preço, não sendo permitidas vendas a crédito ou qualquer forma de pagamento diferido.

- 1.4.** Mais refere a entidade empregadora que os/as colaboradores/as não podem levar consigo ou consumir produtos sem que antes os tenham apresentado a registo e pagamento.
- 1.5.** No que diz respeito às compras para consumo fora da loja há as seguintes normas:
- Nenhum elemento em serviço na loja pode fazer compras durante as horas normais de trabalho;
  - A nenhum/a colaborador/a é autorizada a utilização de vales de vasilhame ou de qualquer outra proveniência sem que estejam autorizados;
  - Depois de proceder ao pagamento das compras, o/a colaborador/a deve abandonar de imediato a loja, mostrando, previamente, o conteúdo do saco com as compras ao/à segurança que estiver de serviço na frente de loja, ou na falta deste/a, a um elemento da gerência da loja.
- 1.6.** No que diz respeito às compras para consumo dentro da loja há as seguintes normas:
- Os produtos destinados a consumo no refeitório da loja não podem circular dentro das instalações sem que o respetivo talão de aquisição tenha sido conferido e assinado pela gerência da loja ou por um/a dos/das seguranças de serviço, devendo o talão assinado acompanhar o produto até que este seja consumido;
  - A assinatura do talão de aquisição deve, na medida do possível, mencionar o rótulo do produto, data e hora do registo;
  - O consumo dos produtos adquiridos é restrito ao refeitório;
  - Todos os produtos alimentares, de higiene pessoal ou outros que sejam comuns aos vendidos na loja e tenham sido adquiridos noutra local só podem entrar com o/a colaborador/a na loja se foram previamente selados e rubricados pela gerência da loja antes da entrada do/a colaborador/a ao serviço.

- 1.7.** Para qualquer dos tipos de consumo:
- O/a colaborador/a só pode fazer compras na loja se não envergar o seu uniforme de trabalho ou se o mesmo estiver totalmente oculto por outro vestuário, e a aquisição de produtos processa-se através da colocação dos produtos no tapete da caixa registadora para registo e pagamento.
- 1.8.** Afirma a entidade empregadora que tais regras e procedimentos foram devidamente transmitidos à trabalhadora.
- 1.9.** Alega a entidade empregadora que, no dia 18 de junho de 2016, pelas 19:52 horas, uma outra colaboradora encontrava-se como responsável de loja, e a trabalhadora, que estava em período de licença de parto, entrou na loja para efetuar compras e, entre as 19:52 e as 20:49, ambas percorreram os corredores da loja com o carrinho de compras e retiraram artigos que foram identificados, colocando-os no carrinho, no valor total de € 155,43, deduzindo a poupança imediata no montante de € 9,40, e outros que não foram identificados através das imagens de videovigilância, e dirigiram-se ao POS 1 onde aquela colega passou os artigos no scanner de forma rápida, não se ouvindo o barulho do scanner com a passagem dos produtos como é habitual, e não estando indicado o registo dos produtos no ecrã.
- 1.10.** No POS 3 e no POS 4 encontravam-se outras duas colaboradoras e não havia fila de clientes e, pelas 20:57, a trabalhadora abandonou a loja e dirigiu-se ao parque de estacionamento, com o carrinho cheio e com um saco de produtos pendurado no carrinho, e colocou as compras no seu carro e no carro da outra colaboradora.

- 1.11.** Posteriormente, a entidade empregadora visualizou as imagens de videovigilância da loja referentes aos dias em que a outra colaboradora se encontrava a exercer funções como responsável de loja, mais concretamente nos dias 20 de maio, e 3 e 9 de junho de 2016, e constatou que esta e a trabalhadora não registaram nem pagaram produtos que levaram.
- 1.12.** No dia 20 de maio, antes das 20:30, a trabalhadora encheu um carrinho com compras e foi ao POS 1, onde estava a outra colega que retirou o POS 1 da pausa, tendo o sistema operativo ficado em funcionamento, e passou os artigos no scanner simulando o seu registo, tendo os mesmos sido ensacados e colocados no carrinho, sem terem sido pagos, e tendo ambas transportado tais produtos para o exterior da loja.
- 1.13.** No dia 3 de junho de 2016, pelas 19:49, a trabalhadora entrou na loja com um carrinho de compras, e a outra colaboradora, que estava na linha das caixas registadoras, ausentou-se e acompanhou-a no seu percurso pelos corredores da loja e retiraram produtos - que a entidade empregadora identifica -, num total de € 195,79, deduzindo a poupança imediata no montante de € 27,89, e outros que não foram identificados pelas imagens de videovigilância. Pelas 20:23, a outra trabalhadora dirigiu-se ao POS 1, retirou-o da pausa para simular o atendimento da trabalhadora, e não efetuou o registo dos artigos nem houve lugar ao seu pagamento, sendo que às 20:32 saíram da loja com o carrinho de compras e no parque de estacionamento dirigiram-se aos seus veículos automóveis onde colocaram os produtos. Regressaram à loja, dirigiram-se à para-farmácia e colocaram diversos produtos (que foram identificados) num saco de cartão, no valor total de € 50,36, não efetuando nem o registo nem o pagamento. Cerca das 20:41, a trabalhadora dirigiu-se aos expositores da loja e retirou mais dois produtos identificados, no valor total de € 39,98 e foi para o POS 1, e a

outra colega retirou-o da pausa para simular o atendimento, não tendo, assim, os produtos sido registados ou pagos. Pelas 20:46, a trabalhadora abandonou a loja.

**1.14.** No dia 9 de junho de 2016, momentos antes das 20:30, a outra colega, que se encontrava como responsável de loja, e a trabalhadora, retiraram diversos produtos, que foram identificados, das prateleiras da loja, enchendo um carrinho de compras, e dirigiram-se para o POS 1 onde a outra colega simulou o registo dos produtos e a trabalhadora baixou-se diversas vezes para retirar outros artigos que estavam guardados por baixo do balcão do POS e colocou-os no tapete saindo depois da loja. A trabalhadora regressou à loja pelas 20:50 e retirou outros produtos das prateleiras e dirigiu-se ao POS 1 onde estava a outra colega que, mais uma vez, simulou o registo dos mesmos que não foram pagos. A trabalhadora saiu da loja com artigos mencionados na nota de culpa no valor total de € 71,14, deduzindo a poupança imediata de € 4,59 e outros artigos que não foi possível identificar através das imagens de videovigilância.

**1.15.** A entidade empregadora acusa, assim, a trabalhadora de, nos mencionados dias 20 de maio, 3, 9 e 18 de junho de 2016, juntamente com a outra colega, retirar determinados e variados artigos dos lineares da loja, dirigir-se ao POS 1 da loja simulando o registo e pagamento dos mesmos, ficando a empresa prejudicada em valor superior a € 512,70.

**1.16.** Afirma a entidade empregadora que a trabalhadora traiu, irremediavelmente, a confiança nela depositada e essencial à manutenção do vínculo laboral, ao violar os seus deveres, tendo comportamentos graves e culposos que pela sua gravidade e consequências tornam prática e imediatamente impossível a

subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento.

- 1.17.** A trabalhadora, na resposta à nota de culpa, afirma que as regras de conduta e normas procedimentais genéricas não merecem a sua oposição mas afirma que há colegas que não cumprem e que o eventual incumprimento parcial destas regras nunca mereceu um sinal de censura dos/as responsáveis e não deve ser responsabilizada por tal prática.
- 1.18.** Afirma a trabalhadora que, só pontualmente e em uma ou duas das situações em causa, a outra colaboradora a acompanhou enquanto efetuava as suas compras, mas nunca durante o lapso de tempo indicado na nota de culpa.
- 1.19.** Refere que, no dia 18 de junho de 2016, efetuou compras na loja mas não se recorda dos bens adquiridos, sendo que nega ter adquirido alguns dos mencionados na nota de culpa.
- 1.20.** E que, quando se dirigiu ao POS 1, onde estava a tal outra colega, já as outras duas mencionadas colaboradoras estavam a fazer o fecho dos POS 3 e 4, pelo que não se dirigiu a estes.
- 1.21.** Refere a trabalhadora que a afirmação de que a tal colega estava a atendê-la passando os artigos no scanner de forma rápida, é ridícula, pois todos/as os/as colaboradores/as são incentivados/as a realizar esta tarefa com a maior rapidez, sendo que o Bip (barulho) do scanner é regulável e pode estar mais alto ou mais baixo, ao gosto do/a colaborador/a e estando a referida colaboradora no POS 1 e uma outra no POS 4, não é provável que o barulho do scanner seja audível para esta, atento o barulho das máquinas existentes no local (ar

condicionado, arcas de refrigeração e ruído ambiente), estava de costas para o POS 1 e entre este e o POS 4 há vários obstáculos físicos, nomeadamente, os POS 2 e 3, numa distância de mais de 5 metros, que limitam a audição e a visão. Acrescenta que, se a colaboradora viu algo, tinha obrigação de dar imediato conhecimento ao/à segurança de serviço, para verificar o talão das compras e os produtos.

- 1.22. Menciona a trabalhadora que, após lhe ter sido comunicado que as duas colegas já referidas tinham feito queixa, confrontou-as, telefonicamente, e ambas afirmaram nada terem visto, mas que, no entanto, há declarações contrárias no processo disciplinar.
- 1.23. Afirma a trabalhadora que, no dia 20 de maio de 2016, esteve na loja e adquiriu produtos, que pagou na totalidade, após terem sido registados pela tal outra colaboradora já mencionada.
- 1.24. Afirma ainda a trabalhadora que efetuou, desde o início do mês de maio e até ao dia 18 de junho de 2016, várias compras de produtos na loja, quer nos dias alegados na nota de culpa, quer noutros dias, estando presente a tal colega.
- 1.25. Quanto à caixa da para-farmácia, a mesma estava fora de serviço, pelo que o registo e pagamento dos produtos retirados teria de ocorrer, naturalmente, no POS 1.
- 1.26. Confirma a trabalhadora que esteve na loja no dia 9 de junho de 2016 mas não se recorda quais os produtos adquiridos, sendo que todos passaram pelo POS 1, foram registados e pagos.
- 1.27. Termina a trabalhadora alegando que não praticou os factos que lhe são imputados na nota de culpa e, por isso, não violou disposições legais

pelo que não existe fundamento factual e legal para proceder ao seu despedimento com justa causa.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam



despedidas 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.

- 2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à parentalidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em

legislação específica, 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 (...)", à CITE.

- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.8.** Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.9.** Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, 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 o despedimento é justificado.
- 2.10.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### III – ANÁLISE

- 3.1. A exigência de parecer da CITE, nos casos de despedimento de trabalhadora especialmente protegida, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, sendo que, quando o motivo justificativo patente no processo disciplinar constituir uma discriminação, compete-lhe igualmente emitir opinião sobre a existência ou não de justa causa.
- 3.2. O caso vertente encontra paralelismo com o decidido no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18-04-2007, cujo sumário se transcreve:
- «I - Encontrando-se a trabalhadora grávida aquando da instauração do processo disciplinar e se o parecer da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efetuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo - art. 24.º n.ºs 1 e 4 da Lei n.º 4/84 de 5 de abril na redação do anexo ao DL n.º 70/2000 de 4 de maio.
- II - Face à estrutura e princípios que regem os termos do processo disciplinar e a ação de impugnação de despedimento no Código do Trabalho (vg. os arts. 411.º, n.º 1, 415.º, n.ºs 2 e 3 e 435.º, n.º 3) e aos princípios gerais do ónus da prova constantes do art. 342.º do CC, os factos integradores da justa causa são constitutivos do direito do empregador a despedir o trabalhador, ou, na perspetiva processual da ação de impugnação do despedimento, impeditivos do direito à reintegração ou indemnizatório que o trabalhador nela aciona, incumbindo ao empregador o respetivo ónus da prova.
- III - Integra justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora que exerce habitualmente funções de operadora de caixa

registadora que, dirigindo-se à caixa destinada às compras dos funcionários do hipermercado em que laborava, procedeu à aquisição de produtos que retirou de expositores da loja sem nada por eles pagar e com recurso a vales de desconto que apenas podiam ser descontados em produtos distintos daqueles que adquiriu apesar de, no cumprimento das ordens e instruções do seu empregador, sobre si recair a específica obrigação de impedir que os vales de desconto fossem afetados ao pagamento de produtos a que não se destinavam.

IV - No apontado quadro, a conduta da trabalhadora prejudica de forma irremediável a relação de confiança subjacente ao exercício das suas funções de operadora de caixa e integra justa causa de despedimento.

V - A perda de confiança resultante da violação do dever de lealdade não está necessariamente dependente da verificação de prejuízo significativo, ou mesmo de prejuízo para o empregador.

VI - Compete ao trabalhador alegar e provar os factos reveladores da desproporcionalidade ou desigualdade de tratamento disciplinar, como meio de impedir a virtualidade extintiva do contrato de trabalho própria da sua atuação integradora de justa causa de despedimento.»

**3.3.** E mais recentemente com o que se decidiu no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 20/10/2010, «Independentemente do respetivo valor, a tentativa de furto de objetos expostos para venda no estabelecimento da R./Apelada por parte da A./Apelante em conluio com uma sua outra colega de trabalho, constitui, por si só, justa causa para despedimento imediato, já que implica uma definitiva quebra da confiança subjacente à relação laboral entre elas existente, tendo em consideração as funções de “operadora de supermercado” por esta desempenhadas».

**3.4.** No caso em apreço, verifica-se a existência de um comportamento que corresponde à prática de infração disciplinar, representando violação

culposa e grave dos deveres da trabalhadora, que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 3.5.** Ora, por força do disposto no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, verifica-se aqui algum cuidado no que respeita às regras do ónus da prova, cabendo à entidade empregadora fazer prova que permita ilidir a presunção legal.
- 3.6.** Na presente situação, a entidade empregadora visualizou as imagens de videovigilância da loja referentes aos dias em que, alegadamente, os factos vertidos na nota de culpa tinham sido praticados e, designadamente, com isso logrou fazer prova da prática dos mesmos pela trabalhadora.
- 3.7.** Ora, conforme resulta do acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 08-10-2014, «III. Do quadro normativo que regula a reserva da vida privada e, em particular, os meios de vigilância à distância, ressalta que, verificados os pressupostos legais, mormente a autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados, a lei não obsta à instalação dos meios de vigilância à distância, incluindo a captação de imagem, nos locais de trabalho.
- IV. Contudo, dele decorre igualmente que essa vigilância apenas poderá ser utilizada quando vise a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem, não podendo nunca ter a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
- V. É de aceitar as imagens captadas por sistema de videovigilância como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente ação judicial em que se discuta a aplicação de sanção disciplinar, mormente o despedimento, desde que sejam observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a proteção de dados e concomitantemente

se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Num quadro circunstancial assim apurado, o trabalhador não merece – nem a lei lhe confere – maior proteção do que aquela que é conferida aos demais cidadãos e, logo, o meio de prova é lícito e admissível.»

- 3.8.** O conceito legal de justa causa para despedimento engloba três elementos: um comportamento culposos do/a trabalhador/a (elemento subjetivo); uma impossibilidade prática de subsistência da relação laboral (elemento objetivo); e, finalmente, a existência de um nexo causal entre aquele e esta. Só o comportamento do/a trabalhador/a, culposos e grave em si mesmo e nas suas consequências, que em termos razoáveis não permite a viabilização da relação de trabalho, é de considerar justa causa de despedimento.
- 3.9.** A culpa e a gravidade do comportamento do/a trabalhador/a são apreciados em termos de razoabilidade e objetividade, pelo entendimento de um “empregador normal”, em face do caso concreto.
- 3.10.** Na apreciação do caso concreto, a primeira circunstância a avaliar é a culpa.
- 3.11.** No caso em apreço, foi feita prova da atuação da trabalhadora, concluindo-se que esta atuou de forma que sabia que lhe estava vedada, podendo e devendo atuar de forma diversa, ou seja, atuou com culpa.
- 3.12.** Em segundo lugar, a verificação de justa causa para despedimento exige que o comportamento culposos seja grave. Tal gravidade deve, como se referiu, aferir-se objetivamente e face ao caso concreto,

pesando o comportamento em si mesmo, o tipo de empresa, e a qualidade das funções exercidas pelo/a trabalhador/a.

- 3.13.** Releva necessariamente que os factos relatados na nota de culpa praticados por parte de uma colaboradora são, objetivamente, graves.
- 3.14.** Finalmente, há que apreciar, nos mesmos termos objetivos e de razoabilidade, as consequências das infrações praticadas em termos de possibilidade de subsistência da relação laboral, designadamente pela comparação justa e adequada dos interesses da entidade empregadora que foram lesados e dos resultados negativos criados ao/à trabalhador/a com o despedimento, e também em determinar se o seu comportamento, na prática e imediatamente, impossibilita a relação de trabalho.
- 3.15.** Também sobre esta matéria nos socorremos de jurisprudência, designadamente, da resultante do acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 08-01-2013, que determina: «I – A posição jurídica do empregador confere-lhe, enquanto titular da empresa, um conjunto de poderes, incluído o disciplinar, que se manifesta na possibilidade de aplicação de sanções internas aos trabalhadores, seus subordinados, cuja conduta se revele desconforme com as ordens, instruções e regras de funcionamento da estrutura produtiva, surgindo o despedimento sem indemnização ou compensação, no elenco gradativo das previstas sanções disciplinares, como a “ultima ratio”, reservada às situações de crise irreparável da relação jurídica de trabalho.
- II – O princípio da proporcionalidade, convocado aquando da seleção da sanção disciplinar tida por adequada, orienta e informa o empregador, enquanto decisor, da necessidade de observar, no momento próprio, a regra segundo a qual a sanção por que se opte deve corresponder, em termos de proporcional severidade, à gravidade da conduta infraccional,

avaliada em si e nas suas consequências, e ao grau de culpa do infrator, ambas aferíveis pelo padrão convencional do homem médio/“bonus paterfamilias” e reportadas ao quadro atendível na apreciação da justa causa prefigurado no n.º 3 do art. 351.º do CT/2009.»

- 3.16.** Tem que se ter em conta o setor de atividade em causa e a particular exigência da componente fiduciária inerente, domínio em que a “confiança”, mais que mero “suporte psicológico” de uma relação jurídica interpessoal duradoura, se traduz no exercício de uma “função de confiança”, basilar na relação laboral.
- 3.17.** Era exigível à trabalhadora uma postura de inequívoca transparência, insuspeita lealdade de cooperação, idoneidade e boa fé, respeitando escrupulosamente as regras que disciplinam a sua atuação profissional.
- 3.18.** Pelo que há justa causa do despedimento, atenta a lesão da confiança, decorrente da violação do dever de lealdade, quando está demonstrado que a trabalhadora, à revelia das regras que conhecia perfeitamente por força do exercício das suas funções, atuou da forma descrita.
- 3.19.** Considera-se por todo o exposto que estão reunidos os pressupostos para aplicação da mais gravosa das sanções disciplinares, o despedimento com justa causa.

#### **IV – CONCLUSÃO**

De acordo com o que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo não comporta indícios de discriminação em virtude da maternidade, uma vez que a entidade empregadora ..., S.A., demonstrou que a motivação para proceder à aplicação





da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que consubstanciam um comportamento que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**