

## **PARECER N.º 68/CITE/2026**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (grávida) 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 12.02.

### **PROCESSO N.º CITE- DG/45/2026**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** No dia **30 de dezembro de 2025**, a entidade empregadora .... remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

**1.2.** O processo disciplinar foi instaurado no dia **14 de agosto de 2025** com fundamento nos factos descritos no auto de notícia e demais elementos probatórios constantes do processo, relativos ao período compreendido entre 15 de julho de 2025 e as subsequentes diligências instrutórias.

O auto de notícia descreve o episódio ocorrido em 15 de julho de 2025, quando a trabalhadora ... instruiu o colega ... a deslocar-se ao armazém do restaurante para retirar duas peças de carne — uma de alcatra e outra de picanha — e levá-las à sua residência, declarando que falaria posteriormente com a gerente. O trabalhador, embora hesitante, executou a ordem, transportando as peças num saco dentro da sua mochila. As imagens de videovigilância confirmaram a retirada e a entrega das carnes no átrio do prédio da trabalhadora. O auto regista ainda que ... assumia funções de chefia na ausência da gerente e que não comunicou o sucedido à entidade empregadora, tendo o episódio sido revelado apenas quando as imagens foram revistas e o colega prestou declarações.

“No dia 15 de julho de 2025, logo pela manhã, a D. ..., antes de ir de férias, ordenou ao seu colega ... que do restaurante trouxesse uma peça de carne de alcatra e uma peça de picanha e que as fosse levar à sua casa, dizendo que depois falava com a gerente.”

As imagens das câmaras de vigilância confirmaram que pelas 11h03 ... retirou duas peças de carne do armazém, colocou-as numa saca e, posteriormente, na sua mochila, dirigindo-se depois à residência da arguida, onde deixou a carne no átrio do prédio.

O trabalhador ... declarou que questionou a arguida sobre se já tinha falado com a patroa, tendo esta respondido que “ainda não, mas que depois falaria”, afirmando inclusivamente que “eles provavelmente não iriam descobrir”. A gerente confirmou não ter autorizado a retirada das peças de carne e relatou que a arguida assumia funções de chefia na cozinha na sua ausência, beneficiando de uma relação de especial confiança.

Além do episódio das carnes, o processo inclui outros factos relevantes, considerados pela entidade patronal como integrando violação grave dos deveres laborais:

Prática reiterada de levar produtos não confeccionados (óleo, leite, arroz, açúcar, cebolas, bidões de azeite, papel higiénico), ocultados em sacos grandes não transparentes, sem conhecimento ou autorização da gerência.

Utilização continuada do telemóvel em horário de trabalho, mesmo após advertências verbais e avisos escritos, chegando a permanecer longos períodos na casa de banho a usar o telemóvel.

Instruções deliberadas a colegas para confeção de doses adicionais de refeições, apresentadas posteriormente à gerente como “sobras”, com vista à sua retirada para consumo próprio.

Uso de expressões depreciativas e injuriosas relativamente à gerente e ao sócio-gerente (“Satanás”, “filho da p\*\*”), violando deveres de urbanidade e respeito.

Face a este conjunto de elementos, a entidade patronal considerou existir:

“Violação direta dos deveres de lealdade, diligência, urbanidade e respeito, abuso manifesto da relação de confiança e lesão patrimonial da entidade patronal, integrando justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.”

**1.3.** Dos documentos remetidos aos autos constam, nomeadamente, a nota de culpa inicial com data de 26 de agosto de 2025, o adiamento à nota de culpa emitido em 22 de setembro de

2025, diversos registos de videovigilância relativos aos factos de 15 de julho de 2025, as declarações testemunhais de ..., ..., ..., ..., .., .., .., .. e ..., bem como os depoimentos da gerente ..., além da defesa escrita apresentada pela arguida e respetivos documentos anexos, incluindo comprovativos de pagamento, mensagens trocadas com o colega ..., procuração forense e um conjunto de seis documentos e um vídeo juntos pela trabalhadora. Consta ainda a comunicação de suspensão preventiva, as notificações de exercício do direito de defesa, os autos de diligência para apuramento de factos, e os elementos de inventário e controlo interno referidos pela entidade empregadora.

**1.4.** Por carta registada, datada de 26 de agosto de 2025, a entidade empregadora .... comunicou formalmente à trabalhadora ... a instauração de processo disciplinar, dando-lhe conhecimento da nota de culpa então elaborada. Na referida comunicação, a entidade empregadora informa que, na sequência das diligências iniciais de averiguação, concluiu pela existência de factos suscetíveis de constituir infração disciplinar grave, determinando a abertura do procedimento.

Na carta, a entidade empregadora indica que a trabalhadora dispõe do direito de apresentar defesa escrita no prazo de 10 dias úteis, podendo igualmente requerer a produção de prova que considere pertinente, encontrando-se o processo disponível para consulta no escritório da instrutora nomeada, mediante marcação prévia. É ainda comunicado que, nos termos do Código do Trabalho, a trabalhadora se encontra suspensa preventivamente do exercício de funções, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2025, por se considerar que a sua presença no local de trabalho poderia afetar o normal decurso da instrução.

**1.5.** Notificou-a assim da primeira nota de culpa, na qual expõe, de forma detalhada e circunstanciada, os factos que fundamentam a instauração do procedimento disciplinar, indicando designadamente o seguinte:

*“No dia 15 de julho de 2025, logo pela manhã, a D. ..., antes de ir de férias, ordenou ao seu colega de trabalho ... que do restaurante trouxesse uma peça de carne de alcatra e uma peça*

*de picanha e que as fosse levar à sua casa, declarando que depois falaria com a gerente D. ... e transmitindo-lhe que não se preocupasse, porque iria tratar do assunto posteriormente.”*

A nota de culpa refere ainda que:

*“O trabalhador ... manifestou hesitação quanto à autorização da gerente, tendo perguntado à arguida se já havia falado com a patroa, ao que esta respondeu inicialmente que ainda não, mas que iria fazê-lo, e posteriormente que ‘deixasse estar’, porque ‘eles provavelmente não iriam descobrir’.”*

*“Após consulta das câmaras de vigilância, verificou-se que pelas 11h03 o trabalhador se deslocou ao armazém, retirou as peças de carne, pesou-as, colocou-as numa saca e, posteriormente, na sua mochila, abandonando o local de trabalho durante cerca de 20 minutos para efetuar a entrega na residência da arguida, onde a deixou no átrio do prédio.”*

A entidade empregadora acrescenta na primeira nota de culpa que, segundo o relato de ...:

*“A arguida assumia frequentemente o comando da cozinha na ausência da gerente, sendo ela quem ‘mandava na cozinha’, determinando o modo como os produtos deveriam ser utilizados e autorizando ou instruindo colegas quanto à retirada de bens do restaurante.”*

Prossegue afirmando que:

*“A arguida não comunicou à empresa a retirada das carnes, quer no próprio dia 15 de julho, quer nos dias subsequentes, apesar de saber que a empresa verificava regularmente as câmaras de vigilância, tendo evitado relatar os factos até ser confrontada pelas imagens e pelo depoimento do colega.”*

Na parte final da primeira nota de culpa, a entidade empregadora enuncia de forma expressa a qualificação jurídica dos factos imputados, afirmando:

*“Os factos descritos consubstanciam violação grave dos deveres de lealdade, zelo e diligência, previstos nos artigos 126.º e 128.º do Código do Trabalho, bem como violação da confiança depositada na trabalhadora, que na ausência da gerente assumia a posição de chefia na cozinha.”*

*“A arguida atuou de forma abusiva, contrária às práticas da empresa, que nunca autorizou a retirada de peças de carne nem de produtos não confeccionados sem prévia autorização da gerência, causando prejuízo patrimonial estimado no mínimo em 34,24 €.”*

E conclui afirmando:

*“O comportamento descrito integra justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que se desencadeia o correspondente procedimento disciplinar.”*

**1.5.** Por carta registada de 09 de setembro de 2025, a trabalhadora, através de mandatário constituído, apresentou a sua defesa à nota de culpa, alegando, em primeiro lugar, que a descrição dos factos feita pela entidade empregadora é globalmente falsa, imprecisa e descontextualizada, sustentando que nunca ordenou qualquer comportamento ilícito ao colega ..., mas apenas lhe pediu um favor pontual, num contexto de confiança profissional e pessoal existente entre ambos.

**1.6.** A trabalhadora alegou ainda que, à data dos factos, se encontrava grávida, circunstância que lhe provocou perturbações físicas e emocionais e que contribuiu, segundo afirma, para esquecimentos pontuais, designadamente para não ter comunicado à gerente que tinha levado determinadas peças de carne ou outros produtos. Assegura, contudo, que nunca teve a intenção de se apropriar definitivamente dos bens da empresa, acrescentando que sempre liquidou os valores correspondentes aos produtos alimentares que adquiriu.

**1.7.** Sustenta igualmente que a retirada de produtos do restaurante era uma prática tolerada, referindo que, desde o início do contrato, sempre lhe foi permitido levar alimentos — confeccionados ou não — mediante posterior pagamento, e que esta prática era do conhecimento da gerente ..., com quem mantinha uma relação de grande proximidade e confiança. Invoca, além disso, que também outros trabalhadores levavam refeições ou produtos, em diversas ocasiões, com conhecimento da entidade patronal.

**1.8.** A trabalhadora impugna também a alegação de que teria instruído colegas a preparar doses a mais para gerar “sobras” artificiais, afirmando que nunca deu instruções para preparar refeições adicionais com essa finalidade. Refere que apenas solicitava refeições quando efetivamente necessário e que sempre procedeu ao pagamento das mesmas no final do mês, apresentando documentos nesse sentido.

**1.9.** Relativamente ao uso do telemóvel, afirma que a utilização ocorria no âmbito das funções que a própria entidade patronal lhe atribuía, nomeadamente a gestão das redes sociais do restaurante, contacto com fornecedores ou receção de pedidos de clientes, negando uso excessivo ou desobediente. Rejeita ter permanecido períodos longos sem trabalhar e considera exageradas e infundadas as declarações de colegas sobre distração ou abandono das funções.

**1.10.** Por fim, a defesa rejeita ter utilizado linguagem injuriosa contra a gerente ou o sócio-gerente, negando expressões como “Satanás” ou outras semelhantes. Afirma que nunca faltou ao respeito a superiores hierárquicos e que a relação entre todos era próxima e informal, mas sempre respeitosa. Conclui pedindo que seja reconhecida a inexistência de justa causa para qualquer procedimento sancionatório, requerendo a absolvição de todas as imputações constantes da nota de culpa e o arquivamento do processo disciplinar.

**1.11.** Por comunicação remetida à trabalhadora em 22 de setembro de 2025, a instrutora do processo disciplinar elaborou um aditamento à nota de culpa, justificando esta atuação com o facto de, no decurso das diligências instrutórias realizadas após a apresentação da defesa —

nomeadamente a audição da gerente e de vários trabalhadores — terem surgido novos factos e comportamentos atribuídos à arguida, suscetíveis de constituir infração disciplinar e que não constavam da nota de culpa inicial, impondo-se assim assegurar o direito de defesa e o contraditório da trabalhadora quanto a essas novas imputações.

**1.12.** Nesse aditamento, a entidade empregadora expõe um conjunto alargado de factos adicionais, entre os quais: a retirada reiterada de produtos alimentares e não alimentares (óleo, leite, arroz, açúcar, cebolas, alho, bidões de azeite, papel higiénico) sem autorização; a instrução a colegas para confeção de doses adicionais de refeições, apresentadas como “sobras” para posterior retirada; a utilização de dinheiro pertencente à empresa para pagar encomendas pessoais; a utilização contínua e desobediente do telemóvel durante o horário de trabalho, mesmo após advertências formais; e a utilização de expressões injuriosas dirigidas à gerente e ao sócio-gerente. O aditamento conclui que estes factos revelam comportamento reiterado, violação agravada dos deveres laborais e quebra definitiva de confiança, razão pela qual se manteve a intenção de proceder ao despedimento com justa causa, concedendo-se à trabalhadora novo prazo para apresentar defesa relativamente às imputações agora ampliadas.

**1.13.** A trabalhadora, através de mandatário constituído, apresentou a sua resposta ao aditamento da nota de culpa no dia 6 de outubro de 2025. Na resposta ao aditamento, a trabalhadora começa por afirmar que o novo elenco de factos é, tal como o anterior, globalmente falso, impreciso e descontextualizado, acusando a entidade empregadora de alterar e ampliar injustificadamente as imputações para sustentar um despedimento já previamente decidido. Alega que o aditamento assenta em conclusões erradas, interpretações forçadas e testemunhos contraditórios, que não permitem sustentar qualquer acusação disciplinar.

**1.14.** A trabalhadora reafirma que nunca ordenou práticas ilícitas nem instruiu colegas a preparar doses suplementares de comida com o objetivo de gerar “sobras”. Refere que sempre atuou em conformidade com os procedimentos da casa e que jamais se apropriou de bens da empresa sem liquidação posterior, salientando que a retirada de alimentos era uma prática

habitual e conhecida da gerente, que, segundo afirma, autorizava com frequência que funcionários levassem refeições ou produtos, especialmente quando estes se encontravam prestes a expirar.

**1.15.** Contesta de forma veemente a alegação de que teria levado produtos não confeccionados como óleo, arroz, leite, açúcar ou papel higiénico, afirmando que tal não corresponde à verdade e que não existe qualquer prova objetiva dessas retiradas. Acrescenta que as referências a sacos opacos e a alegados comportamentos de ocultação são meras suposições, sem correspondência com factos verificados ou registados.

**1.16.** Relativamente ao alegado uso abusivo do telemóvel, a trabalhadora argumenta que a sua utilização ocorria no âmbito das funções que a própria gerência lhe atribuía, nomeadamente gestão de redes sociais do restaurante, contacto com clientes e fornecedores e atualização de conteúdos promocionais. Nega qualquer desobediência às instruções da entidade empregadora e contesta as declarações dos colegas, considerando-as exageradas, subjetivas ou motivadas por conflitos internos.

**1.17.** Rejeita categoricamente ter utilizado expressões ofensivas ou injuriosas contra a gerente ou o sócio-gerente, afirmando que nunca faltou ao respeito a superiores hierárquicos e que a relação entre todos era informal mas cordial. Sustenta que as expressões referidas no aditamento não passam de deturpações ou invenções, não tendo qualquer correspondência com o seu comportamento real.

**1.18.** Por fim, conclui defendendo que o aditamento não acrescenta quaisquer factos credíveis ou comprovados que sustentem infração disciplinar, reiterando que não existe justa causa para despedimento e requerendo, em consequência, a sua absolvição integral e o arquivamento do processo disciplinar, reafirmando a inexistência de dolo, de prejuízo e de quebra de confiança imputável.

**1.19.** Na sequência dessa resposta, a instrutora considerou necessário ouvir novamente várias testemunhas, incluindo a gerente e trabalhadores que já tinham prestado declarações, bem como novas pessoas indicadas pela própria arguida, para confirmar ou infirmar aspetos contraditórios emergentes da defesa e do aditamento.

**1.20.** Concluídas essas diligências complementares — que incluíram, além dos depoimentos, o exame de imagens de videovigilância, inventários e registos internos — a entidade empregadora entendeu que já não subsistiam razões para manter a trabalhadora afastada, tendo sido decidido o levantamento da suspensão preventiva, com efeitos a 15 de outubro de 2025, permitindo o regresso ao posto de trabalho enquanto o processo disciplinar prosseguia.

**1.21.** Posteriormente, já com toda a prova reunida, a instrutora procedeu à análise final da matéria de facto, ponderando as versões apresentadas pela trabalhadora, os depoimentos recolhidos, os elementos documentais e as gravações de vídeo, concluindo pela existência de violação reiterada e grave dos deveres laborais.

**1.22.** Assim, em 29 de novembro de 2025, foi elaborado o relatório final, no qual se considerou preenchido o conceito de justa causa de despedimento previsto no artigo 351.º do Código do Trabalho, propondo-se a cessação do contrato sem indemnização.

Cumprе apreciar

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O processo foi remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no pressuposto de que compete à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março - diploma que aprovou a sua Lei Orgânica, na sua atual redação - “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** 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.** Neste sentido, 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.** É jurisprudência uniforme 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 sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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 atividade profissional.

**2.5.** Em expressa correlação 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 proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.6.** E a legislação infra constitucional determina também, no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa. Razão pela qual a entidade empregadora, sempre que pretenda, por esta via, promover o despedimento de

trabalhadores/as especialmente protegidos/as, deverá, segundo as regras de repartição do ónus da prova, comprovar de forma inequívoca que o despedimento é feito com justa causa, designadamente para ilidir a referida presunção legal.

**2.7.** Importa salientar ainda que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “(...) 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.”

**2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, é a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora que delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, pelo que a análise dos factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

**2.9. Reforçamos assim que de acordo com o artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que também a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, poderá ser ilidida mediante apresentação de prova concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.**

**2.10.** Constitui justa causa de despedimento o **comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.**

**2.11.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre

o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** A trabalhadora visada neste procedimento, segundo informa a entidade empregadora, encontra-se grávida, pelo que, nessa medida, é uma trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho.

**2.13.** A trabalhadora vem acusada, entre outros factos, de ter determinado a retirada e transporte para a sua residência de duas peças de carne sem autorização da gerência, bem como de proceder reiteradamente à apropriação de diversos produtos alimentares e não alimentares pertencentes à entidade empregadora; de orientar a preparação de doses adicionais de refeições com o propósito de as apresentar como sobras para posterior remoção; de utilizar dinheiro destinado a pagamentos da empresa para fins pessoais; de fazer uso continuado e não autorizado do telemóvel durante o horário de trabalho, em desobediência a instruções superiores; e de proferir expressões ofensivas dirigidas à gerente e ao sócio-gerente, em violação dos deveres de lealdade, respeito, urbanidade e diligência previstos no Código do Trabalho.

**2.14. Presumindo-se ilícito** o despedimento por facto imputável a trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, o que se reclama desta Comissão, nesta fase, é que apure se indiciariamente existem factos e provas que de forma concludente permitam assegurar que o despedimento em causa é justificado, afastando, por essa via, quaisquer indícios de práticas discriminatórias que possam estar na base da intenção de despedimento.

**2.15.** O Acórdão do STJ de 06.03.2019 (Processo n.º ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) - referindo-se ao conceito de justa causa - esclarece que "(...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da

relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).

**2.16.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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 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 (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. (...)”

**2.17.** Assim, prossegue o autor “(...) sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível 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 culposos 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 infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**2.18.** Importa ainda ter presente que “os trabalhadores estão adstritos para com a sua entidade patronal pelo dever de lealdade (art. 128.º/1, f) do C.T.) e que no âmbito das relações jurídicas de trabalho subordinado, o trabalhador deve proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento dos seus deveres (cf. arts. 126.º/1 do C.T. e 762.º/2 CC, sendo que com a ideia de boa-fé estão relacionadas as ideias de fidelidade, lealdade, honestidade e confiança na realização e cumprimento dos negócios jurídicos - Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, vol. II, Coimbra Editora, 1968, p. 2)”.

**2.19.** Perante os elementos que integram o processo disciplinar em apreciação, parece-nos que as circunstâncias de facto disponíveis nos permitem concluir pela impossibilidade da subsistência da relação de trabalho e afastar, conseqüentemente, a existência de indícios de práticas discriminatórias.

**2.20.** Com efeito, o art.º 351.º do CT prescreve que constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (n.º 1). E enumera exemplificativamente comportamentos do trabalhador, suscetíveis de constituir justa causa de despedimento (nº2).

**2.21.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

**2.22.** A trabalhadora vem acusada de ter violado repetidamente vários deveres contratuais previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho, destacando-se, segundo a entidade empregadora, a violação do dever de lealdade, honestidade e respeito pelo património da empresa, porquanto lhe é imputada a prática de condutas deliberadas que incluem a retirada não autorizada de peças de carne para a sua residência, bem como a apropriação reiterada de produtos alimentares e não alimentares pertencentes ao empregador, sem conhecimento ou

autorização da gerência. A nota de culpa atribui-lhe ainda comportamentos que configuram violação dos deveres de idoneidade, probidade e zelo profissional, designadamente ao alegadamente dar instruções a colegas para confeção de doses excedentárias de refeições com o propósito de as apresentar como “sobras”, ao utilizar dinheiro da empresa para fins pessoais, ao fazer uso continuado do telemóvel durante o horário de trabalho, em desobediência às orientações superiores, e ao proferir expressões injuriosas e desrespeitosas dirigidas à gerente e ao sócio-gerente. Tais condutas, no entendimento da entidade patronal, consubstanciam uma quebra irreversível da confiança indispensável ao normal funcionamento da relação laboral e ao desempenho das funções no estabelecimento.

**2.23.** Refere a entidade empregadora que as infrações cometidas comprometem de forma irreversível a relação de confiança necessária para a continuidade da relação laboral, e nessa medida põem causa a subsistência da relação laboral.

**2.24.** A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

**2.25.** De tal forma que, “face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade.” (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

**2.26.** Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso

a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

**2.27.** É nosso entendimento que, no caso em apreço, foi apresentada prova suficiente de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, podem tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

**2.28.** E por isso concluímos que a fundamentação da entidade empregadora nos permite indiciariamente afastar que o pretendido despedimento possa ser motivado por práticas discriminatórias em razão da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do que, **a CITE não se opõe despedimento com justa causa** da trabalhadora grávida ... promovido pela entidade empregadora ....

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE JANEIRO DE 2026**

