

PARECER N.º 200/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 723 – DG/2013

I – OBJETO

1.1. Em 29.07.2013, a CITE recebeu da gerência da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Auxiliar de Educação, nos seguintes termos:

“Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, vimos requerer a emissão de parecer, no âmbito e para efeitos do processo disciplinar laboral intentado contra a trabalhadora Senhora Drª ..., o qual visa o seu despedimento com justa causa. Para tanto, junto enviamos cópia simples integral do processo disciplinar, após a conclusão das diligências de instrução requeridas pela trabalhadora arguida, na sua resposta à nota de culpa.

Os fundamentos, de facto e de direito, que sustentam a intenção de despedimento da trabalhadora, que esta sociedade mantêm após a fase de instrução do processo, resultam do próprio processo disciplinar, em termos para os quais se remete e que aqui se dão por integralmente reproduzidos.



De toda a forma, sumariando esses mesmos fundamentos, dir-se-á que se encontra provado no processo disciplinar instruído que a trabalhadora arguida, ao assumir as funções de educadora de infância sem para tal se encontrar habilitada, induziu dolosamente em erro a entidade empregadora, motivando-a a uma promoção e ao pagamento de retribuição de valor acrescido, a que de outra forma não teria direito.

A prova, documental e testemunhal, produzida no âmbito do processo a requerimento da trabalhadora arguida vem, a nosso ver, confirmar o enquadramento factual constante da nota de culpa.

Assim sendo, em sede de infração disciplinar verifica-se a prática pela trabalhadora de um comportamento doloso, em estrito dolo direto, que constitui infração disciplinar por violação dos deveres gerais que para si decorrem da Lei, desde logo do disposto no artigo 126.º do Código do Trabalho e, ainda, nomeadamente, do disposto nas alíneas a) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

O comportamento falso e desleal da trabalhadora arguida, grosseiramente violador do princípio da boa-fé, rotundamente desrespeitando as mais elementares regras de convivência em sociedade, destruiu totalmente, de forma indelével, a relação de confiança que necessariamente subjaz ao contrato individual de trabalho. É, objetivamente, inviável para a entidade empregadora manter a trabalhadora arguida no posto de trabalho que ocupa, enquanto educadora de infância da sala de dois anos da sua creche, bem como, igualmente de forma objetiva, após ser enganada pela trabalhadora arguida e por esta motivada a conferir-lhe categoria profissional de educadora de infância, violado o princípio da boa-fé e desfeita a mais básica relação contratual de confiança, é-lhe impossível manter a trabalhadora arguida ao seu serviço, em quaisquer outras funções.

Em consequência, o comportamento culposos da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do Código do



Trabalho. Acresce que ao caso concreto se aplica igualmente a justa causa de despedimento prevista na alínea e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, porquanto, como se disse, os comportamentos da trabalhadora arguida causaram séria lesão aos interesses patrimoniais desta sociedade.

A infração disciplinar praticada pela trabalhadora arguida constitui motivo de aplicação de sanção disciplinar traduzida em despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) número 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

Há, por fim, que tomar em linha de conta o facto de estarmos em presença de uma situação qualificável como de caducidade do contrato individual de trabalho, porquanto as circunstâncias e enquadramento apurados no processo disciplinar laboral implicam que se conclua ser manifesta a impossibilidade da trabalhadora prestar o seu trabalho a esta sociedade com a categoria de educadora de infância, para a qual se encontra contratada, o que igualmente motiva a cessação do contrato individual de trabalho.

É este o sentido da decisão final a proferir no processo disciplinar laboral.”

- 1.1.1.** A entidade empregadora notifica a trabalhadora da nota de culpa e da intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, em 6.06.2013, nos termos que se transcrevem:

“Exma. Senhora,

Vimos pela presente, notificar V. Exa. que, de acordo com o disposto no artigo 353º do Código do Trabalho, foi instaurado processo disciplinar laboral contra V. Exa., nos termos da nota de culpa anexa, sendo intenção desta sociedade despedir V. Exa. com justa causa, sem indemnização ou compensação.



Nos termos do disposto na Lei, tem V. Exa. dez dias úteis para consultar o processo e, querendo, apresentar por escrito a V. reposta e requerer as diligências de prova que considere pertinentes

NOTA DE CULPA

A Gerência ..., Lda., tendo tomado conhecimento, a 17 de abril de 2013, da existência de indícios de atos qualificáveis como infrações disciplinares praticados pela trabalhadora senhora Dr^a ..., em virtude de ter havido notícia da mesma não ter chegado a completar a sua formação académica, correspondente ao Mestrado em Educação Pré-Escolar, muito embora tenha assumido a categoria profissional de Educadora de Infância, ordenou a 13 de maio de 2013, no âmbito do poder disciplinar legalmente conferido à entidade empregadora, a instauração de processo de inquérito prévio a processo disciplinar laboral, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 352.º do Código do Trabalho, nomeando como Instrutor do processo o senhor Dr. ..., advogado, com escritório em Lisboa, na Rua ..., determinando ainda, sem prejuízo de eventual decisão posterior, que o mesmo prosseguisse em funções no âmbito de processo disciplinar laboral que, porventura, viesse a ser instaurado em resultado da conclusão desse processo de inquérito prévio.

No âmbito do inquérito, com base na documentação junta aos autos e pelos depoimentos prestados pelas trabalhadoras senhora Dr^a. ..., senhora D. ..., senhora Dr^a. ... e senhora Dr^a ..., resultaram provados os seguintes factos:

- 1) A senhora Dr^a. ... (doravante a indiciada) é trabalhadora da ..., Lda., desde 1 de dezembro de 2007;*
- 2) A indiciada presta o seu trabalho à ..., Lda. no estabelecimento desta denominado "...", sito em ...;*
- 3) A indiciada foi uma das primeiras trabalhadoras contratadas para aquele estabelecimento, pela ..., Lda.;*



- 4) *Inicialmente, a indiciada manteve com a entidade empregadora um vínculo laboral a termo certo, nos termos do contrato que aqui se dá por integralmente reproduzido, para todos os legais efeitos;*
- 5) *A indiciada foi originalmente contratada para prestar o seu trabalho com a categoria profissional de auxiliar de ação educativa (referida em contrato de trabalho como “Auxiliar de Educação”);*
- 6) *Alguns meses depois de ter iniciado a sua relação laboral, em data não concretamente determinada, a Indiciada comunicou à senhora Dr^a ..., diretora geral da ..., Lda., que pretendia frequentar o curso de educadora de infância, perguntando se tal facto contenderia com a prestação do seu trabalho;*
- 7) *A senhora Dr^a ... respondeu positivamente à pretensão da indiciada, comunicando-lhe não haver qualquer impedimento à realização desses estudos;*
- 8) *A indiciada beneficiou, ao longo dos anos, do estatuto de trabalhadora estudante e de horários favoráveis;*
- 9) *A partir de 1 de abril de 2009 a indiciada passou a manter com a entidade empregadora um vínculo laboral permanente, nos termos do contrato que aqui se dá por integralmente reproduzido, para todos os legais efeitos;*
- 10) *A indiciada frequentou com aproveitamento a licenciatura em Educação Básica, na Escola Superior de Educadores de Infância ... nos anos letivos de 2008/2009 a 2010/2011;*
- 11) *A indiciada terminou a licenciatura em Educação Básica, na Escola Superior de Educadores de Infância ..., a 30 de julho de 2011, com a média final de 14 (catorze) valores, nos termos do certificado que aqui se dá por integralmente reproduzido, para todos os legais efeitos;*



12) *A indiciada frequentou a componente teórica do mestrado em Educação Pré-Escolar, na Escola Superior de Educadores de Infância ... no ano letivo de 2011/2012;*

13) *A orientadora de estágio da indiciada deslocou-se por diversas vezes ao estabelecimento denominado "...", no âmbito do acompanhamento do seu estágio, em datas não concretamente apuradas;*

14) *Entre as trabalhadoras ao serviço da ..., Lda. gerou-se a convicção de que a indiciada tinha concluído o mestrado em Educação Pré-Escolar;*

15) *A indiciada prestou o seu trabalho com a categoria profissional de auxiliar de ação educativa até 30 de junho de 2012;*

16) *A partir de 1 de julho de 2012, a indiciada passou a prestar o seu trabalho com a categoria profissional de educadora de infância;*

17) *Foi dada oportunidade à indiciada, enquanto trabalhadora da sociedade, para assumir o cargo de educadora de infância, dado existir uma vaga por preencher em virtude da baixa médica prolongada de uma outra educadora;*

18) *Desde a data referida em 16) a senhora Dr^a ... solicitou à indiciada, com insistência, que facultasse a documentação comprovativa da conclusão da sua formação académica como educadora de infância;*

19) *Em fevereiro de 2013, no âmbito da reunião de avaliação de desempenho e porque a baixa médica de outra educadora de infância estava a terminar, a senhora Dr^a ... referiu expressamente à indiciada que não pretendia alterar o quadro de educadoras de infância a quem estavam adstritas as sala, mas que era imprescindível que apresentasse a documentação comprovativa da conclusão dos seus estudos como educadora de infância, até porque iria ser extinto um posto de trabalho, pelo regresso da referida colega, e era necessário definir quem deixaria de colaborar com a sociedade;*



20) *Em março de 2013 a indiciada apresentou a informação médica de que estava grávida;*

21) *A indiciada encontra-se grávida;*

22) *A indiciada, em data não concretamente determinada, mas no decurso do ano letivo 2012/2013, revelou à trabalhadora senhora Dr^a ... que não tinha conseguido completar a sua formação académica como educadora de infância;*

23) *No mesmo contexto e ocasião indicados em 22), a indiciada revelou à trabalhadora senhora Dr^a ... que ia interromper os seus estudos em virtude de se encontrar grávida;*

24) *No mesmo contexto e ocasião indicados em 22) e 23), a trabalhadora senhora Dr^a ... alertou a indiciada para os problemas que aquela decisão lhe poderia causar, pelo não cumprimento das regras aplicáveis à profissão de educadora de infância;*

25) *Numa reunião havida a 1 de abril de 2013, a senhora Dr^a ... informou as trabalhadoras de que tinha sido efetuada uma inspeção por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho, sendo que havia necessidade de facultar documentação relativa a matéria laboral e que faltava (no que importa aos presentes autos) o documento relativo à conclusão da formação académica como educadora de infância por parte da indiciada;*

26) *A indiciada, sem nunca admitir que tinha interrompido os estudos, veio a apresentar um atestado da sua licenciatura em educação básica, mas sem referências ao estágio e mestrado;*

27) *A ..., Lda. dirigiu carta à Escola Superior de Educadores de Infância ..., a 15 de abril de 2013, que aqui se dá por integralmente reproduzida, para todos os legais efeitos;*



28) *A Escola Superior de Educadores de Infância ... dirigiu carta à ..., Lda., a 17 de abril de 2013, que aqui se dá por integralmente reproduzida, para todos os legais efeitos;*

29) *A indiciada não completou o tempo equivalente ao 2º estágio e o relatório final de estágio, no âmbito do mestrado em Educação Pré-Escolar, na Escola Superior de Educadores de Infância ...;*

30) *A indiciada cancelou a matrícula no mestrado em Educação Pré-Escolar, na Escola Superior de Educadores de infância ... em abril de 2013;*

31) *A indiciada, desde o início do ano letivo 2012/2013, presta o seu trabalho com a categoria profissional de educadora de infância, na sala de dois anos da creche;*

32) *A 29 de abril de 2013 foi realizada uma ação de acompanhamento e avaliação por parte dos serviços da Segurança Social, que tutelam a creche existente no estabelecimento da ..., Lda., no âmbito da qual foi identificada a situação da trabalhadora arguida, a qual foi formalmente qualificada como irregular e exigida a admissão de uma educadora de infância com habilitação profissional, como titular da sala dos dois anos;*

33) *A indiciada encontra-se na situação de baixa médica, desde 20 de maio de 2013, com termo previsto para 30 de junho de 2013.*

Foram considerados os factos resultantes de prova documental, bem como os demais factos acerca dos quais as testemunhas ouvidas em auto de declarações demonstraram conhecimento pessoal e direto, relevantes para a descoberta da Verdade e boa decisão do presente processo disciplinar laboral, tendo em conta o seu objeto.

Dos factos acima referidos, que aqui se dão por provados e integralmente reproduzidos, resulta que a trabalhadora arguida não completou o tempo equivalente ao 2º estágio e o relatório final de estágio, no âmbito do mestrado em



Educação Pré Escolar, na Escola Superior de Educadores de Infância ..., tendo cancelado a sua matrícula em abril de 2013.

Provada se encontra igualmente que a trabalhadora arguida, no ano letivo de 2012/2013, prestou o seu trabalho à ..., Lda. na sala dos dois anos da creche existente no estabelecimento da sociedade denominado "...", sito em ..., com a categoria profissional de educadora de infância.

Conforme assinalam os próprios serviços da Segurança Social, conforme resulta da documentação junto aos presentes autos e que aqui se dá por integralmente reproduzida, nos termos da Lei e dos regulamentos vigentes a trabalhadora arguida não podia licitamente prestar o seu trabalho como educadora de infância, sem ter completado, com aproveitamento, o mestrado em Educação Pré-Escolar.

Efetivamente, no que aqui importa, determina o Decreto-Lei n.º 99/2011, de 28 de setembro, que compete ao Instituto da Segurança Social, I.P. o licenciamento da actividade dos estabelecimentos de apoio social, de sociedades, em que sejam exercidas atividades e serviços no âmbito da segurança social relativos a crianças, em concreto às creches, de acordo com a sua regulamentação específica (cfr. artigos 1º, 2º, 4º, 5º e 11º do diploma legal em apreço).

Em desenvolvimento das referidas regras legais, determina a Portaria n.º 262/2011, de 31 de agosto, que nas creches é obrigatória a existência de um educador de infância por grupo, a partir da aquisição da marcha (cfr. artigo 10.º do diploma regulamentar em apreço).

Ora, foi exatamente por essa razão, para cumprimento desses dispositivos e para assegurar a manutenção da licença de funcionamento da sua creche, que a ..., Lda. promoveu a trabalhadora arguida de auxiliar de ação educativa a educadora de infância, para assim suprir o posto de trabalho correspondente, exigido para efeitos do lícito funcionamento da sala dos dois anos da sua creche.



Bem sabia a trabalhadora arguida que não tinha completado o seu mestrado em Educação Pré-Escolar até ao início do ano letivo 2012/2013, sendo que posteriormente (abril de 2013) veio até a interromper totalmente os seus estudos.

Contudo, tendo em vista usufruir da categoria de educadora de infância e da respetiva retribuição, não hesitou a trabalhadora arguida em deixar criar a convicção junto das suas colegas e da hierarquia da ..., Lda. de que tinha concluído os seus estudos, habilitando-a profissionalmente a exercer a função de educadora de infância, o que corresponde a ato tácito que lhe é imputável.

Mais, conforme se encontra provado, a trabalhadora arguida foi sistematicamente usando de comportamento omissivo protelando a apresentação de certificado de habilitações, mau grado as sucessivas e insistentes solicitações da hierarquia da ..., Lda. para esse efeito. Por essa razão, comprovou-se que a situação ilícita que lhe é imputável só veio a ser detetada quando, após ter entregue certificado de habilitações apenas referente á licenciatura em Educação Básica, a entidade empregadora veio a obter informação concreta acerca da sua situação escolar junto da Escola Superior de Educadores de Infância ...

Bem sabe a trabalhadora arguida que ao ter assumido funções como educadora de infância, sem para tanto estar habilitada, estava a violar gravemente as normas legais e regulamentares aplicáveis à sua profissão.

A legislação e regulamentação supra referidas apenas referem a obrigação de que a equipa técnica de cada sala da creche após a aquisição da marcha, integre uma educadora de infância, pelo que há que verificar quem pode licitamente assumir tal qualidade.

Conforme, uma vez mais, os próprios serviços da Segurança Social certamente indicam na documentação junta aos presentes autos, é no âmbito da Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, de 1 de outubro com as alterações subsequentemente introduzidas por diversos diplomas), mais concretamente no Decreto-Lei n.º 43/2007, de 22 de fevereiro, que se define terem habilitação



profissional para a docência enquanto educador de infância os titulares de grau de licenciado em Educação Básica e do grau de mestre, na especialidade correspondente (cfr. artigo 4.º do diploma legal em apreço).

Também os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho aplicáveis ao setor (a título de exemplo, entre outros o contrato coletivo entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, BTE n.º 30/2011, de 15 de agosto, sendo que se trata de regra uniforme no âmbito em apreço), descrevem da seguinte forma esta categoria:

Educador de Infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido e se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Indubitável é, portanto, que a trabalhadora arguida não dispõe da habilitação profissional, por falta da adequada formação académica, para prestar o seu trabalho com a categoria de educadora de infância nos termos legal e regulamentarmente exigidos.

Bem sabe, também, a trabalhadora arguida que ao assumir perante a entidade empregadora, tacitamente, ter a habilitação profissional adequada para o exercício do cargo de educadora de infância, omitindo não ter concluído a sua formação académica, passando a prestar o seu trabalho com aquela categoria, estava a colocar em causa o licenciamento de funcionamento da creche ..., Lda., podendo no limite motivar o seu encerramento administrativo (cfr. artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 99/2011, de 28 de setembro).



Bem sabe, ainda, a trabalhadora arguida que ao assumir as funções de educadora de infância sem para tal se encontrar habilitada, induziu dolosamente em erro a entidade empregadora, motivando-a a uma promoção e ao pagamento de retribuição de valor acrescido, a que de outra forma não teria direito.

Aplicando o Direito aos factos, em sede de infração disciplinar verifica-se, assim e nos exatos termos supra referidos, que aqui se dão por reproduzidos, a prática pela trabalhadora de um comportamento doloso, em estrito dolo direto, que constitui infração disciplinar por violação dos deveres gerais que para si decorrem da Lei, desde logo do disposto no artigo 126.º do Código do Trabalho e, ainda, nomeadamente, do disposto nas alíneas a) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

Trata-se, efetivamente, de um comportamento falso e desleal, grosseiramente violador do princípio da boa fé, que rotundamente desrespeita as mais elementares regras de convivência em sociedade e que, assim, destruiu totalmente, de forma indelével, a relação de confiança que necessariamente subjaz ao contrato individual de trabalho.

É, objetivamente, em face dos factos provados e em consequência das regras aplicáveis, totalmente inviável para a entidade empregadora manter a trabalhadora arguida no posto de trabalho que ocupa, enquanto educadora de infância da sala de dois anos da sua creche.

Igualmente de forma objetiva, após enganada pela trabalhadora arguida e por esta motivada a conferir-lhe categoria profissional de educadora de infância, violado o princípio da boa fé e desfeita a mais básica relação contratual de confiança, é impossível para a entidade empregadora manter a trabalhadora arguida ao seu serviço, em quaisquer outras funções.

Efetivamente, o comportamento culposos da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequência, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que constitui justa causa de despedimento, nos termos

do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho. Acresce que ao caso concreto nos termos supra referidos, se aplica igualmente a justa causa de despedimento prevista na alínea e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, porquanto, como se disse, os comportamentos da trabalhadora arguida causaram séria lesão aos interesses patrimoniais da ..., Lda.

Pelo exposto, a infração disciplinar praticada pela trabalhadora arguida constitui motivo de aplicação de sanção disciplinar traduzida em despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) número 1 do artigo 328.º Código do Trabalho.

Lavra-se, assim, a presente Nota de Culpa, que vai ser notificada, por carta registada com aviso de receção, à trabalhadora arguida, nos termos do artigo 353.º do Código do trabalho, para que esta, querendo, exerça o seu direito de resposta no prazo legal.

Encontrando-se a trabalhadora arguida grávida, no momento processual próprio será dado cumprimento ao disposto no 63.º do Código do Trabalho.

Oportunamente decidir-se-á, tendo em conta os factos apurados, a ..., Lda. apresentará participação criminal contra a trabalhadora arguida, nomeadamente pelo preenchimento do tipo criminal de usurpação de funções previsto e punido pelo artigo 358.º do Código Penal.

Regista-se, por fim, que para além dos efeitos disciplinares supra referidos os factos e o enquadramento legais supra referidos integram, a nosso ver uma situação de caducidade do contrato individual de trabalho, porquanto, apuradas tais circunstâncias e enquadramento, é manifesta a impossibilidade da trabalhadora prestar o seu trabalho à ..., Lda. com a categoria de educadora de infância, para a qual se encontra contratada, matéria que se retomará, no momento e locais próprios, que são a decisão final a proferir no presente processo disciplinar laboral.

..., 6 de junho de 2013”

1.1.2. A trabalhadora, que recebe a nota de culpa em 11.06.2013, responde em 4.07.2013, sucintamente nos seguintes termos:

“Assunto: Resposta à Nota de Culpa

Nos termos do art.º 355.º do Código de Trabalho, vem ..., responder à Nota de Culpa que contra si foi deduzida por Creche ..., nos seguintes termos:

I - Da Invalidez da Nota de Culpa:

1.º

O processo disciplinar e a subsequente nota de culpa remetidos à arguida ... deverão para os devidos e legais efeitos serem considerados inválidos como adiante se irá demonstrar.

2.º

De acordo com a previsão do n.º 1 do art.º 353.º do Código do Trabalho, a nota de culpa deve conter uma descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.

Sendo que, o não cumprimento deste preceito legal, tem como consequência a invalidade de todo o procedimento tendente ao seu despedimento, n.º 2 alínea a) do art.º 382.º do Código do Trabalho.

3.º

Da leitura da nota de culpa, conclui-se não existir qualquer descrição circunstanciada, em termos de modo, tempo e lugar. O que vem impedir o trabalhador, de exercer a sua defesa de forma eficaz, vendo violado o seu direito ao contraditório.

4.º

Na nota de culpa, em parte alguma é referido que a arguida praticou objetivamente determinado ilícito. Ao invés, a nota de culpa é elaborada em termos genéricos, inconclusivos, imprecisos e obscuros, como quando refere:

a) No art.º 14.º da nota de Culpa, para fundamentar o facto ilícito que a empregadora considera ter sido praticado pela arguida “entre as trabalhadoras

gerou-se a convicção que a arguida tinha concluído o mestrado em educação pré - escolar”.

- b) Ou, sobre esse eventual facto ilícito, como é referido na página 7 dessa peça processual “não hesitou a trabalhadora arguida em deixar criar a convicção junto das colegas e hierarquia ..., de que tinha concluído os seus estudos...”*
- c) Ou ainda nos art.ºs 13.º, 22.º, 23.º e 24.º dessa peça processual onde é referido “... em data não concretamente apurada...”*
- d) Como, quando refere na página n.º 8 parte final “...que a trabalhadora assumiu tacitamente perante a entidade empregadora, ter habilitação profissional adequada para exercício do cargo de educadora de infância...”*

5.º

Pelo exposto, deverá a nota de culpa ser considerada inválida nos termos e para os efeitos previstos, do n.º 1 do art.º 355.º do Código do Trabalho.

II - Da Caducidade do Procedimento Disciplinar

6.º

De acordo com o n.º 2 do art.º 329.º do Código do Trabalho, há caducidade do procedimento disciplinar, quando este não é exercido no prazo de 60 dias, contados a partir do momento em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com poderes disciplinares sobre o trabalhador tem conhecimento dos factos que por ele foram praticados.

Sendo que, o referido prazo só interrompe, com o início do inquérito nos termos do disposto no art.º 352.º do Código do Trabalho.

7.º

No caso dos presentes autos, a arguida assinou com a entidade patronal um contrato de trabalho como educadora de infância 01 de julho de 2012 embora, tivesse de facto começado a exercer essas funções em abril de 2012, a pedido da entidade patronal, quando ainda era auxiliar de ação educativa.

8.º

Após a assinatura contrato de trabalho referido no artigo que antecede, a arguida



foi acompanhada pela orientadora do estágio que se deslocou ao seu local de trabalho "...", conforme confissão constante do art.º 13 da Nota de Culpa que desde já se aceita.

9.º

Foram efetuadas 2 (duas) deslocações à "...", pela orientadora de estágio Drª ..., professora da Escola Superior de Educadores de Infância ..., a saber:

- i) Novembro de 2012.
- ii) 19 de fevereiro de 2013.

10.º

Aquando da sua deslocação à "Creche Morangos" a Drª ..., chegou a falar com a Drª ..., sobre a falta de uma coordenadora pedagógica de creche para orientar o estágio da arguida.

11.º

O primeiro dos factos descritos no art.º 9.º desta peça processual, ocorreram passados 4 meses (novembro de 2012) após a assinatura do contrato de trabalho. Se dúvidas existissem, passou a ser do conhecimento da entidade empregadora que a arguida ainda não tinha concluído o seu mestrado, uma vez que, ainda estava a fazer o seu estágio, que estava a ser acompanhado pela Drª ...

12.º

Embora a entidade empregadora queira convenientemente nesta fase processual fazer de conta que não se recorda das datas em que foram efetuadas as deslocações da orientadora de estágio Drª ..., conforme refere no art.º 13.º da Nota de Culpa, existe contudo a obrigação de saber, que pelo menos uma das visitas, foi realizada no decurso do ano de 2012, como aliás, é referido no auto de declarações junto aos autos, pela depoente Drª ...

13.º

Mesmo que, para efeitos de caducidade se queira atender à data de 19 de fevereiro (última visita da orientadora), o prazo de 60 dias para o procedimento disciplinar terminou em 19 de abril.

14.º

Pelo exposto, deverá o procedimento disciplinar ser considerado extinto por caducidade de acordo com o n.º 2 do art.º 329.º do Código do Trabalho.

III - Resposta à Nota de Culpa

É verdade o referido nos art.ºs n.º 1.º a 7.º; 9.º, 10.º;11.º; 12.ºº;15.º; 16.º;20.º;21.º; 31.º e parcialmente verdade o referido no art.º 25.º da nota de culpa.

15.º

É falso, o referido no art.º 8.º da nota de culpa. A arguida nunca beneficiou do estatuto de trabalhadora estudante. Tendo cumprido na íntegra o seu horário de trabalho (8 horas diárias). Vendo-se obrigada a tirar dias de férias para poder participar nas saídas e seminários da faculdade.

16.º

Não corresponde à verdade o referido no art.º 13.º. A orientadora do estágio Drª ..., deslocou-se ao local de trabalho da arguida por 2 (duas) vezes, sendo este aliás, o número obrigatório de visitas que a orientadora da faculdade tem de cumprir.

Sendo que, a 1ª visita foi efetuada em novembro de 2012 e a 2ª visita em 19 de fevereiro de 2013.

Foi na sequência de uma dessas visitas, que a Drª ... falou com a Drª ..., sobre o facto de não haver uma coordenadora pedagógica de creche para orientar o estágio da arguida.

17.º

Não compreende a arguida, a afirmação contida no art.º 14.º da Nota de Culpa "... que se criou a convicção na ... que a indiciada tinha terminado o seu mestrado...". Por quem? Em que data? Se, em fevereiro de 2013, a arguida estava a ser seguida por orientadora de estágio, na melhor das hipóteses, só em junho/julho de 2013, é que seria conferido o grau de mestre.

18.º

É verdade, o referido no art.º 16.º da nota de culpa. Isto é, que a arguida, iniciou formalmente a sua atividade como educadora de infância em 01 de julho de 2012.

Contudo, a arguida sob proposta da entidade patronal na pessoa da Drª ..., começou a exercer essas funções, desde abril de 2012, na sala dos educandos com (um) ano, até ao final do mês de junho de 2012, quando ainda tinha a categoria profissional de Auxiliar de Educação.



19.º

Aliás, nessa data de abril de 2012, a Drª ... falou individualmente com os pais dos menores, dando-lhes conhecimento de que a partir dessa data, seria a arguida a educadora de infância da sala de 1 (um) ano.

20.º

Também não corresponde à verdade, o alegado no art.º 17.º, a arguida foi substituir na sala dos educandos de 1 (um) ano, uma educadora que tinha deixado de exercer funções nesse estabelecimento de ensino.

A educadora com baixa médica que é referida nesse artigo, estava na sala dos alunos do 3/5 anos, que é denominada sala pré-escolar.

21.º

Não é verdade que a Drª ... tenha solicitado à arguida em 01 de julho de 2012, o diploma comprovativo da conclusão dos estudos como é referido no art.º 18.º.

Foi a arguida, quem por sua livre iniciativa fez a entrega da declaração comprovativa da finalização da licenciatura em educação básica, conforme cópia do mesmo que se junta e dá como reproduzido. Doc. n.º 1.

22.º

Também não corresponde à verdade, o referido no art.º 19.º sobre o conteúdo da reunião tida em fevereiro de 2013.

Nessa reunião, foi dito à arguida pela Drªs ... e ..., que estavam a gostar do desempenho que esta estava a ter ao longo do ano.

Nenhuma referência foi feita sobre a baixa médica (licença de maternidade) da outra educadora.

E muito menos, lhe foi pedido documento comprovativo da conclusão dos seus estudos, o que aliás a acontecer em fevereiro de 2013, seria um perfeito absurdo, a saber:

a) Se, em 19 de fevereiro a Drª ... foi recebida pela entidade patronal nas suas instalações na qualidade de orientadora de estágio da arguida, era impossível que esta, antes de terminado o ano letivo, já tivesse concluído o seu mestrado.

23.º

Não é verdade, que a arguida tenha tido qualquer conversa com a Drª ... como, é referido nos art.ºs 22.º, 23.º e 24.º, sobre o facto de ter conseguido ou não

completar a sua formação como educadora de infância. E, uma vez que a nota de culpa não refere datas, o local aonde ter-se-à sido tida essa suposta conversa, a arguida vê prejudicada a sua defesa, vendo-se deste modo impossibilidade de demonstrar a falsidade das afirmações vertidas nesses artigos.

24.º

É parcialmente verdade o referido no art.º 25.º, à indiciada foi-lhe apenas pedido em 01 de abril de 2013 o certificado de licenciatura. O referido documento foi entregue com a data de 05 de abril de 2013, conforme consta da página 6 do processo disciplinar.

Nessa data de 01 de abril, a arguida deu conhecimento à Drª ..., que devido a complicações com a sua gravidez, que se estavam a agravar, iria ter de a anular o estágio de mestrado e defesa do relatório final.

25.º

Acresce dizer, que em 01 de abril de 2013, a arguida era licenciada em Educação Básica e tinha e já tinha feita a cadeira de Teoria do Mestrado, encontrando-se há cerca de 2 meses de concluir o seu mestrado.

26.º

Só por razões de extrema relevância como é o caso de estar em causa a vida do nascituro, levaram a arguida a interromper o estágio de mestrado e defesa do relatório final a cerca de 2 (dois) meses de concluir o seu mestrado Conforme mail enviado à Escola Superior ... em 03 de abril de 2013, que se junta e dá como reproduzido Doc. n.º 2.

27.º Mais uma vez a entidade empregadora no seu art.º 26.º faz de conta que desconhece que neste ano de 2013, a orientadora de estágio Drª ... se deslocou à "...” para fazer o acompanhamento da aluna ... ora arguida e que em consequência, era de todo impossível estar em abril concluído o seu mestrado.

28.º

É falso que exista um 2.º estágio como é referido no art.º 29.º, o que é aliás, facilmente demonstrável através do plano curricular do curso.

O que efetivamente existe, é um estágio de mestrado (que era o que a arguida estava a fazer), estágio esse, que só é possível fazer, após a conclusão da Teoria do mestrado.



Por ultimo, faz-se a defesa de relatório final. Conforme consta do documento n.º 11 do processo disciplinar.

29.º

A arguida não cancelou a matrícula do mestrado, como é referido no art.º 30.º. Conforme resulta do Doc. n.º 1 desta Resposta à nota de Culpa, a arguida requereu a 2 meses de obter o grau de mestre, a anulação do seu estágio de mestrado e defesa do relatório final por estar grávida e com problemas na gravidez.

30.º

Não é verdade o referido art.º 32.º da Nota de Culpa e constante a fls n.º 12 do processo disciplinar, com o título “ficha de Resultado da Ação de Acompanhamento/Avaliação” nessa ficha com a data de 29/04/2013, são reveladas algumas irregularidades detetadas na Creche, ... Ldª, e entre outras é referido:

a) Deverá ser admitido um Ed. Infância, dada a situação detetada.

31.º

A haver alguma irregularidade, esta não dizia respeito à indiciada.

Conforme consta do mail enviado à Segurança Social em 23/05/2013, constante de fls n.º 21 o processo disciplinar, a Drª ... declara, que só por essa altura é que tomou conhecimento que a arguida não possuía o grau de mestre.

Se, a ficha de avaliação foi efetuada 1 (um) mês antes do envio do mail, a irregularidade aí descrita não pode ser reportada à arguida.

32.º

Se, para o exercício da atividade de educadora de infância é necessário possuir o Mestrado em Educação pré - Escolar, à entidade patronal compete assegurar que a pessoa a contratar possua esses requisitos, antes de, com ela celebrar um contrato de trabalho.

33.º

Contudo, a entidade patronal, porque lhe foi conveniente, incumbiu a arguida ainda com a categoria de auxiliar de educação, de prestar trabalho na sala de 1 (um) ano como educadora de infância, entre abril de e julho de 2012.

34.º

Tanto quanto é do conhecimento da arguida, das 3 (três) educadoras de infância existentes na “...”, só uma das educadoras, é que no ano letivo de 2012/2013,



possui o curso com o grau de mestre. A outra educadora, ... tem também, tal como a arguida apenas a Licenciatura em Educação Básica.

35.º

Daí que o pedido de esclarecimento que a entidade empregadora efetuou à Segurança Social em 23/05/2013, junto ao processo disciplinar a fls n.º 21, especificamente sobre a sua pessoa, revela uma clara atitude discriminatória, violadora do princípio da igualdade de tratamento consagrado no art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa.

36.º

Assim como considera despropositado que nesse pedido seja afirmado que “tomaram conhecimento recentemente a arguida não concluiu a sua formação académica”, quando cerca de 2 (dois) meses antes, fevereiro de 2013, a autora do mail/ Drª ..., tinha recebido pela última vez nas suas instalações a orientadora de estágio da indiciada Drª ..., o que atesta, que a arguida em abril (antes do fim do ano letivo) não podia ter ainda concluído os seus estudos.

37.º

É absurdo, vir acusar a arguida de querer beneficiar da retribuição de educadora de infância, por quanto, a arguida recebe ilíquidos €780,00 mensais e uma educadora de infância de acordo com a tabela oficial, recebe mais de €1.200,00.

38.º

Desconhece a arguida, qual foi o critério utilizado para concluir que, “a arguida assim tacitamente ter habilitação profissional adequada” e que, em consequência está a colocar em causa o licenciamento de funcionamento da Creche ..., Ldª (pág. 8 da nota de culpa).

39.º

Fundamenta a entidade patronal a justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e na alínea e) do n.º 2 do art.º 351.º do Código do Trabalho.

40.º

Para que exista justa causa de despedimento n.º 1 do art.º 351.º do Código do Trabalho, é necessária a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Um comportamento culposo do trabalhador (elemento subjetivo).



- b) *Um comportamento em si grave e com consequências graves (elemento objetivo).*
- c) *A imediata ou praticamente impossível subsistência da relação de trabalho, motivada por aquele comportamento.*

41.º

A arguida não teve qualquer comportamento culposo, aquando da assinatura do contrato de trabalho como educadora de infância, isto porque:

- a) *É obrigação de quem contrata, saber se o elemento a contratar cumpre os requisitos necessários para exercer a função para a qual é contratado.*
- b) *Para além do mais, a arguida já tinha desempenhado essas funções quando era auxiliar de educação e nenhuma exigência curricular lhe foi feita.*
- c) *Como ainda, pelo facto de existir na “Creche ...”, outra colega ... a desempenhar também as funções de educadora de infância, com as mesmas habilitações académicas da arguida.*

42.º

Não sabe a arguida, qual foi a séria lesão dos interesses patrimoniais da ..., Ldª, que a entidade empregadora a acusa, uma vez que, tal lesão não é objetivamente identificada na Nota de Culpa, nem, qual o valor correspondente à lesão referida.

Termos em que, improcede a justa causa de despedimento invocada pela entidade patronal, devendo os presentes autos serem arquivados.

Prova Testemunhal:

1.º ..., professora da Escola Superior de Educadores de Infância ..., com sede em...

Requere-se a audição da testemunha aos art.ºs n.ºs 8.º, 9.º, 10.º, 12.º, 16.º, 17.º, alínea a) do art.º 22.º, 28.º e 36.º da Reposta à Nota de Culpa.

Junta: 2 documentos”

1.1.3. São, ainda juntos, ao processo os seguintes elementos:



- Despacho de abertura de procedimento prévio de inquérito, de 13.05.2013, a folhas 1 do processo;
- Contrato de trabalho a termo certo, de 1.12.2007, a folhas 2 e 3 do processo;
- Contrato de trabalho sem termo, de 1.04.2009, a folhas 4 e 5 do processo;
- Aditamento ao contrato de trabalho sem termo, de 30.06.2012, a folhas 6 do processo;
- Certificados emitidos pela Escola Superior de Educadores de Infância ..., de 4.05.2013 e 5.04.2013, de folhas 7 a 9 do processo;
- Ofício da entidade empregadora dirigido à Escola Superior de Educadores de Infância ..., de 15.04.2013, a folhas 10 do processo;
- Ofício da Escola Superior de Educadores de Infância ... dirigido à entidade empregadora, de 17.04.2013, a folhas 11 do processo;
- Ficha de Resultado de Ação de Acompanhamento/Avaliação da Segurança Social, de 29.04.2013, a folhas 12 do processo;
- Quatro autos de declarações, de 29 e 31 de maio de 2013, de folhas 12 a 17 do processo;
- Declaração médica de gravidez, de 6.03.2013, a folhas 18 do processo;
- Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho por Estado de Doença, de 20.05.2013, de 31.05.2013 e de 27.06.2013, a folhas 19, 20 e 81 do processo;
- Pedido de esclarecimento solicitado pela entidade empregadora a ...@seg-social.pt, de 23.05.2013, a folhas 21 do processo;
- Resposta de ...@seg-social.pt dirigida à entidade empregadora, de 28.05.2013, a folhas 22 e 23 do processo;
- Relatório das diligências realizadas no âmbito do inquérito, de 5.06.2013, de folhas 24 a 29 do processo;
- Diversos e-mails, faxes e cartas dos mandatários das partes no procedimento, entre 18 de junho e 12 de julho de 2013, a folhas 44 a 45; 47 a 48; 50; 52; 54 a 55; 73; 76; 78 a 80; 84 do processo;
- Declaração da Escola Superior de Educadores de Infância ..., de 11.10.2011, a folhas 66 do processo,
- E-mail de anulação de estágio, de 4.04.2013, a folhas 67 do processo;

- Cartas dirigidas à testemunha da trabalhadora, de 8.07.2013 e de 12.07.2013, a folhas 70 e 81 do processo;
- Auto de declarações da testemunha da trabalhadora, de 23.07.2013, a folhas 87 e 88 do processo;
- Relatório das diligências realizadas no âmbito da instrução do processo, a requerimento da trabalhadora, de 26.07.2013, de folhas 90 a 94 do processo;
- Procuração, de 21.05.2013, a folhas 51 do processo;
- Comprovativos de envio e receção de documentos, a folhas 42, 43, 46, 49, 53, 56, 57, 68, 69, 71, 72, 74, 75, 77, 82, 83, 85, 86 do processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 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 atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva 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 discriminação sexual direta 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 adotar medidas de proteção 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho,

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).



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.

- 2.3.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.4.** 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 proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.5.** 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 proteção 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 competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o

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

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva 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 atividade profissional (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. A nota de culpa delimita o objeto 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 infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** De acordo com a nota de culpa a trabalhadora é acusada de *“criar a convicção junto das suas colegas e da hierarquia da ..., Lda. de que tinha concluído os seus estudos, habilitando-a profissionalmente a exercer a função de educadora de infância”, de “ter assumido funções como educadora de infância, sem para tanto estar habilitada”, de “prestar o seu trabalho como educadora de infância, sem ter completado, com aproveitamento, o mestrado em Educação Pré-Escolar”, de ter induzido “dolosamente em erro a entidade empregadora, motivando-a a uma promoção e ao pagamento de retribuição de valor acrescido, a que de outra forma não teria direito”, em violação do dever geral de boa-fé, do dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as*

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
RUA VIRIATO, N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 213104661/62 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt



peças que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade e do dever de guardar lealdade ao empregador.

- 2.10.** A trabalhadora, é assim, acusada em síntese de ter adotado *“um comportamento falso e desleal (...) destruiu totalmente, de forma indelével, a relação de confiança que necessariamente subjaz ao contrato individual de trabalho”*, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tanto como educadora de infância como auxiliar de educação sendo alegado, ainda, pela entidade empregadora a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.
- 2.11.** Iguamente, entende a entidade empregadora que *“para além dos efeitos disciplinares supra referidos, os factos e o enquadramento legais supra referidos integram, a nosso ver, uma situação de caducidade do contrato individual de trabalho, porquanto, apuradas tais circunstâncias e enquadramento, é manifesta a impossibilidade da trabalhadora prestar o seu trabalho à ..., Lda. com a categoria de educadora de infância, para a qual se encontra contratada”*.
- 2.12.** Importa, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, analisar a prova dos factos imputados à trabalhadora para efeitos do apuramento de eventuais indícios de discriminação por motivo de maternidade:
- 2.12.1.** Do processo consta, a folhas 2 a 6, contrato de trabalho a termo resolutivo da trabalhadora grávida, datado de 1.12.2007 e convertido em contrato sem termo em 1.04.2009, para o exercício de funções correspondentes à categoria profissional de Auxiliar de Educação, e um aditamento do contrato de trabalho da referida trabalhadora grávida, datado de 30.06.2012, do qual consta o exercício de funções correspondentes à categoria profissional de Educadora de Infância.
- 2.12.2.** A trabalhadora é titular de uma licenciatura em Educação Básica, concluída no ano letivo de 2010/2011, conforme folhas 7 a 9 do processo, datadas de 4 e 5 de abril de 2013.



2.12.3. Em 17.04.2013, a entidade empregadora teve conhecimento do cancelamento da matrícula para completar o tempo equivalente ao 2.º estágio e o relatório final de estágio inserido no Mestrado em Educação Pré-Escolar, conforme folhas 11 do processo.

2.12.4. Do depoimento da diretora geral da entidade empregadora, a folhas 16 do processo, decorre que: *“em junho ou julho de 2012, como tinham uma educadora de infância em baixa prolongada, facto que vinha já ocorrendo no ano letivo anterior, foi pela depoente proposto à arguida assumir o cargo de educadora de infância numa das salas, pois havia a convicção de que tanto a arguida como ..., colega que se encontrava em situação semelhante, tinham concluído a sua formação académica como educadoras de infância. (...) A arguida de imediato manifestou a sua disponibilidade para assumir aquele cargo, sendo que, em boa verdade, nunca referiu expressamente à depoente que não tinha concluído a sua formação académica como educadora de infância (...).”*

“(...) a depoente logo desde essa altura lhe pediu, com insistência, que facultasse a documentação comprovativa da conclusão da sua formação académica (...)” e “Em fevereiro de 2013 (...) a depoente referiu expressamente à arguida que (...) era imprescindível que apresentasse a documentação comprovativa da conclusão dos seus estudos como educadora de infância (...)”, o que veio a repetir-se “numa reunião havida a 1 de abril de 2013 (...) sendo que havia necessidade de facultar documentação relativa a matéria laboral e faltava (...) o documento relativo à conclusão do curso por parte da arguida (...).”

2.12.5. Dos restantes três depoimentos, a folhas 13 a 15 do processo, as trabalhadoras da entidade empregadora, duas educadoras de infância e uma auxiliar de ação educativa afirmam o seguinte: *“(...) sabia que a arguida estava a tirar o curso de educadora de infância, tendo em conta o que arguida dizia (...) referiu recordar-se que a orientadora de estágio da arguida se deslocou várias vezes às instalações da sociedade, não se recordando especificamente de datas (...); “(...) a depoente confirmou que a arguida passou no corrente ano letivo a desempenhar as funções de educadora de infância, na sala de dois anos da creche. (...) A depoente*



esclareceu ainda que ficou convencida de que a arguida tinha concluída a sua formação académica como educadora de infância, tendo mais que agir como tal e era de todos conhecido que tinha vindo a frequentar esse curso, tal como, aliás, outra colega, ... Mais, teve conhecimento direto de que a orientadora de estágio da arguida esteve algumas vezes no estabelecimento, aqui chegando a permanecer manhãs inteiras. (...); “(...) A depoente esclareceu ter trabalhado no ano letivo passado diretamente com a arguida (...) durante alguns meses, enquanto a educadora de infância que ali desempenhava funções esteve doente, tendo ambas ficado a acompanhar essa sala. Tinham então as duas a categoria de auxiliar de ação educativa. (...) A depoente alertou a arguida para os problemas que essa decisão poderia causar, pois na sua universidade sempre lhe tinham dito que uma estudante de mestrado poderia assumir funções como educadora de infância, titular de uma sala, mas apenas se estivesse a prosseguir estudos, sem o que só poderia ser educadora de apoio, havendo uma outra educadora titular. (...)”.

2.12.6. De acordo com o esclarecimento prestado por ..., a folhas 22 e 23 do processo:

“(...) Se um elemento iniciou o curso de educação de infância mas não concluiu o mesmo e por esse facto não foi emitido um documento comprovativo de fim de curso e respetivo aproveitamento, não poderá desempenhar as funções docentes previstas no estatuto da carreira docente (...) poderá este elemento ser ajudante da ação educativa mas nunca assumir as funções atribuídas ao educador de infância por não ter habilitações credenciadas para tal. (...)”.

2.12.7. De acordo com documento a folhas 67 do processo, a trabalhadora invoca como motivo da anulação do estágio de Mestrado “*alguns problemas na gravidez*”.

2.12.8. No depoimento da docente da Escola Superior de Educação ... confirma-se a “*realização de duas deslocações à “creche ...”, a 6 de novembro de 2012 e a 19 de fevereiro de 2013. (...) a trabalhadora arguida só em junho/julho de 2013 poderia obter o grau de mestre. (...) o estágio é dividido em duas fases, no âmbito do mestrado, sendo a sua duração definida em plano curricular, publicado em “Diário da República”. O estágio vai decorrendo, quer tenha ou não sido concluída a*

cadeira de “Teoria do Mestrado”, concluindo-se com a apresentação de tese, com base em trabalho científico de campo. Trata-se de um mestrado profissionalizante, não de um mestrado académico. Sem mestrado, não pode exercer-se a profissão de educador de infância (...).”

2.13. 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.

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).

2.14. A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao/à trabalhador/a (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreu a infração disciplinar.

2.15. Assim, na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa ter presente, como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)⁵ 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.

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

Como se concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁶: *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 subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objetiva, 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 ação 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 objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396.º, n.º 2, do CT⁷, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter 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 proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente 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*

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁷ Atual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



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 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 (art.º 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. Assim, 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 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 infração – cfr. art.º 367.º do CT.⁸

- 2.16.** No caso em análise, o processo disciplinar não contém prova inequívoca de que em 30.06.2013, a entidade empregadora não tivesse conhecimento das habilitações da trabalhadora grávida e da sua conformidade ou desconformidade com a possibilidade de prestar o seu trabalho enquanto educadora de infância. Na verdade, não resultam esclarecidos no processo os motivos devidamente comprovados pelos quais a diretora geral da entidade empregadora criou a convicção de que a trabalhadora tinha concluído a sua formação académica como educadora de infância ou porque motivo, após as alegadas solicitações dos comprovativos desse facto, não foram adotadas quaisquer medidas que resultassem devidamente comprovadas no processo, tanto mais que resulta

comprovado que a orientadora do estágio da trabalhadora grávida realizou duas deslocações à entidade empregadora.

2.17. Neste sentido, e muito embora se afigure que a trabalhadora não pode exercer a sua atividade enquanto educadora de infância não resulta inequívoco o seu grau de culpa ou, no quadro de gestão da empresa, a relação entre a trabalhadora e a representante da entidade empregadora, dado resultar esclarecido no processo que a trabalhadora acompanhou uma sala do jardim de infância, juntamente com outra colega, ambas com a categoria profissional de auxiliar de educação, ainda em data anterior ao aditamento ao seu contrato de trabalho.

Atendendo, ainda, aos esclarecimentos prestados pela Segurança Social, entidade com competência para o acompanhamento, avaliação e fiscalização da creche, a folhas 22 e 23 do processo, em como “*poderá este elemento ser o ajudante da ação educativa*” não resulta comprovada a impossibilidade imediata da subsistência da relação laboral.

2.18. Refira-se que o caso em análise se afigura enquadrável nos artigos 115.º e seguintes do Código do Trabalho, designadamente o n.º 1 do artigo 117.º que prevê que sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato. Aluda-se igualmente ao previsto no artigo 121.º relativo à invalidade parcial de contrato de trabalho que prevê que a nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada.

2.19. Igualmente, não resulta demonstrado, mas tão só alegado, que o comportamento da trabalhadora tenha lesado interesses patrimoniais sérios da empresa.

2.20. Importa, por último, referir fase às conclusões que se extraem do processo analisado, que a entidade empregadora valorizou como indícios de infrações

⁸ Atual artigo 330.º do Código do Trabalho de 2009.

disciplinares a informação da Escola Superior de Educadores de Infância ..., a folhas 11 do processo, da qual consta que a trabalhadora cancelou em abril de 2013 a matrícula do Mestrado em Educação Pré-Escolar.

Ora, como ficou devidamente referido e provado no processo, o exercício da atividade de educadora de infância depende da conclusão do referido Mestrado e não da sua frequência.

Tal circunstância implica a subsistência de dúvidas quanto à data efetiva em que a entidade empregadora terá tido conhecimento dos factos relevantes, não sendo inequívoco que tenham sido observados os prazos que determinam a caducidade do procedimento disciplinar nos termos previstos no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, e nos termos previstos no artigo 352.º do mesmo diploma.

2.21. Em rigor, o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração (n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho). A notificação da nota de culpa ao trabalhador ou o procedimento prévio de inquérito, quando necessário e desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo, interrompem a contagem do prazo de caducidade (n.º 3 do artigo 353.º e artigo 352.º do Código do Trabalho).

2.22. Assim sendo, incumbia à entidade empregadora, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, afastar quaisquer dúvidas que pudessem subsistir, afigurando-se, de acordo com o exposto no parecer, não estarem reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, nos termos e de acordo com o previsto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que a sanção de despedimento poderia configurar uma discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora ... LDA., não logrou ilidir a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 26 DE AGOSTO DE 2013**