

PARECER N.º 576/CITE/2017

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

Processo n.º 1574/DP/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.10.2017 da entidade empregadora ..., cópia de processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa de trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Educadora de Infância, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Em 04.08.2017, a trabalhadora arguida rececionou a nota de culpa com a intenção de proceder ao despedimento com justa causa, referindo o seguinte:

“(...)

Nos termos do disposto nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho, vem juntar à comunicação de intenção de despedimento da trabalhadora ..., (...) com a categoria profissional de Educadora de Infância, a nota de culpa, nos seguintes termos:

1º

A arguida está ao serviço da ... desde o dia 2 de Fevereiro de 2004 data em que celebrou contrato de trabalho para desempenhar com zelo, lealdade e diligência as funções inerentes à categoria profissional de Educadora de Infância, incumbindo-lhe organizar e aplicar os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da

criança, nomeadamente psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral; acompanhar a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

2º

Pelos factos que seguidamente se descreverão demonstrar-se-á, sem margem para dúvidas, a total falta de sentido profissional, responsabilidade, zelo, brio e diligência na execução das tarefas a que estava incumbida a arguida.

3º

No dia 9 de Junho do corrente ano deu entrada na ..., missiva remetida pelos pais de uma criança integrada na sala do berçário da Creche.

- Doc. 1 -

4º

O conteúdo da missiva era por demais inquietante para que a Direcção pudesse adoptar uma postura passiva.

5º

Na missiva foram levantadas graves questões acerca do trabalho prestado pela trabalhadora (...).

6º

O que necessariamente conduziu a que fosse levada a cabo uma avaliação interna sob o trabalho prestado pela trabalhadora arguida, devido.

7º

Os pais da criança acusam a trabalhadora arguida de não prestar o acompanhamento

8º

De não ter realizado nenhuma reunião de forma a informar os pais acerca do desenvolvimento da menor.

9º

Sentindo por isso que a criança não recebeu o acompanhamento devido e necessário.

10º

Os pais da criança realçaram ainda que as falhas existentes apenas não foram mais graves pois foram sempre colmatadas pelas auxiliares da sala em causa.

11°

Contudo o trabalho de direcção da sala não compete às auxiliares mas sim à Educadora.

(...)

14°

Facto é que a trabalhadora arguida não realizou qualquer reunião com os pais da criança em questão, com excepção da reunião para apresentação da Educadora que se encontra atualmente a substituir por via da licença de maternidade.

15°

Tendo a trabalhadora arguida entrado de baixa de maternidade a 27 de Maio de 2017, certo é que tinha a obrigação de ter reunido com todos os pais das crianças que lhe são confiadas de forma a transmitir a todos e cada um deles o trabalho desenvolvido e as competências adquiridas pelos menores.

16°

A trabalhadora arguida, ao contrário do que se lhe era imposto, não realizou nenhuma reunião com os pais da menor.

17°

Não lhes transmitiu qualquer informação acerca da avaliação das capacidades adquiridas pela menor no período em que esta frequentou a sala do berçário da creche sob a suposta supervisão e direcção pedagógica daquela.

18°

Não obstante não ser obrigatória a presença física de uma Educadora de Infância na sala do berçário, certo é que a direcção da sala do Berçário fica entregue a uma Educadora de Infância, a quem compete planear, coordenar e fiscalizar todo o trabalho desenvolvido na sala do berçário.

19º

O que claramente não foi feito.

20º

Questionadas acerca da situação, as auxiliares da sala da Berçário confirmaram que, de facto, a direção da sala foi praticamente inexistente.

21º

Ficando muitas vezes nas suas mãos a decisão acerca do que fazer, dos trabalhos a realizar e das actividades a levar a cabo.

21º

Questionada a auxiliar (...) sobre se a trabalhadora arguida procurou, no decorrer do presente ano letivo, reunir com os pais das crianças de forma a transmitir-lhes toda a informação relevante acerca dos seus filhos, a mesma respondeu que não, com exceção da reunião para apresentação da educadora substituta.

22º

A mesma auxiliar afirmou ainda que os pais das crianças, (...), por diversas vezes lhe transmitiram que queriam reunir com a educadora responsável pelo berçário, pois gostariam de saber como vinha a decorrer a desenvolvimento da menina da escola, contudo nunca foi agendada, pela trabalhadora arguida, nenhuma reunião.

23º

A verdade é que a trabalhadora arguida só muito raramente é que se apresentou no berçário, só lá comparecendo quando era expressamente pedida a sua presença.

24º

Razão pela qual desconhece por completo a constituição do grupo

25º

De facto, após a receção desta missiva dos pais, e face às acusações levantadas, foi decidido pela Direção da ... proceder a averiguações internas a fim de determinar se o trabalho realizado pela trabalhadora

arguida na sala do Berçário, bem como na sala ... (igualmente dirigida por si) havia ou não sido negligente.

26°

Nesse sentido foi pedido à atual coordenadora da Creche que levasse a cabo as diligências necessárias a fim de esclarecer a situação.

27°

A primeira diligência levada a cabo foi a análise da documentação relativa à planificação das actividades da sala do Berçário.

28°

O que, de imediato, permitiu concluir por uma grave negligência.

29°

A sala do Berçário é, no presente ano letivo, composta por 4 meninas e 4 meninos.

30°

Facto que deveria ser conhecido pela trabalhadora arguida visto ter a sala do Berçário sob a sua direção pedagógica.

31°

Da análise do projecto pedagógico da sala do Berçário, elaborado e devidamente rubricado pela trabalhadora (...), consta, que "o grupo é constituído por crianças entre os 9 e os 15 meses, sendo composto por 3 meninas e 5 meninos, todos residentes no concelho de ..., sendo 3 crianças filhas únicas e 5 delas tendo irmãos."

- Doc. 2 -

32°

A descrição em causa não tem a menor correspondência com a realidade.

- Doc. 3 -

33°

A constituição do grupo de trabalho não é circunstância irrelevante, antes pelo contrário, o sexo da criança, a idade e mesmo a constituição do seu agregado familiar são circunstâncias determinantes

não só no desenvolvimento da criança como também na análise do seu comportamento.

34°

Compete à Educadora encarregue da direção da sala do Berçário saber a constituição do mesmo.

35°

E no caso vertente ou a trabalhadora arguida não sabia a constituição da sala que dirige ou, se o sabia, elaborou o plano de tal forma leviana que não lhe foi sequer possível descrever o grupo de forma correta.

36°

E não conhecendo o grupo não pode cumprir, como lhe é exigido, a tarefa de avaliação das crianças, razão pela qual a trabalhadora arguida ao invés de realizar, ela própria, a avaliação das crianças, exige às auxiliares da sala que seja estas a realizar as avaliações, quando tal não pode suceder.

37°

Primeiro porque as auxiliares não têm formação específica para avaliarem o desenvolvimento da criança, quem o tem é a Educadora que teve formação superior para o efeito.

38°

E depois porque as avaliações são da competência da Educadora e não das auxiliares, razão pela qual, nas avaliações é aposta a assinatura da Educadora e não das auxiliares.

39°

A verdade é que a Educadora não quis executar a tarefa que lhe competia, não quis ter esse trabalho, tendo antes optado por onerar as auxiliares da sala com trabalho que não lhes competia.

40°

O que fez durante todo o ano, tendo inclusivamente chegado a exigir às funcionárias para realizarem em Maio a avaliação das capacidades das crianças em Fevereiro.

41°

A avaliação das capacidades já é, em si mesmo, uma tarefa para a qual as auxiliares não têm formação específica, quanto mais se lhes for exigido para, em Maio, se lembrarem se uma determinada criança em Fevereiro já realizava esta ou aquela tarefa.

42°

Aliás durante o corrente ano letivo foi apanágio da trabalhadora arguida a delegação de trabalho nas auxiliares da sala.

43°

A ... recebe, todos os anos letivos, alunas da Escola ... para realização de estágio.

44°

Findo o estágio compete à Educadora que dirigiu o mesmo elaborar um relatório final e atribuir nota à aluna, nota essa que contará para a sua avaliação final global junto da

45°

Uma vez que a trabalhadora arguida teve a seu cargo, no corrente ano letivo, 2 salas (a sala do Berçário e a sala dos 3 anos), tinha igualmente a seu cargo a avaliação dos estágios realizados pelas alunas da ... integradas na sala do berçário e integradas na sala dos 3 anos.

46°

A avaliação do estágio passa por avaliar a componente da assiduidade, pontualidade, originalidade dos trabalhos, realização de tarefas, etc.

47°

No final do corrente ano letivo a trabalhadora arguida tinha a obrigação de realizar a avaliação da aluna que prestou o seu estágio na sala do berçário.

(...)

50°

Ora, sucede que, uma que foram poucas as ocasiões em que se apresentou na sala do berçário naturalmente que a trabalhadora

arguida, ao contrário do que lhe competia, nunca assistiu a nenhuma das actividades da estagiária da sala.

51°

Nunca viu nenhum dos seus trabalhos.

52°

Desconhecendo em absoluto as capacidades da aluna.

53°

Razão pela qual optou por, findo o estágio, pedir às auxiliares da sala para que fossem estas a realizar a avaliação da aluna, o que sucedeu.

54°

Uma vez mais as auxiliares tiveram que desempenhar tarefas para as quais não tinham qualquer competência.

55°

Igualmente demonstrativo do total desconhecimento da constituição do grupo por parte da trabalhadora arguida é o facto de esta, aquando da passagem de testemunho para a educadora substituta se ter esquecido (possivelmente por desconhecimento absoluto), por exemplo, de informar a Educadora substituta que uma das crianças é intolerante à proteína da vaca, e que outra não bebe leite de substituição mas apenas o leite da mãe.

56°

Mas não foi só por desconhecimento que a trabalhadora arguida errou, errou também a trabalhadora arguida quando, não obstante ter sido por diversas vezes alertada para o efeito pela auxiliar (...) acerca da situação de uma criança do Berçário que se encontrava a ser seguida pela CPO, nunca, em momento algum, procurou transmitir à CPO a situação da criança.

57°

Em causa uma criança que era entregue na creche diariamente sem os cuidados de higiene básicos.

(...)

61°

A auxiliar (...) procurou por diversas vezes alertar a trabalhadora arguida acerca da situação, pois, tratando-se de uma criança já sinalizada pela CPCJ no âmbito de um processo de promoção e proteção, era necessário que esta instituição tivesse conhecimento que a criança continuava a ser desconsiderada, contudo nunca a trabalhadora arguida procurou transmitir tão importantes informações a quem de direito.

62°

Note-se que as deficiências do plano de atividades não terminam aqui, o plano é, para não dizer mais, medíocre, não contendo, por exemplo, a planificação de nenhuma actividade associada ao tema do trimestre "A minha vida dava um filme".

63°

E se a planificação não contempla nenhuma atividade associada ao tema do trimestre então as crianças não realizarão nenhuma actividade associada ao tema.

64°

O que implicará uma discriminação face às restantes crianças que, em cumprimento da planificação dada ao trimestre em causa, e por via do bom trabalho das restantes Educadoras, realizaram trabalhos associados ao tema.

65°

A escolha do tema do trimestre, bem como a escolha dos trabalhos a realizar, não são atos aleatórios, mas sim atos que devem ser pensados no âmbito do projeto pedagógico do ano.

66°

Esta negligência operada no âmbito da sala do Berçário levantou questões da maior importância junto da Direção da ..., designadamente no que respeita ao cabal desempenho das funções pela trabalhadora arguida, pelo que se procurou procurar a existência de falhas semelhantes junto da sala

67°

A sala ... consiste na sala dos 3 anos.

68°

Após a análise cuidada do Projeto Pedagógico da sala ... , bem como dos trabalhos realizados pelos alunos (bem como da comparação com os projetos e respetivos trabalhos da Sala ... e da Sala ...), é por demais evidente que a trabalhadora arguida não levou a cabo o seu trabalho com a exigência devida.

69°

Os trabalhos realizados pelos alunos da sala ... são não apenas poucos como pouco criativos e repetitivos.

70°

O que mais uma vez demonstra a existência de falhas ao nível da direção da sala.

71°

Quando uma criança está a desenhar, a jogar ou a pintar está a desenvolver capacidades, está a crescer, está a aprender.

(...)

74°

Se é certo que a trabalhadora arguida não está obrigada a realizar um numero certo de atividades com as crianças, certo é que é sua obrigação promover o desenvolvimento das crianças, fomentar a aquisição progressiva de aptidões, e esse desenvolvimento e aquisição realiza-se, precisamente, através da realização de actividades variadas.

75°

O reduzido nível de criatividade e a falta de planificação das actividades é um problema pelo qual a trabalhadora havia sido já chamada a atenção, tendo sido advertida da necessidade de alterar o seu comportamento de forma a corresponder às exigências da profissão, não tendo contudo alterado em nada no seu comportamento.

76°

A prova de que as crianças da sala ... foram efetivamente prejudicadas pelo mau desempenho de funções da trabalhadora (...) está no facto de, após a entrada da Educadora substituta, as crianças terem apresentado melhorias comportamentais.

77°

E o nível dos seus trabalhos ter aumentado substancialmente.

78°

O que, de facto, não é de estranhar uma vez que a trabalhadora arguida, ao invés de permanecer na sala de aula, passava grande parte do dia ausente da sala, deixando a sala entregue às auxiliares (...)

79°

E mesmo quando se encontrava na sala era clara e notória a sua o trabalho o mais depressa possível para poder despachar as crianças para poder estar sem elas.

80°

A obrigação da trabalhadora arguida é permanecer na sala das 14h30 às 16h00, para poder, nesse período de tempo, trabalhar com as previamente determinados em sede de projeto pedagógico.

81°

Ora, conforme resulta dos depoimentos das auxiliares (...) a trabalhadora arguida passava longos períodos ausentes da sala, deixando assim de realizar com profissionalismo, zelo e diligência o seu trabalho, o que, naturalmente, prejudica as crianças.

82°

Mas o mau desempenho de funções notava-se mesmo quando a trabalhadora arguida se encontrava na sala de aula, pois, conforme resulta das declarações de ambas as auxiliares da sala, as crianças eram muitas vezes deixadas sem orientação, fazendo o que bem entendessem.

83°

Não procurando a trabalhadora arguida impor regras na sala.

84°

Resulta também das declarações prestadas por (...), professora de dança, que nas aulas de dança da sala dos três anos as crianças eram ignoradas pela trabalhadora arguida que não procurava impor limites, regras, nada, dando muitas vezes instruções à professora de dança para que se limitasse a deixar as crianças correr até se cansarem e assim ocuparem o tempo da aula de dança.

85°

Aula paga pelos pais das crianças a título de actividades extracurriculares.

86°

A testemunha (...) é peremptória ao afirmar que os meninos chegam à sala sempre muito destabilizados, sem controle, sendo muito difícil controlá-los até porque a trabalhadora arguida não o procurava fazer, referindo ainda que a trabalhadora arguida nunca procura dar seguimento durante a semana ao trabalho realizado nas aulas de dança, o que, a longo prazo, prejudicava as crianças e as suas apresentações.

87°

A ..., conforme consta do Artigo 2º dos seus Estatutos "tem por objecto contribuir, por todos os meios ao seu alcance, preferencialmente no âmbito territorial do Concelho de ..., para: A educação das crianças até aos seis anos de idade; A educação, reabilitação e formação profissional de pessoas inadaptadas; Apoio social a pessoas com doenças mentais, do foro psiquiátrico, pessoas ou famílias, com ou sem deficiência.

§ Único: Para o prosseguimento dos seus objetivos propõe-se nomeadamente contribuir por todos os meios ao seu alcance para o desenvolvimento e integração, na sociedade, das pessoas com deficiência, como elementos activos e úteis; ajudar e apoiar os pais e as famílias na tarefa de aceitar, com naturalidade e alegria, as pessoas com limitações e de desenvolver, o mais possível, as suas capacidades; sensibilizar a sociedade quanto aos deveres de solidariedade para com

as pessoas com deficiência e de respeito pelos seus efectivos direitos; suscitar o apoio dos órgãos do poder central e local, de quaisquer entidades públicas e particulares e da sociedade em geral para a obra de recuperação e integração social das referidas pessoas."

88º

Resulta claro que a génese da ... é a integração em regime de igualdade de pessoas inadaptadas.

89º

Essa integração estende-se, obviamente, à nossa valência de Creche.

90º

Foi por isso com choque que recebemos a comunicação do que havia sucedido com a utente

91º

De facto, da análise da documentação relativa à sala ... , resultou um fado chocante para todos.

92º

(...), utente da creche com 3 anos de idade, encontrando-se actualmente na sala dos 3 anos, é uma criança com N.E.E., possuindo uma hidrocefalia e prematuridade, bem como uma perturbação neurológica grave.

93º

É por isso mesmo um dado adquirido para qualquer profissional, que a criança muito dificilmente conseguirá desenvolver competências ao nível do controlo dos esfíncteres.

94º

Não obstante tal fado, a chocante verdade é que, por indicações expressas da trabalhadora arguida, a criança foi, durante o corrente ano letivo, diariamente colocada no bacio por períodos de cerca de 45 minutos.

95º

Período durante o qual todas as restantes crianças da sala realizavam atividades pedagógicas.

96°

Veja-se o relatório de avaliação de atividades individuais, do qual resulta, por exemplo, que enquanto todas as crianças estavam a fazer o jogo do Dominó, a ... esteve no bacio.

- Doc. 4 -

97°

Enquanto todas as outras crianças estavam a fazer puzzles e encaixes a ... esteve no bacio.

98°

Enquanto todas as crianças estavam a fazer o jogo das figuras geométricas a ... esteve no bacio.

99°

A ... chegou inclusivamente a ir para a aula de Ginástica sentada no bacio, ficando por isso isolada dos restantes meninos da turma, ao invés de ser incluída no grupo.

100°

Ou seja, foi vedado à ... a integração, pedra basilar da instituição.

101°

Estes fados são ainda mais gravosos porquanto a trabalhadora em questão concluiu, em Fevereiro de 2011, uma Pós Graduação e Formação Especializada em Educação Especial na área de Especialização: Domínio Cognitivo e Motor.

102°

Ou seja, a trabalhadora arguida tinha uma obrigação acrescida de saber que a ... não conseguiria controlar os esfíncteres, pelo que o violento treino a que a submeteu para nada serviu além de fomentar a discriminação entre ela e os colegas de sala.

103°

Mas para grande espanto da Direcção, a discriminação (...) não terminou aqui.

104°

No dia da Festa da Família, realizada no dia 19 de Maio do corrente ano, todas as crianças foram trajadas a rigor (as meninas em concreto vestiram saias de época), tendo sido pedido, pela Coordenadora da Creche, à trabalhadora (...) que verificasse se o tamanho da saia da criança já estava ajustado, ao que a trabalhadora respondeu “ela também não vai fazer nada, precisa mesmo da saia?”

105°

Ora, se todas as crianças se iriam apresentar na festa trajadas a rigor, com os trajes devidamente ajustados aos seus tamanhos, que razão poderá justificar esta exclusão (...)?

(...)

107°

São nestes (apenas aparentemente) pequenos pormenores que reside a génese da discriminação mais agressiva.

108°

(...) é aluna da Creche razão pela qual tem exatamente os mesmos direitos que todos os outros meninos, designadamente a ir trajada para a festa da mesma forma que todas as restantes crianças.

109°

Não podendo ser alvo de discriminação em face da sua condição.

(...)

112°

Existem outros meninos que, face ao desleixe e falta profissionalismo da trabalhadora arguida, foram igualmente vítimas de discriminação.

113°

O ..., criança que frequenta a sala dos três anos, foi, por diversas vezes, vítima de discriminação por parte da trabalhadora arguida.

114°

A ... dispõe de uma equipa de Intervenção Precoce destinada a intervir nas situações em que as crianças demonstrem algum atraso relativo ao nível do seu desenvolvimento.

115°

Competindo às Educadoras sinalizarem as crianças para que aquelas possam ser consultadas pelo especialista adequado.

116°

(...) entrou para a creche com 2 anos de idade, não tendo, na altura, adquirido ainda a competência da fala, dizendo apenas uma ou duas palavras.

117°

Atendendo à idade da criança era já expectável outro desenvolvimento.

118°

A trabalhadora arguida, aquando da recepção da criança na creche, assumiu perante a mãe da mesma que, após o período de adaptação da criança à creche iria analisar novamente aquela competência e, caso (...) continuasse sem a competência da fala adquirida, o referenciaria para a terapia da fala.

119°

Os meses foram passando e a trabalhadora arguida foi sempre dizendo que depois logo se veria, que iria pedir a intervenção da terapeuta, sem contudo nunca chegar a fazer.

120°

Quando, cerca de 5 meses após o início do ano letivo, foi novamente interpelada pela mãe da criança, a trabalhadora arguida afirmou que iria tratar disso talvez para as férias do Carnaval ou para as férias da Páscoa pois durante o período de descanso lectivo a terapeuta passa mais tempo sediada na ... pelo que seria mais fácil fazer a avaliação nessa data.

121°

Uma vez mais o tempo passou e nada foi feito.

122°

Quando novamente interpelada pela mãe da criança, agora já 7 meses após o início do ano letivo, a trabalhadora arguida respondeu

que aquela, se assim entendesse, deveria sim procurar ajuda no sector privado.

123°

Este protelamento de ajuda a uma criança que dela necessitava é absolutamente violador das obrigações da trabalhadora arguida.

124°

A mesma criança foi também vítima de discriminação quando, por razões associadas a episódios de maior agressividade, a mãe do menor pediu ajuda no sentido de ser agendada reunião com a psicóloga da creche.

125°

Ou seja, uma vez mais a ajuda por parte da equipa de intervenção precoce.

126°

Desta feita a questão foi ainda mais grave pois quando questionada pela auxiliar (...) (a quem a mãe da criança havia, inicialmente, apresentado o pedido) acerca da possibilidade de se chamar a psicóloga para falar com aquela mãe a trabalhadora arguida respondeu não iria chamar nada pois aquela mãe tinha muito dinheiro por isso se quisesse que pagasse.

127°

Uma vez mais está em causa negar às crianças serviços que a trabalhadora arguida bem sabe serem prestados pela creche.

128°

Ainda no que respeita à mesma criança as testemunhas relataram ainda uma situação sem qualquer justificação relacionada com o desfralde do menino.

129°

Um das funções das Educadoras é realizar o desfralde da criança, o que, normalmente, se procura fazer a partir dos 18 meses de idade.

130°

O (...) entrou para a creche com 24 meses e ainda usava fralda.

131°

A mãe (...) por diversas vezes transmitiu à trabalhadora arguida que a criança em casa já usava o bacio pelo que poderia iniciar o desfralde na creche.

132°

Por razões que desconhecemos a trabalhadora arguida foi sempre protelando o desfralde da criança, tendo apenas dado início ao mesmo a 24 de Abril, tendo a criança, na altura, 32 meses de idade, o que, obviamente não se compreende, a não ser pela absoluta falta de vontade de trabalhar por parte da arguida.

133°

(...) não foi a única criança a ser vítima do desleixe da trabalhadora arguida no que respeita à referenciação para a Equipa de Intervenção Precoce.

134°

O ... tem igualmente alguns problemas ao nível da fala.

135°

De facto, não obstante (...) ter já 3 anos a verdade é que são ainda poucas as palavras que pronuncia corretamente.

136°

Essa situação associada a alguns problemas comportamentais da criança, problemas esses facilmente identificáveis em contexto de sala, seria motivo mais que justificativo para a referenciação da criança para a Equipa de Intervenção Precoce.

137°

Contudo nada foi feito.

138°

(...) é uma criança que se encontra sinalizada pela CPCJ, tendo sido a trabalhadora arguida notificada para elaborar e remeter à CPCJ relatório acerca do desenvolvimento e bem estar da criança, o que fez.

139°

Não obstante a intervenção directa da CPO junto da mãe da criança a verdade é que (...) ... continuou a dar sinais de poucos cuidados de higiene.

140°

Sendo claro e notório para todos os que contactavam com o ..., em particular as auxiliares da sala, que o ... não tomava banho com frequência, que a sua roupa muitas vezes vinha para a escola suja logo de manha.

141°

Estes factos foram por diversas vezes relatados pelas auxiliares da sala à trabalhadora arguida, não fosse aquela não estar atenta, contudo, nem essas chamadas de atenção foram suficientes para garantir que a trabalhadora arguida transmitisse essa informação à CPCJ.

142°

Ora, estando a correr um processo de promoção e proteção, estando as capacidades daquela mãe a serem avaliadas, era naturalmente obrigação da Educadora responsável pela criança fazer chegar aos órgãos competentes que a criança não estaria a receber os cuidados necessários, contudo nada foi feito.

143°

A Coordenação da Creche (...) é realizada pelas Educadoras de forma rotativa.

144°

Trata-se de uma escolha das próprias assumir ou não a coordenação da Creche, mas fazendo essa escolha necessário se torna que a tarefa seja desenvolvida com excelência.

145°

A trabalhadora visada exerceu, no último ano (Março a Dezembro de 2016), funções de coordenação da Creche, tendo sido agora descobertas falhas gravíssimas, que apenas agora chegaram ao conhecimento da Direção por via da análise do Dossier da Coordenação, a saber;

146°

Compete à Coordenadora da Creche a fiscalização e registo do trabalho prestado por todas as trabalhadoras da creche.

147°

Devendo ser realizado um registo rigoroso das horas de trabalho suplementar prestado, de forma a permitir uma melhor gestão do trabalho.

148°

É política (...), incluindo na valência da creche, permitir ao trabalhador que tenha horas de trabalho acumuladas, gozá-las no dia de aniversário.

149°

Sucede porém que a trabalhadora arguida permitiu a uma funcionária da Creche o gozo do dia de aniversário quando, na realidade, essa trabalhadora não dispunha de nenhum crédito de horas, ficando assim a trabalhadora prejudicada pois ficou com registo de horas negativo.

150°

Note-se que a trabalhadora arguida não foi advertida de que não dispunha de qualquer crédito de horas, tendo-lhe sido apenas transmitido que no dia de aniversário estaria de folga.

151°

Os problemas são ainda maiores no que respeita a uma funcionária da creche que se encontra a frequentar Curso de Licenciatura e que, não obstante beneficiar do estatuto de trabalhador estudante, necessitou de realizar algumas faltas não previstas naquele estatuto, tendo para o efeito realizado o pedido à Direcção da ..., o qual foi diferido.

152°

Com base nesse deferimento a trabalhadora poderia faltar as horas necessárias sendo tais horas descontadas nas horas de trabalho suplementar que teria prestado anteriormente.

153°

Sucede porém que a Trabalhadora visada, enquanto coordenadora, tinha que proceder ao registo das ausências da trabalhadora de forma a poder ser feito o acerto com as horas de trabalho suplementar prestada.

154°

No entanto nada fez.

155°

Ficando por isso a entidade patronal em grande prejuízo.

156°

De todo o exposto resulta claro que a trabalhadora arguida falhou completa e absolutamente no cumprimento das suas obrigações para com a entidade patronal.

157°

Tendo posto em causa o bom-nome e a reputação desta Instituição.

158°

Foi com grande choque que a Direção da ... tomou conhecimento de todos os factos supra mencionados.

169°

Se por um lado era já conhecida desta direção a existência de uma ou outra falha da trabalhadora, a verdade é que após a chamada de atenção realizada em 2014 era esperado da trabalhadora arguida a alteração de comportamentos e não a reiteração dos mesmos.

- Docs. 6 e 7 -

170°

Esta instituição confiou na trabalhadora arguida dando-lhe, em 2014, uma oportunidade de alterar o seu comportamento, o que, claramente, não sucedeu.

171°

Com a sua conduta culposa, e pela gravidade e consequências do seu comportamento reiterado, tornou-se praticamente impossível a subsistência da relação laboral, por violação do dever de lealdade, zelo e diligência no trabalho e ainda por incumprimento de ordens

directas da entidade patronal, previstos nas alíneas b), c) e e) do n.º 1 do artigo 128.º e alíneas a), b), d) e e), ambos do Código do Trabalho, constituindo justa causa para a aplicação de sanção de despedimento, prevista na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

159.º

Deverá assim promover-se o despedimento da arguida, podendo esta consultar o processo e apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, nos termos do disposto n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos, podendo ainda documentar, arrolar testemunhas e requerer as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Requerimento de Prova

Prova Documental

- 7 documentos juntos aos autos

Prova Testemunhal

(...)”.

- 1.3.** Com data de 21.08.2017, através de mandatária, a trabalhadora especialmente protegida remeteu à entidade empregadora a resposta à nota de culpa, nos seguintes termos:

“..., (...) notificada da Nota de Culpa remetida pela empresa ..., vem, nos termos e para os efeitos do art. 355.º do Código do Trabalho, apresentar a sua

RESPOSTA À NOTA DE CULPA

Nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

A Trabalhadora, aceita, por corresponderem à verdade os factos alegados nos pontos 1 e 31 da Nota de Culpa.

2.º

E impugna, por não corresponderem, na íntegra, à verdade, todos os restantes factos vertidos na Nota de Culpa a que agora se responde, a saber: impugna expressamente os pontos 2 a 30, bem assim como todos os restantes artigos do ponto 32 a 169.

3.º

Impugna ainda os pontos 43 a 54 na medida em que não contém uma descrição circunstanciada dos factos, como é legalmente exigido nas Notas de Culpa.

4.º

Bem como, a maioria dos factos relatados nos artigos 55º e 56º quanto à situação da “passagem de testemunho”, para Educadora Substituta.

5.º

Carece de circunstancialismo temporal, pois nem sequer identifica em data em que a suposta reunião teve lugar.

6.º

Importa ainda referir, pois carecem, também, do modo fundamento, os factos descritos nos Art.º 57 a 85º;

7.º

Pois Jurisprudência e Doutrina entendem que na Nota de Culpa os factos devem ser descritos com a narração, tão concreta quanto possível, do circunstancialismo de tempo, lugar e modo em que ocorreram de forma a que a Trabalhadora tenha o perfeito conhecimento dos factos que lhe são atribuídos de forma a poder organizar adequadamente a sua defesa.

8.º

No entanto, nos supra referenciados artigos da Nota de Culpa a que ora se responde é referido no art.º 169.º que a trabalhadora foi chamada à atenção em 2014, sem que se identifique por quem, quando e tão pouco em que consistiu a chamada de atenção.

9.º

Além de que, os Documentos referenciados como Doc n.º 6 e 7 datam de 2015 (ata) e de uma carta datada de 2014, sem nunca ter sido dirigido diretamente à Trabalhadora ora arguida.

Por outro lado,

POR EXCEÇÃO- DA CADUCIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR QUANTO AS ALEGADOS FACTOS OCORRIDOS E ALEGADOS DESDE O PONTO 22 AO PONTO 170, INCLUSIVE DA NOTA DE CULPA, OU SEJA, ATÉ MAIO DE 2017

10.º

A Nota de Culpa foi rececionada pela Trabalhadora, ora Arguida, no dia 04/08/2017.

11.º

No entanto, reporta-se a factos alegadamente ocorrido desde determinado dias de Novembro de 2016 a maio de 2017, e até mesmo factos alegadamente ocorridos em 2014 e 2015 (Vd. Docs n.º 6 e 7 que acompanham a nota de culpa) sem qualquer avaliação individual da Trabalhadora Arguida.

12.º

Sucede que, do estatuido no n.º 2, do Art.º 329.º, do Código do Trabalho, resulta que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, após ter tido conhecimento da infração disciplinar e do respetivo autor, dispõe do prazo de sessenta dias para iniciar o processo disciplinar.

13.º

Sendo certo que, quer a doutrina, quer a jurisprudência, se têm pronunciado no sentido de afirmar que ao aludido prazo é aplicável o disposto no art.º 298.º n.º 2 do Código Civil, sendo um prazo de caducidade.

14.º

Acresce que, se, por um lado, a notificação da Nota de Culpa, com observância do disposto no n.º 1 do art.º 353º do Código do Trabalho

interrompe aquele prazo de caducidade, por outro lado, aquela notificação tem de ocorrer dentro daquele prazo.

15.º

O que não sucedeu no caso vertente.

16.º

Já que a Nota de Culpa foi enviada após os sessenta dias aos factos alegados anteriores a Junho de 2017, evidentemente, muitos mais dias depois dos dias anteriores ali referidos.

17.º

Aliás, o ano em questão em que os factos possam alegadamente terem ocorrido, nem sequer é identificado, pelo que a ora trabalhadora Arguida deduz que tenham ocorrido no corrente ano ou em anos anteriores.

18.º

Assim, quanto aos factos alegados e constantes nos pontos 22 a 170 porque não estão circunstanciados devidamente no tempo, ocorreu a caducidade do direito ao exercício do poder disciplinar.

19.º

Pelo que, quanto aos mesmos, deverá o presente processo disciplinar ser arquivado.

20.º

Caso assim não se entenda, o que apenas por mero dever de patrocínio se equaciona, seguem os mesmos impugnados, pelas razões que a seguir se expõe:

21.º

Importa ainda referir o seguinte:

Há que referir que, em mais de treze anos como Trabalhadora da Entidade Empregadora, raríssimas vezes a Trabalhadora foi chamada à atenção.

22.º

Mas sem prejuízo do atrás alegado, importa impugnar especificadamente tudo que é imputado à Trabalhadora Arguida.

23.º

A nota de culpa tenta transmitir um conjunto de situações/ocorrências que mais não visam do que denegrir o bom nome e o profissionalismo da Trabalhadora Arguida, de modo a causar-lhe uma perturbação que a leve a despedir-se, como, aliás, lhe foi desde logo sugerido.

24.º

Ou, no limite, levar a um despedimento sem justa causa que permita á empregadora substituir a trabalhadora arguida por uma outra em começo de carreira e, conseqüentemente, menos dispendiosa.

25.º

Neste momento esta encontra-se ausente das instalações da entidade empregadora, em virtude de se encontrar em licença de maternidade. Quanto à denuncia da mãe da criança menor ... referente aos artigos 7º a 17º:

26.º

A Trabalhadora Arguida impugna especificadamente com os seguintes fundamentos:

27.º

A menina/utente (...) entrou na Creche da ..., no dia 15 de dezembro de 2016.

28.º

Dias antes, (não sabe concretizar o dia) da entrada e receção das crianças na sala ... , foi realizada uma reunião onde a Trabalhadora Arguida, em colaboração dos pais, preencheu os documentos necessários à entrada da menor ... na creche.

29.º

Um mês depois, houve nova reunião -reunião geral de pais- onde os pais da ... estiveram presentes.

30.º

Passado 4 meses aproximadamente, durante o mês de Abril ou Maio a Trabalhadora Arguida, efetuou, como bem se refere na Nota de culpa, as reuniões individuais de pais.

31.º

Mesmo estado de gravidez avançado.

32.º

A Trabalhadora Arguida efetuou 13 reuniões!

33.º

Todas elas individuais, com cada pai/pais de cada criança da Sala dos 2/3 anos, sempre depois da cumpridas as atividades letivas do dia.

34.º

Como bem refere na Nota de culpa, à Trabalhadora Arguida foi lhe imposto a coordenação de duas salas - sala ... com crianças com 2/3 anos e o berçário.

35.º

Todavia, por motivos de saúde (gravidez, consultas e exames de últimas semanas), foi impossível realizar todas as reuniões com os pais da sala de berçário.

36.º

A Direção, por outro lado, sabedora do estado avançado de gravidez da Trabalhadora Arguida e que entretanto iria entrar de baixa médica, nem direta ou indiretamente colaborou nestas tarefas que com grande empenho a Trabalhadora arguida tentou arduamente concluí-las.

37.º

Mesmo contra indicações médicas, a Trabalhadora ora Arguida em momento algum pretendeu deixar o trabalho inacabado. (cfr Doc n.º1 e 2 que se juntam e se dão por reproduzidos)

38.º

Com toda a dedicação, organizou e acompanhou a festa de finalistas e ainda,

39.º

Realizou as 13 avaliações das crianças da sala dos 2/3 anos que saíram da Creche no final do ano letivo.

40.º

Além disso, como foi do conhecimento da Direção, as festas de finalistas bem como as avaliações finais foram todas realizadas em Maio do corrente devido ao estado de gravidez da Trabalhadora Arguida que desejou festejar juntos dos seus alunos.

41.º

Excecionalmente, pois em regra são sempre celebradas em Julho, pelo que se impugna, desde já, a alegada falta de zelo, dedicação e profissionalismo da Trabalhadora Arguida,

42.º

Que desde a sua admissão até ao dia que entrou de baixa por gravidez de risco teve um comportamento extremamente profissional e dedicado a toda a instituição.

43.º

Naturalmente, se não estivesse em final de gravidez, esta situação não aconteceria pois teria tido tempo para efetuar coniventemente todas as reuniões em tempo útil.

44.º

De realçar, contudo, que esteve a trabalhar contra as recomendações da médica obstetra que me acompanhou — ver Doc n.º1 e 2

45.º

Impugna-se também o descrito no Artigo 12.º, pois a irmã mais velha da Diana, quando entrou para a creche, entrou para a sala dos dois anos e como tal, tinha educadora a tempo inteiro, o que traduz um contexto completamente diferente.

46.º

Diferentemente do Berçário (...), que, por decisão da Direção, não optou por ter uma Educadora a tempo inteiro.

47.º

E vir desta forma tentar responsabilizar a Trabalhadora Arguida de incúria, que partiu, tão só, duma decisão da Direção da Instituição, ora entidade e empregadora.

48.º

Foi decisão da Direção ter apenas uma educadora para duas salas, sendo a Trabalhadora Arguida forçada a repartir tarefas.

49.º

Salientar ainda que, a Trabalhadora Arguida como educadora do Berçário e da sala dos 2/3 anos tem ao seu encargo 21 crianças, ao contrário das outras educadoras que tem 14 e 15 crianças.

50.º

Por ter duas salas é responsável por fazer anualmente:

- 6 projetos pedagógicos, enquanto as outras educadoras que só tem que fazer 3.*
- 6 avaliações do Projetos pedagógicos, em vez das 3 que as outras educadoras têm que fazer.*
- 6 reuniões gerais de pais enquanto as outras educadoras fazem 3.*
- 42 planos individuais e;*
- 42 avaliações do plano individual, enquanto que as outras educadoras fazem 28 e 30 de cada.*
- 21 avaliações finais de ano, enquanto as outras educadoras fazem 14 e 15 cada uma.*

51.º

Para qualquer cidadão comum, a sobrecarga é evidente!!!

52.º

Quanto mais numa Instituição que tem como objetivo a promoção e acompanhamento especializado e de crianças inadaptadas.

53.º

A Trabalhadora Arguida, grávida, além de cumprir com as mesmas horas semanais de trabalho, mesmo assim exerceu funções de coordenadora entre Março a Dezembro de 2016.

54.º

Situação que, conscientemente, solicitou dispensa, dado o estado de gravidez, afim de atempadamente efetuar todo o processo de transição para a educadora (...), que em Maio de 2017 a veio substituir

55.º

Curioso se torna enunciar no ponto 18 que a Educadora nunca estava presente, pois, como é evidente, não poderia estar fisicamente presente em dois sítios simultaneamente, conforme tantas vezes é referido ao logo da nota de culpa,

56.º

Nem dar o mesmo nível de atenção a todos os aspetos profissionais, como as educadoras que apenas têm uma sala ao seu encargo!!!

57.º

Sendo a Direção única responsável pela decisão que não ter Educadora em exclusivo para o berçário!

58.º

A Trabalhadora arguida planificou e coordenou as auxiliares em duplicado para a realização das atividades planeadas.

59.º

Preencheu pontualmente os Projetos Pedagógicos que são realizados de 3 em 3 meses, ou seja, outubro, janeiro e abril.

60.º

Entregou de imediato às auxiliares do Berçário as planificações com as atividades a realizar durante esses 3 meses, com os dias e as imagens, e/ou explicações de como realizar as atividades que não têm conhecimento.

61.º

Este trabalho da Educadora, realizado exclusivamente pela ora Arguida com autorização e conhecimento da Direção, era entregue diretamente às auxiliares do Berçário, para que aquelas pudessem ficar a conhecer todo o trabalho realizado durante esse período de tempo.

62.º

Em inúmeras vezes a Trabalhadora Arguida cruzou-se com os pais da Diana na creche pois iam buscar a menina entre as 15:30 e as 16:00 e nunca referiram a necessidade de fazer qualquer reunião, sendo certo que a Trabalhadora Arguida esteve sempre disponível para prestar

qualquer esclarecimento ou informação a qualquer pai que o solicitasse, ainda que fora do ambiente formal de reunião.

63.º

A Trabalhadora Arguida, não conseguiu em tempo útil para agendar.

64.º

Urge questionar se a reclamação foi por escrito, já numa fase em que a Trabalhadora Arguida se encontrava em casa de baixa por gravidez de alto risco, se tinham alguma preocupação que quisessem ver esclarecida, porque não a solicitaram diretamente à Trabalhadora ora Arguida que Trabalhou até maio de 2017???

65.º

Quanto ao alegado nos Artigos 25º a 28º a Trabalhadora arguida, desconhece nem a entidade empregadora reporta esta avaliação para qualquer auditoria.

66.º

Quanto ao referido nos Artigos 29 a 35, por lapso, a constituição do grupo está errada. São realmente 4 meninos e 4 meninas, mas que a Trabalhadora Arguida tão bem conhece.

67.º

São 8 no total, todas residem no concelho de ..., 5 são filhos únicos e 3 têm irmãos.

68.º

A Trabalhadora Arguida nunca exigiu nada às Auxiliares, a não ser colaboração, tendo em vista que por indicação da Direção as mesmas estão a 100% no berçário, e também por indicação da Direção teve de repartir a presença pelas duas salas que a Trabalhadora Arguida é responsável.

69.º

Como tal, a Trabalhadora Arguida tem consciência que estas auxiliares de berçário presenciam situações que a Educadora enquanto está na sala ... não presencia.

70.º

Por tal motivo, a Trabalhadora Arguida solicitou tal ajuda.

71.º

Quando da realização do projeto Pedagógico, é elaborado o relatório da avaliação das atividades individuais.

72.º

Neste relatório é feita a avaliação das atividades planificadas, onde consta se a criança adquiriu competências, se foi feita individual ou em grupo, se gostou ou não de fazer, se se recusou ou se queria fazer mais e ainda se estava concentrada ou não.

73.º

Desde que se começou a implementar o Manual da Qualidade da Segurança social e se começou a preencher este documento, pelo motivo descrito atrás, as auxiliares preenchem-no porque são elas que estão na sala com os meninos a tempo inteiro.

74.º

Nas salas onde existem educadoras (como são todas as outras salas), estas avaliações são sempre feitas por estas.

75.º

Logo, a Trabalhadora Arguida, fez a avaliação das atividades da sala dos 2/3 anos.

76.º

O preenchimento deste documento é feito por mera colocação de um "X" em quadrículas e só quando há alguma observação é que se regista algo.

Quanto aos factos referenciados no Artigos 400 a 42º, que a Trabalhadora Arguida desde já impugna

77.º

Em cada Ano letivo o Plano Individual de cada criança é realizado em Outubro e termina a 28 de Fevereiro.

78.º

Durante o mês Março é feita a avaliação do Plano Individual.

79.º

A Trabalhadora Arguida fez a avaliação do Plano Individual de todas as crianças da sala dos 2/3 anos e ainda as já referenciadas reuniões de pais destas crianças.

80.º

Quando concluiu com os trabalhos da sala 2/3 anos, a Trabalhadora Arguida efetuou a avaliação do Plano individual do Berçário.

81.º

Como sempre foi feito ao longo destes anos (também de igual forma com outras educadora (...)), a avaliação do berçário tem que ser sempre em parceria com as auxiliares, pois estas estão a tempo inteiro com as crianças.

82.º

Por tal motivo tais factos deverão improceder por serem atos praticados há muitos anos na instituição e consentidos e do conhecimento geral de todos.

Quanto aos factos referenciados nos artigos 43º a 54º (Estágios profissionais), que a trabalhadora Arguida impugna, por não corresponderem á verdade.

83.º

Quando a professora da ... — ... , referiu que havia uma aluna do terceiro ano que queria fazer estágio no berçário, a Trabalhadora Arguida como Educadora, bem como as restantes Educadoras, manifestaram renitência quanto ao local pretendido pela estagiária, pelo simples facto já alegado.

84.º

Não existir no berçário uma Educadora de Infância em exclusivo para aquela sala.

85.º

Tornando se difícil dar todo o acompanhamento á estagiária que seria expectável em qualquer uma das outras salas.

86.º

Perante a insistência da professora daquele estabelecimento de ensino, e ciente que ela tinha sido devidamente alertada para o facto, a Trabalhadora Arguida acabou por aceitar.

87.º

Quando começou o estágio, e há semelhança dos outros anos, as Educadoras estiveram reunidas com os estagiários.

88.º

Nessa reunião, a Trabalhadora Arguida voltou a questionar a estagiária em questão se tinha a certeza se queria fazer estágio no berçário, e se estava consciente que a avaliação nunca seria a correta pois não havia educadora de permanência na sala (como é decisão da Direção).

89.º

A estagiária respondeu que, mesmo não tendo educadora permanente em sala, que queria fazer ali o estágio. E assim sucedeu.

90.º

Era do conhecimento de todos os intervenientes que tal situação iria suceder.

91.º

Como a educadora não está presente é necessário pedir a opinião das auxiliares para que a nota da estagiária seja a mais coerente possível.

92.º

Mas estes Relatórios nunca chegam ao conhecimento da Direção, nem nunca manifestaram qualquer interesse em saber qual o conteúdo dos mesmos.

93.º

Mais uma vez tal facto é falso e desprovido de qualquer realidade fáctica que consubstancie a violação por parte da trabalhadora das suas obrigações enquanto Educadora e das regras mais elementares da instituição referenciadas no artigo 10 da Nota de Culpa.

94.º

Quanto ao facto do Art. °55° do conhecimento da criança intolerante à proteína da vaca, impugna-se veementemente por não corresponderá verdade.

95.°

Contrariamente ao indicado, a trabalhadora Arguida, na reunião para a passagem do testemunho com a educadora substituta, informou a devidamente que existia uma criança intolerante a proteína da vaca.

96.°

Tais factos foram distorcidos da realidade pelo que, mais uma vez deverá improceder qualquer fundamento parar a aplicação de uma sanção com vista ao despedimento da Trabalhadora ora Arguida.

Quanto aos artigos 56° a 61° (factos sobre a criança Alice)

97°

Corresponde á verdade que na sala de berçário existe um bebé de (...) que se encontrava a ser seguida pela CPCJ.

98.°

E, em Janeiro do corrente, foi enviado para a CPCJ de ... um relatório, elaborado pela própria Trabalhadora Arguida, em que descrevia o estado da criança quanto à falta de cuidados de higiene da menina em questão.

99.°

Não entende a Trabalhadora Arguida que agora venham imputar a falta de conhecimento direto dos factos, pois este relatório é do conhecimento da direcção e foi assinado pela diretora técnica da (...).

100.°

Mais uma vez não se compreende a acusação do ponto 56° a 61°, dado que tal facto não corresponde à verdade, pelo que se impugna veementemente o desconhecimento dos factos sobre a situação da bebé (...).

Quanto aos Artigos 62° a 65° que a trabalhadora Arguida impugna, por também não corresponderem à verdade (Atividades desenvolvidas conforme planificação do trimestre).

101.º

A Trabalhadora Arguida cumpriu sempre com as tarefas que lhe foram propostas com zelo e diligência.

102.º

De facto, foram realizadas e planeadas diversas atividades estimulantes para as crianças de berçário (dos 9 aos 15 meses), nomeadamente:

- *expressão plástica.*
- *culinária,*
- *lenga lengas, e;*
- *atividades de socialização.*

103.º

No âmbito do tema “A minha História dava um filme” e não “A minha vida dava um filme” compreendendo a sala teve todas as atividades que a Educadora considerou lúdicas e educativas de acordo com a idade das crianças que frequentam o berçário.

Quanto aos factos alegados nos artigos 68º a 75º (Atividades da sala ... , sala de crianças de 2/3 anos)

104.º

Através do relatório da avaliação das atividades individuais, que acompanhou a Nota de culpa, facilmente se conclui que todas as atividades foram cumpridas.

105.º

Impugnando desde já o que foi alegado nos supra citados artigos.

106.º

É a própria entidade empregadora que se contradiz!

107.º

Vem alegar que a Trabalhadora Arguida não “levou a cabo o seu trabalho com a exigência devida”

108.º

Mas junta Documentos (Relatório de Avaliação de Atividades Individuais) que demonstra exatamente o contrario.

109.º

Pode-se verificar que os meninos da sala ... puderam experienciar as mais diversas e diferenciadas atividades, contrariamente ao referido.

110.º

De outubro de 2016 a abril de 2017, a trabalhadora Arguida realizou com as crianças desta sala, as seguintes atividades:

• *fizeram 3 visitas de estudo:*

- 1. Convento de Mafra;*
- 2. Aquário Vasco da Gama em Lisboa e,*
- 3. Museu da Ciência Viva em Sintra.*

• *Fizeram 22 atividade diferentes de expressão plástica utilizado os mais diversos materiais desde garrafas de água, cotonetes, sal, massas, etc;*

• *Em parceria com os pais construíram um livro;*

• *apenderam 6 lengas-lengas diferentes, palavras que rimavam com os seus nomes;*

• *Através de jogos aprenderam as cores, as formas e as noções espaciais.*

111.º

No entanto, como é do conhecimento da Direção este tipo de atividade, não se aprendem no imediato.

112.º

Para aquisição efetiva destes conhecimentos é necessário em algumas circunstâncias, realizar atividades repetitivas ao longo do ano.

113.º

A titulo exemplificativo, não se aprende as lenga lengas, fazendo apenas uma vez! Nestas idades, como é do conhecimento, as crianças aprendem por repetição.

114.º

Impugna-se veementemente as alegações quanto ao empenho da Trabalhadora Arguida.

115.º

Jamais foi "chamada à atenção".

116.º

Nem sequer vem a entidade empregadora provar que existe com a educadora substituta “melhorias comportamentais” nas cdanças da sala ...

117.º

A Entidade empregadora recorre, tão só, a conceitos vagos e imprecisos que em nada consubstanciam o alegado por “melhorias comportamentais”

118.º

Curiosamente, verifica-se que a nota de culpa tem várias contradições ao longo da acusação, como é o caso do ponto 23 e do ponto 78.

119.º

Sendo da responsabilidade da educadora estas duas salas, obviamente, que quando está na sala ... não está no berçário e vice versa!

Quanto aos factos vertidos nos artigos 79º a 83º (Ausência da sala)

120.º

Contrariamente ao que a entidade empregadora vem alegar, raramente, a Trabalhadora Arguida se ausentava da sala.

121.º

Como já é consabido, a Trabalhadora arguida, por decisão da Direção da entidade empregadora, tinha sob a sua responsabilidade duas salas: o Berçário e a sala

122.º

As ausências resumiam-se às deslocações à outra sala, da qual também era responsável, e idas às instalações sanitárias.

123.º

A trabalhadora Arguida, consciente da responsabilidade de ter a seu cargo duas salas muitas vezes não efetuava a pausa diária do lanche.

124.º

Ao contrário de todas as funcionárias da creche que fazem 10 minutos de pausa por dia.

125.º

Apesar de estar grávida e de ter recomendações médicas para se alimentar de 2 em 2 horas, apenas o fazia rapidamente na sala, para não prejudicar o trabalho.

126.º

E, vem a entidade empregadora acusar a Trabalhadora Arguida de falta de empenho e dedicação....

127.º

A trabalhadora Arguida sempre foi (e será) uma Trabalhadora exemplar e pontual.

128.º

Muitas vezes entrava na sala antes das 09:00 horas da manhã e permanecia na sala até as crianças adormecerem, (por volta do meio dia).

129.º

Por vezes, quando faltavam 2 ou 3 crianças para adormecer, perguntava à auxiliar (...) se ela se sentia segura para ficar sozinha e só depois de garantir a segurança das crianças é que se ausentava.

130.º

Para se deslocar de imediato para o berçário, ou;

131.º

Para fazer projetos ou avaliações no escritório, ou;

132.º

Simplesmente ir à casa de banho quando verificava que estava tudo controlado.

133.º

Sublinhe-se, se por algum motivo se ausentava da sala, era porque estava a resolver situações no berçário.

134.º

De salientar que a Trabalhadora Arguida, no decurso destes anos tem mais de 1200 horas de trabalho extraordinário não remunerado-conforme de pode verificar pela análise dos registos de ponto, cuja junção aos presentes autos desde já se requer.

135.º

Ironicamente, quem tivesse o objetivo de “despachar o trabalho o mais depressa possível” nunca teria tal dedicação.

136.º

Mais uma vez, tal acusação não tem qualquer fundamento, pelo que se requer, desde já, a improcedência da aplicação da sanção de despedimento, com justa causa!

137.º

De referir ainda a estranheza das alegadas queixas das auxiliares e outras colegas. Inclusive, o bebé da Trabalhadora Arguida esta matriculado na Creche.

138.º

Antes de entrar de baixa por gravidez de risco e conseqüente licença de maternidade, sempre existiu um bom relacionamento com todas as colegas.

139.º

Estranha a trabalhadora Arguida a instauração deste procedimento disciplinar durante a sua ausência, no decurso de uma licença de maternidade programada e efetivamente informada.

140.º

*Será mais fácil falar de quem já não está presente?!
Quanto aos artigos 84º e 85º (Instabilidade das crianças na aula de dança)*

141.º

O comportamento relatado na Nota de culpa foi hiperbolizado porquanto, mais uma vez, querem fazer crer que as crianças estavam constantemente destabilizadas por causa da Educadora, ora Trabalhadora Arguida.

142.º

Na realidade o que se passou durante este “ano letivo”, foi bastante diferente, e que importa, agora, esclarecer devidamente.

143.º

Durante as aulas de Dança, as crianças iam muitas vezes destabilizadas porque já se encontravam preparadas para a aula de dança.

144.º

A professora de dança chegava constantemente atrasada à aula e, muitas vezes nem aparecia.

145.º

As crianças estavam preparadas para começar às 10:30 e a maior parte das vezes começava às 10:45,

146.º

Perante estes atrasos sucessivos as crianças ficavam saturadas de estar à espera.

147.º

Mas a Trabalhadora Arguida não compreende (mais uma vez) esta “acusação”.

148.º

As apresentações realizadas pelas crianças sempre foram um sucesso, nomeadamente a representação que as crianças fizeram da “História da Carochinha” onde todas as crianças participaram e fizeram tudo corretamente.

149.º

Acto relevante comprova que o trabalho realizado na aula de dança era depois trabalhado nos outros dias da semana, por iniciativa da Trabalhadora Arguida.

150.º

De referir, ainda, que contrariamente ao referido no ponto 85, e como é do conhecimento da direção, a professora de Dança é funcionária da ..., e como tal, as aulas de dança como ocorrem durante o horário de trabalho, os pais das crianças não as pagam.

151.º

Pagam sim, as atividades de ginástica e de música que são dadas por professores que não trabalham na instituição.

Quanto aos factos vertidos nos artigos 900 a 103º (Episódio com a criança ...)

152.º

(...) é uma menina que completou 4 anos em Abril de 2017 e que sofre das perturbações enunciadas no art.º92 da Nota de culpa.

153.º

Durante o ano letivo, (...) foi colocada por diversas vezes no bacio, onde fazia chichi com regularidade e, inclusive, chegou a defecar (situação bastante positiva, sinónimo de boa evolução).

154.º

A decisão de a colocar no bacio foi ponderada e foi conversada com a Terapeuta Ocupacional que trabalha bissemanalmente com a

155.º

A terapeuta concordou que seria uma mais valia para a menina o início do treino dos controlo dos esfíncteres.

156.º

Mas nunca constantemente, como quer fazer crer a Nota de culpa.

157.º

E os momentos em que (...) estava no bacio, era colocada no bacio na sala para estar integrada,

158.º

e não isolada na casa de banho.

159.º

Enquanto estava no bacio, (...) fazia jogos de exploração e de causa efeito, não sendo nunca, um ato de exclusão como é tentado demonstrar.

160.º

Pelo que deverá improceder as acusações proferidas contra a trabalhadora Arguida de repetição de um ato que foi com a concordância com a Terapeuta ocupacional.

Quanto aos factos nos artigos 104º a 1100 (discriminação(...))

161.º

Impugna-se por não corresponder à verdade a versão apresentada na Nota de culpa quanto ao tratamento alegadamente “discriminatório” da criança (...).

162.º

Conforme registos fotográficos- que se solicita desde já a junção aos presentes autos, por manifesta importância dos factos aqui relatados- na Festa da Família a ... participou tal e qual como as outras crianças (também com saia à época).

163.º

Contrariamente à acusação, foi dado à ... um papel a desempenhar na peça (obviamente dentro das suas limitações), criança (...) era a rainha, e todas as outras crianças dançavam à sua volta pois o tema da festa era as “Danças da Corte”.

164.º

Logo improcede a “teoria da discriminação”, (...) até desempenhou um papel de destaque na festa da família.

Quanto aos artigos 1130 a 127º (situação com a criança Tomás)

165.º

A Trabalhadora Arguida impugna por não corresponderá verdade, porque, mais uma vez, a entidade empregadora apresenta uma versão distorcida da realidade

166.º

O ... começou a frequentar a Creche da ..., em Setembro de 2016.

167.º

*Tinha 24 meses e (...) apresentava um atraso na linguagem.
(...)*

169.º

Com o passar do tempo, (...) melhorou substancialmente a sua linguagem conseguindo fazer frases corretamente.

170.º

Inclusive, a própria mãe foi a primeira a notar essa diferença, pois na creche como era a criança mais nova era tímido e falava pouco.

171.º

Ao invés do que é referido na Nota de culpa, foi a própria progenitora a sugerir o acompanhamento (...) em Terapias, nomeadamente Psicologia, no setor privado.

(...)

179.º

Relativamente ao pedido de avaliação em psicologia, não se justificava esse pedido, pois a criança em questão sempre teve uma postura correta, sossegada, sem comportamentos desajustados.

180.º

Quanto ao uso da fralda , mais uma vez aqui a entidade empregadora distorce a realidade.

(...)

182.º

Devido à sua imaturidade, do conhecimento dos progenitores, teve que fazer um treino mais demorado.

183.º

A Trabalhadora Arguida, só retirou definitivamente a fralda do menino (...), quando se certificou que este se encontrava preparado.

184.º

Todavia, a Trabalhadora arguida ficou perplexa com as alegadas queixas apresentadas pela mãe (...).

185.º

Facto completamente discordante, da opinião manifestada pela avó do (...) que,

186.º

Durante a festa de finalistas, realizada no dia 26 de Maio de 2017, ultimo dia de trabalho da Trabalhadora Arguida antes de entrar de baixa médica, por gravidez de risco,

187.º

A avó materna (...) pediu o microfone, e falou à frente dos outros pais, funcionárias da creche e das outras crianças da creche, que estavam presentes a assistir, que o trabalho feito com o neto tinha sido exemplar.

188.º

Acrescentou ainda que como professora, sabia dar valor ao trabalho desenvolvido e que nunca tinha visto situações discriminatórias na creche.

(...)

192.º

Pelo que deverão improceder os factos agora imputados à Trabalhadora Arguida.

Quanto aos factos constantes dos artigos 134º a 142º (Situação da criança Francisco)

193.º

A Trabalhadora Arguida confirma que (...) é uma criança com alguns problemas comportamentais e de linguagem e, como tal, foi acompanhado pela

194.º

A psicóloga acompanhava semanalmente (...) em contexto de sala e com a mãe.

195.º

(...) foi sinalizado em outubro de 2016, tendo sido elaborado um Plano Individual de Intervenção Precoce, devidamente assinado pela Psicóloga, pela mãe e pela Trabalhadora Arguida, mas factos estes todos ocorridos já em 2016, com conhecimento através de e-mail em Fevereiro de 2017

196.º

A própria Coordenadora da Creche deveria ter conhecimento desta Intervenção e não deu conhecimento à Direção sobre o acompanhamento da criança.

197.º

Enquanto o processo (...) esteve na CPCJ (...), a Trabalhadora Arguida efectuou vários relatórios a informar como ele se encontrava. Contudo, o processo já não se encontra na CPCJ.

198.º

Ao contrário do que é conhecimento da Direção, este processo já se encontra numa fase judicial.

(...)

20.º

Pelo que se impugna in totum a acusação de falta de profissionalismo e desleixe da trabalhadora arguida quanto aos factos ocorridos em relação à situação preocupante do menino (...).

Quanto aos factos alegados nos artigos 143º a 1500 (Situação de coordenação da Creche)

201.º

Todos os factos alegados nos supracitados artigos são distorcidos da realidade.

202.º

Em dezembro de 2015 realizou-se uma reunião onde estavam presentes as 3 educadoras de Infância da creche, a diretora técnica e o gestor da qualidade.

203.º

Nesta reunião, ficou decidido que a partir de março de 2016 a coordenação da Creche passaria a ser rotativa.

204.º

Ficou decidido que Trabalhadora Arguida ficaria com a Coordenação de Março até Julho do ano subsequente.

205.º

A Trabalhadora Arguida nessa reunião deixou bem frisado que assumia o cargo, em consideração à colega, outra educadora, que por motivos de saúde teve que deixar essas funções.

206.º

Mas, por outro lado, manifestou também que era um cargo que não gostava de o desempenhar, mas que com brio e profissionalismo iria fazê-lo da melhor forma.

207.º

Em Dezembro de 2016, pediu a destituição por lhe terem atribuído a responsabilidade de duas salas e começar num estado avançado de gravidez!

208.º

O que foi aceite pela Direção sem qualquer manifestação negativa do trabalho efetuado.

209.º

Mas, pelos factos agora descritos, só agora em Junho de 2017 é que houve decisões efetuadas pela Trabalhadora Arguida enquanto Coordenadora que não agradaram à Direção.

(...)

211.º

É o caso da funcionária que gozou o dia de aniversário quando tinha poucas horas em crédito, pois esta várias vezes referiu que se tivesse que ser descontada no ordenado seria, e que não era por isso que ia deixar de tirar horas ou dias.

212.º

A funcionária gozou o dia, mas durante o mês em questão (Janeiro 2017), a mesma fez horas a mais por necessidade de trabalho.

213.º

Nesse mês houve várias reuniões de país em que houve necessidade da auxiliar fazer horas a mais, teve que assegurar as salas para as outras auxiliares irem para as respetivas reuniões e teve que assistir á reunião da sua sala.

214.º

Nesse mesmo mês houve ainda reunião geral de equipa que se realizou à noite entre as 20 horas e a meia-noite. Como tal, compensou as horas que faltavam.

215.º

Pelo que, além de intempestivo, a Trabalhadora arguida considera que tal facto não é falha nenhuma, nem tal comportamento causou prejuízo à instituição.

216.º

Que, em 2017, beneficiou do trabalho realizado por aquela Trabalhadora, sem qualquer encargo monetário.

Quanto aos artigos 151º a 157º (Estatuto Trabalhador estudante da funcionária da ...)

217.º

A situação em apreço decorreu no período em que a Trabalhadora Arguida desempenhava as funções de Coordenação,

218.º

Em Outubro de 2016, a funcionária que se encontrava com o estatuto de trabalhador estudante, solicitou à direção duas semanas para a realização de estágio curricular.

219.º

Na primeira semana de Outubro, pediu que os dias de estágio fossem descontados em dois dias de férias, que ainda tinha para gozar e os restantes 3 em horas a mais que tinham sido feitas anteriormente ,

220.º

Na segunda semana de estágio que se realizou em Novembro pediu para que esses dias fossem descontados no ordenado.

221.º

A Trabalhadora Arguida deu o seu parecer que o serviço seria assegurado e que poderia ser deferido o pedido.

222.º

A direção aceitou o pedido segundo essas condições.

223.º

Foi a própria Trabalhadora Arguida que entregou a carta assinada pela direção à contabilidade para que tomassem as medidas necessárias quando fossem fazer o pagamento das mesmas.

224.º

Inclusive, o técnico de contas esteve reunido com a auxiliar em causa e com a Trabalhadora Arguida onde definiram o que seria mais justo para ambas as partes.

225.º

Mais curioso é que a a semana de estágio dessa Trabalhadora ocorreu na mesma altura em que a Trabalhadora Arguida se encontrava de baixa médica por motivo de possibilidade de aborto espontâneo.

226.º

Nunca foi informada pela direção que tinha que relembrar a contabilidade sobre este facto, quando já tinham a informação necessária para proceder corretamente.

Em conclusão dos factos:

227.º

Ao longo destes 13 anos ao serviço da ..., sempre fez o melhor que podia e sabia, com brio, diligência e probidade.

228.º

Ao invés do que é incutido na Nota de culpa a Trabalhadora Arguida, muitas vezes, colocou em causa, a família e a saúde.

(...)

232.º

Além de que os factos maioritariamente descritos ocorreram todos antes da missiva enviada pela mãe da diana à Direção da ..., entidade empregadora, ou seja antes de 9 de Junho de 2017. ´

233.º

Pelo que deverão todos eles improceder, porque prescritos.

234.º

Durante estes anos a Trabalhadora nunca esteve de baixa médica, exceto durante a gravidez.

(...)

236.º

No dia 10 de Maio deste ano, a obstetra que acompanhou a Trabalhadora Arguida, quis que entrasse de baixa por gravidez de risco,

237.º

De modo a deixar as salas devidamente preparadas para a transição do ano seguinte, quis ficar a trabalhar para deixar tudo assegurado. (ver carta anexa da médica).

238.º

Desde essa data até ir efetivamente de baixa, a Trabalhadora Arguida participou e colaborou em duas festas, a da família e a de finalistas, grávida de 34 semanas,

(...)

240.º

A génese da ... é a "Integração em regime de igualdade..." estende-se, obviamente, também aos empregados, que igualdade pretendem dar, quando se aproveitam do facto de uma Mãe que dá à luz um filho, ver o seu lugar ser substituído por outra colega com menos experiência e por conseguinte vencimento mais baixo.

241.º

E tentam agora com este procedimento disciplinar atingir o fim que almejam há tanto tempo: ver-se livre da Trabalhadora.

242.º

Alegando falsidades onde elas não existem.

243.º

E pondo em causa não só a Trabalhadora, mas também os profissionais de saúde que a têm acompanhado.

244.º

Pelo que, o presente processo disciplinar não tem qualquer fundamento e deverá improceder na sua totalidade!

O DIREITO

245.º

Os factos imputados à trabalhadora são ambíguos e, nalguns deles, não se concretizam as circunstâncias de modo, tempo e lugar.

246.º

Nem sequer existem elementos concretizadores, que consubstanciem a alegada violação de deveres.

247.º

Não havendo uma descrição circunstanciada dos factos, o processo disciplinar é nulo.

248.º

Além disso, todas as acusações formuladas contra a trabalhadora arguida são totalmente desprovidas de consistência fáctica.

249.º

Tudo não passa de um processo disciplinar focado e baseado em factos levianos, e sem qualquer fundamentação sustentação com gravidade suficiente para que haja despedimento com justa causa.

250.º

Mas de tudo quanto já ficou exposto resulta, claramente, que tais princípios não foram violados pela Trabalhadora Arguida.

251.º

Nos termos do art. 351º, nº 1, do CT/2009 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,

252.º

Com efeito, são requisitos da existência de justa causa do despedimento:

a) um elemento subjectivo, traduzido no comportamento culposo do trabalhador violador dos deveres de conduta decorrentes do contrato de trabalho;

b) um elemento objectivo, nos termos do qual esse comportamento deverá ser grave em si e nas suas consequências, de modo a determinar (nexo de causalidade) a impossibilidade de subsistência da relação laboral

253.º

Quanto ao alegado comportamento culposos da trabalhadora Arguida, o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa, que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

254.º

Porém, não basta um qualquer comportamento culposos da trabalhadora, mostrando-se necessário que o mesmo, em si e pelas suas consequências, revista gravidade suficiente que num juízo de adequabilidade e proporcionalidade, determine a impossibilidade da manutenção da relação laboral, justificando a aplicação da sanção mais gravosa.

255.º

In casu, é intenção da Entidade Empregadora, a aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento com justa causa, a uma trabalhadora neste momento, puérpera.

(...)

261.º

Será que um comportamento substanciado em factos falsos, ou distorcidos da realidade, torna impossível a subsistência duma relação de trabalho?

262.º

Considera a Trabalhadora que não!

263.º

O que neste caso mostra que a sanção proposta é completamente desprovida dos elementos objetivos e subjetivos, do conceito de despedimento com justa causa.

264.º

Pelo que falece, inexoravelmente, qualquer motivo para aplicar uma sanção disciplinar, mais ainda a de despedimento com justa causa.

265.º

Mas de tudo quanto já ficou exposto resulta, claramente, que não foram violados pela trabalhadora quaisquer deveres.

266.º

Pelo que o seu único objetivo é criar um despedimento, sem direito a indemnização.

267.º

Trata-se de perseguição o que se está a fazer à Trabalhadora;

268.º

Pelo que, deverão improceder, os fundamentos do competente procedimento disciplinar que agora se impugna!

(...)

Nestes termos, e nos demais de Direito, requer-se que:

a) Seja obtido o parecer prévio da CITE nos termos do artº 63º do Código do Trabalho, face à situação puérpera da Trabalhadora Arguida;

b) Seja considerada procedente, por provada, a presente resposta à nota de culpa; e, em consequência,

c) Seja o procedimento disciplinar arquivado, sem mais!

(...)”.

1.4. Do processo remetido à CITE constam os seguintes documentos:

- Nota de ocorrência;
- Despacho;
- Cota ao processo disciplinar;
- Autos de declarações – Prova testemunhal;
- Nota de Culpa;
- Prova Documental;
- Resposta à nota de culpa.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2010/18/EU, do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta os considerandos 8 e 12: “ que as políticas da família devem contribuir para a concretização da

igualdade entre homens e mulheres e ser encarada no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

2.2. Ainda nesse âmbito, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”

2.3. 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.

- 2.4. 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.
- 2.5. 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;".
- 2.6. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à parentalidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.7. Em harmonia com os princípios comunitários, a Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes
- 2.8. Em conformidade com a norma comunitária, e com a Constituição da República Portuguesa a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1

do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

2.9. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)”, à CITE.

2.10. A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

2.11. Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

2.12. Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é justificado.

2.13. Nestes termos, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a

intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da parentalidade.

- 2.14.** 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 previstos¹. Por sua vez, 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.
- 2.15.** Nestes termos, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do/a trabalhador/a que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.16.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o/a trabalhador/a e os/as seus/suas companheiros/as e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.17.** Ora, no caso em apreço, e de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora puérpera é acusada de desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa, desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta, bem como de lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

¹ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2.18. Ainda de acordo com o descrito na nota de culpa a entidade empregadora faz referência, nomeadamente, ao facto da trabalhadora nunca ter realizados reuniões com os pais da crianças que frequentam a ..., diz a empresa nos pontos 15 e 16, respetivamente, da nota de culpa que *“Tendo a trabalhadora arguida entrado de baixa de maternidade a 27 de maio de 2017, certo é que tinha a obrigação de ter reunido com todos os pais das crianças que lhe são confiadas de forma a transmitir a todos e cada um deles o trabalho desenvolvido e as competências adquiridas pelos menos. A trabalhadora arguida, ao contrário do que se lhe era imposto, não realizou nenhuma reunião com os pais da menor.”*

2.19. A trabalhadora é ainda acusada de negligência e desinteresse pelas salas que dirige, bem como pelo trabalho que desenvolve na , tal verificasse no exposto na nota de culpa, designadamente, nos artigos 18.º, 19.º, 20.º, 35.º, 39.º, 55.º, 68.º, 75.º e 81.º.

2.20. A entidade empregadora imputa à trabalhadora situações de discriminação ao alegar que *“(...) a trabalhadora tinha uma obrigação acrescida de saber que a ... não conseguia controlar os esfíncteres, pelo que o violento treino a que a submeteu para nada serviu além de fomentar a discriminação entre elas e os colegas de sala”,* bem como *“A inclusão exige trabalho, exige dedicação, exige vontade. E o facto é que a trabalhadora (...) não procurou em momento algum garantir a inclusão da Mas esta característica discriminatória da trabalhadora arguida não se fez sentir apenas na Existem outros meninos que, face ao desleixe e falta de profissionalismo da trabalhadora arguida, foram igualmente vítimas de discriminação.”*

2.21. Quanto aos factos relativos ao prejuízo sério causado, a entidade empregadora refere que aquando da coordenação da Creche por parte da arguida, competia-lhe o registo e fiscalização do trabalho prestado por todos/as os/as colegas da Creche. Contudo, alegam que *“(...)a trabalhadora arguida permitiu a uma funcionária da Creche o gozo do*

dia de aniversário quando, na realidade, essa trabalhadora não dispunha de nenhum crédito de horas, ficando assim a trabalhadora prejudicada (...) Os problemas são ainda maiores no que respeita a uma funcionária da creche que se encontra a frequentar Curso de Licenciatura e que (...) necessitou de realizar algumas faltas não previstas naquele estatuto(...). Sucede porém que a Trabalhadora visada, enquanto coordenadora, tinha que proceder ao registo das ausências da trabalhadora de forma a poder ser feito o acerto com as horas de trabalho suplementar prestada. No entanto nada fez. Ficando por isso a entidade patronal em grande prejuízo."

2.22. Mais entende a entidade empregadora que os factos alegadamente praticados pela trabalhadora arguida tornam praticamente impossível a subsistência da relação laboral, por violação do dever de lealdade, zelo e diligência e ainda por incumprimento de ordens diretas da empresa, previstas no n.º 1, nas alíneas b), c), e e) do artigo 128.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2.23. Nestes moldes, conclui a entidade empregadora, conforme referido no objeto do presente parecer, que os comportamentos da trabalhadora especialmente protegida constituem justa causa de despedimento, nos termos das alíneas a), b), d) e e) do artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.24. Para se analisar que os factos referidos poderão determinar a aplicação da sanção mais gravosa, isto é, o despedimento, importa esclarecer que, tem sido defendido que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do/a trabalhador/a se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não deixa possibilidade de recorrer à ponderação de uma sanção conservatória.

2.25. De acordo com António Monteiro Fernandes, "*(...) a continuidade da vinculação jurídica duradoura que o contrato implica pode ser, em certa*

medida imposta à vontade de uma das partes (o empregador). É-o com a exigência de justa causa para despedir. Muitas situações que poderiam razoavelmente «motivar» o despedimento não são atendíveis sob o ponto de vista legal. O ordenamento impõe, nelas, ao empregador que «resista» à vontade de resolver o vínculo – considerando, naturalmente, que, face ao padrão de comportamento psicológico adotado, essa consequência é suportável e compatível com a manutenção das relações contratuais, em nome da estabilidade do emprego. Se a atitude da lei muda de sinal – perante a hipótese de justa causa – é porque se admite que, em certas situações, tal exigência deixa de ser proporcionada e justa, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego. É porque – noutros termos – a lei admite que deixa de existir, nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva.”

- 2.26.** Neste sentido, tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora puérpera, a entidade empregadora tem ainda de ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento é feito sem justa causa, devendo demonstrar inequivocamente o preenchimento de todos os requisitos para a existência de justa causa, designadamente, o comportamento culposos cuja gravidade torne, pelas suas consequências imediatamente impossível a manutenção da relação laboral.
- 2.27.** Em sede de resposta à nota de culpa a trabalhadora impugna todos os factos de que vem acusada, aludindo para a caducidade do procedimento disciplinar relativamente aos factos alegadamente praticados até maio de 2017.
- 2.28.** Nestes termos, a trabalhadora defende-se dizendo, nomeadamente, que *“a nota de culpa tenta transmitir um conjunto de situações/ocorrências que mais não visam do que denegrir o bom nome e o profissionalismo da Trabalhadora Arguida, de modo a causar-lhe uma*

perturbação que a leve a despedir-se, como, aliás, lhe foi logo sugerido. Ou no limite, levar a um despedimento sem justa causa que permita à empregadora substituir a trabalhadora arguida por uma outra em começo de carreira e, conseqüentemente, menos dispendiosa”.

- 2.29.** Relativamente aos factos de que é acusada, a trabalhadora em sede de resposta à nota de culpa refere que *“Foi decisão da Direção ter apenas uma educadora para duas salas, sendo a trabalhadora arguida forçada a repartir tarefas, (...) tem ao seu encargo 21 crianças, ao contrário das outras educadoras que têm 14 e 15 crianças. (...) a Educadora nunca estava presente, pois, como é evidente, não poderia estar fisicamente presente em dois sítios simultaneamente, conforme tantas vezes é referido na nota de culpa. (...) A Trabalhadora arguida planificou e coordenou as auxiliares em duplicado para a realização das atividades planeadas.”.* É trazido à colação o facto de a trabalhadora arguida cruzar-se inúmeras vezes com os pais de uma das crianças e os mesmos *“(...) nunca referiram a necessidade de fazer qualquer reunião, sendo certo que a Trabalhadora esteve sempre disponível para prestar qualquer esclarecimento ou informação que qualquer pai que o solicitasse (...)”.*
- 2.30.** No que se reporta às acusações de discriminações, alega a trabalhadora arguida que *“Impugna-se por não corresponder à verdade a versão apresentada na Nota de Culpa quanto ao tratamento alegadamente “discriminatório” da criança (...) Contrariamente à acusação foi dado um papel a desempenhar na peça (...) era a rainha e todas as outras crianças dançavam à sua volta (...) Logo improcede a “teoria da discriminação” (...)”.*
- 2.31.** Quanto ao prejuízo sério, a Trabalhadora refere que assumiu a coordenação da creche entre março de 2016 e julho do ano subsequente, sendo que em dezembro de 2016 pediu a destituição por lhe terem atribuído a responsabilidade de duas salas e já se encontrar

num estado avançado de gravidez. Nesta sequência, na resposta à nota de culpa a trabalhadora alude para o facto da sua destituição ter sido "(...) aceite sem qualquer manifestação negativa do trabalho efetuado." *"No caso da funcionária que gozou o dia de aniversário (...) a funcionária gozou o dia, mas durante o mês em questão (janeiro de 2017), a mesma fez horas a mais por necessidade de trabalho. (...) Como tal compensou as horas que faltavam. Pelo que, além de intempestivo, a Trabalhadora arguida considera que tal facto não é falha nenhuma, nem tal comportamento causou prejuízo à instituição."* No caso da colega com o estatuto de trabalhadora estudante, a arguida defende-se referindo que *"(...) deu o seu parecer que o serviço seria assegurado e que poderia ser deferido o pedido. A direção aceitou o pedido segundo essas condições. Foi a própria trabalhadora arguida que entregou a carta assinada pela direção à contabilidade. (...) Nunca foi informada pela direção que tinha que lembrar a contabilidade sobre este facto, quando já tinham a informação necessária para proceder conforme."*

- 2.32.** De acordo com o anteriormente exposto, no caso em apreço não resultam esclarecidas e demonstradas as acusações tal como configuradas na nota de culpa pela entidade empregadora.
- 2.33.** Refira-se que os factos alegados e que são imputados à trabalhadora especialmente protegida necessitam de uma circunscrição espacial, temporal e de modo, o que não se verifica no caso em análise.
- 2.34.** No que se reporta à prova testemunhal, bem como documental, produzida pela entidade empregadora e junta ao processo, diga-se que a mesma não é concludente no que respeita às acusações aplicadas à trabalhadora.
- 2.35.** Atendendo aos factos dos quais a trabalhadora puérpera vem acusada na nota de culpa, atendendo à resposta à nota de culpa, bem como aos

documentos carreados para o processo, não resulta claro e inequívoco que os factos alegadamente praticados pela trabalhadora reuniam os requisitos para a aplicação da sanção mais gravosa, isto é, o despedimento.

2.36. Na verdade, 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 a trabalhadora e os/as seus/suas colegas e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (n.º 3 do artigo 351º do Código do Trabalho)

2.37. Por força do princípio constitucional da segurança no emprego, o despedimento é a *última ratio* das sanções disciplinares, só sendo aceite pelo nosso sistema jurídico quando nenhuma outra sanção, das permitidas pelo sistema, se mostre suficiente para repor o equilíbrio na relação e sanar a crise contratual.

2.38. Assim, compulsadas as normas legais e analisado todo o processo, saliente-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção constante do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.39. De acordo com o que antecede não é possível, no caso em análise, concluir que esta intenção de despedimento não esteja diretamente relacionada com o puerpério da trabalhadora, podendo configurar uma discriminação direta.

2.40. Face ao que antecede, afigura-se, que não se encontram demonstrados os requisitos que justificam a justa causa do despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não estando por isso afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., pela entidade empregadora ..., não estando, desta forma, afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.