

PARECER N.º 426/CITE/2018

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

Processo n.º 1585/DL/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.06.2018, por correio registado, da ..., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de ... daquela instituição.

1.2. A entidade empregadora juntou ao processo nota de culpa, expedida por correio registado com aviso de receção, assinado pela trabalhadora em 11.05.2018, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 353.º e 355.º, do Código do Trabalho, nos termos que se transcreve de seguida:

“(...)

1. O Presente procedimento disciplinar foi instaurado nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 351.º e seguintes do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a Trabalhadora acima melhor identificada, sendo intenção da Entidade Empregadora, proceder ao seu despedimento com justa causa.

2. No passado dia 17 de abril de 2018, a Entidade Patronal teve conhecimento, através do relato feito por outra trabalhadora, de uma

conduta adotada pela Trabalhadora ora Arguida, suscetível de violar de forma grave as suas obrigações enquanto trabalhadora.

3. Após algumas diligências realizadas pela Entidade Patronal nos dias seguintes, tendo em vista apurar os termos e circunstâncias em que tais fatos tinham ocorrido, onde tomou conhecimento da gravidade dos mesmos, mas, sendo ainda necessário organizar e estruturar toda a informação para elaboração da nota de culpa, foi a Trabalhadora ora Arguida suspensa preventivamente, sem perda de retribuição, uma vez que, em face das suspeitas que sobre ela recaiam, a sua presença no local de trabalho, poderia ser prejudicial ao andamento do processo, desestabilizadora do bom ambiente de trabalho e eventual provocadora de mais condutas similares, podendo pôr em causa a saúde e bem-estar dos utentes.

4. Foi ainda nomeado como Instrutor do Processo Disciplinar a Dr. ..., com escritório na

5. A Trabalhadora ora Arguida, dispõe de um prazo de 10 dias, a contar da data do recebimento da presente Nota Culpa, para, querendo, consultar o processo e responder à mesma, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos fatos, podendo, no mesmo prazo, juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 355.º do CT.

6. A Trabalhadora ora Arguida não é representante sindical.

7. Não existe comissão de trabalhadores constituída.

8. A Trabalhadora ora Arguida é uma trabalhadora Lactante atualmente, pelo que, goza da proteção conferida nos termos do artigo 63.º do CT.

9. A acusação que ora se formula contra a Trabalhadora ora Arguida na presente Nota de Culpa é feita nos termos e com os seguintes fundamentos:

II

DA RELAÇÃO JURÍDICO - LABORAL

10. A Trabalhadora ora Arguida encontra-se ao serviço da Entidade Patronal, desde o passado dia 02 de fevereiro de 2004, data em que foi contratada com a categoria de ..., obrigando-se a desenvolver as tarefas inerentes à sua categoria profissional com zelo, lealdade e diligência, incumbindo-lhe organizar e aplicar os meios educativos adequados em ordem ao

11. A Trabalhadora ora Arguida, auferе mensalmente uma remuneração base no valor de € ... (...).

12. É de enorme importância a função desempenhada pela Trabalhadora ora Arguida, tendo em consideração a condição física e psíquica dos utentes da Entidade Empregadora e as próprias características desta.

13. A Trabalhadora ora Arguida já foi objeto de processo disciplinar, que veio a ser arquivado.

III

DOS FATOS IMPUTADOS À TRABALHADORA ORA ARGUIDA

14. No dia 17 de abril de 2018, cerca das 11 horas e 30 minutos, chegou ao gabinete da Exma. Senhora Dra. ..., Presidente da Direção da Entidade Patronal, a ..., Senhora D. ..., a chorar convulsivamente, tendo relatado o seguinte:

15. A referida ..., quando, no exercício das suas funções, se encontrava na sala do berçário, onde, entre outras crianças, se encontrava o ..., apercebeu-se que este começou a apresentar sintomas de falta de ar “com asma”.

16. A ... dizia ser asma, por ter ouvido a mãe da criança, à porta do berçário, quando entregava o seu filho à Trabalhadora ora Arguida, que estava a ser aplicada ao menino a ‘bomba’, porque tinha ataques de asma.

17. Inclusive, a mãe ... deixou a bomba à Trabalhadora ora Arguida, para ser utilizada.

18. Ainda, segundo relatos da referida ..., o ... brincou por breves momentos, mas depressa ficou cansado e prostrado, com sinal de falta de ar.

19. Efetivamente, a mãe do ... entregou-o à Trabalhadora ora Arguida, às 09.40, sendo que, logo por volta da 10.00H, foi a primeira vez que a ... detetou que ele estava com falta de ar, dando logo a devida nota à Trabalhadora Arguida.

20. A Trabalhadora ora Arguida, apesar de ter sido avisada, continuou com as restantes crianças, sem ir certificar-se da situação do

21. O tempo foi passando, a ... cada vez mais aflita, porque se apercebia que a situação do ... se ia agravando, ia alertando a Trabalhadora Arguida, esta por sua vez, ignorava quer a criança quer o auxílio à própria ..., como era sua obrigação.

22. Perante a inércia por parte da Trabalhadora ora Arguida, em inteirar-se do estado de saúde do ..., ignorando os constantes alertas, a ..., insistiu para que a Trabalhadora ora Arguida, contata-se a mãe do ..., ao que esta respondeu, que era cedo para avisar a mãe, dado que sabia que esta teria ido acompanhar um outro filho a uma consulta.

23. Foi ainda sugerido pela ... à Trabalhadora ora Arguida, que pedisse ajuda aos técnicos (...) que estavam ao serviço da Entidade Patronal, naquele momento, tendo, de igual forma, tal sugestão sido completamente ignorada pela Trabalhadora ora Arguida.

24. A Trabalhadora ora Arguida, não obstante ter sido alertada várias vezes, não se dignou a ir, sequer, ver a criança ... e certificar-se do seu estado de saúde, para tentar perceber da gravidade da mesma e definir prioridades nos seus afazeres, nomeadamente, se era ou não necessário ou pelo menos pertinente, chamar alguém com conhecimentos na área da saúde, que, por sinal, existem na Entidade Patronal.

25. A referida ... já muito preocupada e com o ... ao seu colo, voltou a dirigir-se à Trabalhadora Arguida, repetindo, que a criança estava aflita e muito prostrada, que era urgente que ela fizesse algo.

26. Mais uma vez, a Trabalhadora Arguida, limitou-se a olhar para a criança.

27. Uma outra colega, também ..., ..., chegou perto da colega ..., que tinha a criança e também disse que o menino ..., estava muito mal.

28. A Trabalhadora Arguida, só após ter ouvido a outra ... confirmar que o ... estava muito mal e depois de ter terminado o trabalho com a restantes crianças, com atividades de pintura com as mãos, se dignou a ligar à mãe do

29. De seguida e novamente por sugestão da referida ..., a Trabalhadora Arguida, ligou a um dos ... de serviço, no caso, o Dr. ..., que se deslocou no imediato à sala onde estava o ... prestando-lhe a primeira assistência.

30. Contudo, entre o primeiro alerta dado pela ... a chegada do ..., passaram 40 minutos, dado que, este chegou à sala às 10.40H.

31. O chegou logo que foi contactado telefonicamente e observou o ... que apresentava, de facto, dificuldade respiratória severa, com tiragem costal e com ligeira cianose labial, tendo medido o grau de oxigenação da criança, que estava com o oxigénio a 80%.

32. Perante este cenário, o referido ..., de imediato realizou limpeza da via aérea superior com aplicação de soro fisiológico, mobilização das secreções e sua retirada,

33. O ... melhorou significativamente após aquela terapia, tendo desaparecido a cianose labial (lábios roxos).

34. Não obstante as melhoras apresentadas, o ... entendeu que o ... deveria ser consultado por um médico, o que veio a suceder posteriormente.

35. Efetivamente, a Trabalhadora Arguida, não manifestou qualquer preocupação com o estado de saúde do

36. Não procurou ajuda imediata,

37. Não deu apoio ao ..., como era sua obrigação, mesmo apercebendo-se do estado de pânico em que esta se encontrava.

38. Conseguiu deixar durante 40 minutos o ..., com crises de falta de ar, sem qualquer intervenção.

39. De fato, a Trabalhadora Arguida, negligenciou por completo, aquilo que é uma das suas principais obrigações no exercício das suas funções.

40. Não se pode olvidar, que, sendo a Trabalhadora ora Arguida, a única ... na sala é a única responsável por tudo o que lá se passa.

41. Cabendo-lhe a ela, apenas e só, a tomada de decisões e procedimento a adotar junto das crianças.

42. *As restantes trabalhadoras presentes na sala são ...de Educação e estão lá, apenas para ... a ..., no caso, a Trabalhadora Arguida.*

43. *A Presidente da Direção, Exma. Senhora Dra. ..., após ouvir o relato por parte da, no mesmo dia 17 de abril, na presença da Diretora Técnica, Exma. Senhora Dra. ... e na presença da Coordenadora Chefe, Exma. Senhora Dra. ..., chamou ao seu gabinete a Trabalhadora Arguida, confrontando-a com os fatos acima relatados.*

44. *A Trabalhadora Arguida, confrontada com os fatos de que ora vem acusada, na presença das pessoas identificadas no número anterior, confirmou a veracidade dos factos, limitando-se a responder por diversas vezes, que "não foi por mal" e a perguntar se iria ser despedida.*

45. *O comportamento da Trabalhadora Arguida causou vários danos, nomeadamente:*

46. *Provocou um dano direto na saúde do ..., aumentando o seu sofrimento, consequência da sua inércia, durante longos 40 minutos, em inteirar-se do estado de saúde do ... e consequente tomada de decisão nas medidas a adotar.*

47. *A tomada de decisão atempada iria permitir a diminuição do tempo de sofrimento e o desagravamento do estado de saúde do*

48. *O comportamento da Trabalhadora Arguida colocou em causa a própria vida do ..., deixando-o durante 40 minutos com crises de falta de ar, que poderia não ter resistido, ou, poderia ter afetado gravemente a sua saúde, causando-lhe lesões irreversíveis.*

49. *O comportamento da Trabalhadora Arguida é ainda suscetível de provocar um dano irreparável, (na confiança que os progenitores dos utentes, necessariamente, depositam na Entidade Empregadora, para deixar ao cuidado desta os seus filhos ou parentes.*

50. *A subsistência da Entidade Patronal enquanto instituição está, diretamente, dependente da confiança depositada pelos utentes e seus legais representantes.*

51. *É de primordial importância, manter o sentimento de confiança que a Entidade Patronal angariou ao longo da sua existência, porque, apenas desta forma, continuará a manter e angariar novos utentes.*

52. *Os utentes são única razão de existir e a única forma de subsistir da Entidade Patronal.*

53. *E por demais evidente, que, comportamentos negligentes, suscetíveis de pôr em causa a saúde ou até a própria vida dos utentes, que venham a ser do conhecimento público, coloca, seriamente em causa a relação de confiança, que terá de existir ente a Entidade Patronal e os seus utentes.*

54. *Qual é o progenitor, que confia o seu filho a uma instituição, que, tem nos seus quadros, profissionais que ignoram o estado de saúde dos utentes, ao ponto de colocar em causa a própria vida?*

55. *A resposta parece óbvia!!!*

56. *Neste momento ainda não é possível à Entidade Patronal, ter conhecimento da dimensão do dano que a conduta da Trabalhadora Arguida vai provocar, dado que, os acontecimentos são recentes, bem como, não tem ainda noção da dimensão do conhecimento público.*

57. *Outro dano que a conduta adotada pela Trabalhadora Arguida provocará, ainda que de alguma forma relacionado com o anterior, será na imagem da Entidade Patronal para o exterior.*

58. *Também neste caso, o dano será maior ou menor, consoante a maior ou menor divulgação desta situação para o exterior.*

59. *É de todo impossível à Entidade Patronal, conseguir evitar que a conduta da Trabalhadora Arguida seja difundida para o exterior, dado que, não há forma de impedir os progenitores do ..., de comentar, querendo.*

60. *De igual forma, vários dos trabalhadores da Entidade Patronal, tiveram conhecimento da situação, tornando também difícil, para não dizer impossível, impedir que façam comentários sobre a situação, junto do seu agregado familiar ou amigos.*

61. *A Entidade Patronal está sediada numa pequena localidade, onde praticamente todas as pessoas se conhecem, sendo muito fácil a propagação deste tipo de acontecimentos e onde ganham uma dimensão desmedida.*

62. *Em face do exposto, não restam dúvidas que a conduta da Trabalhadora Arguida provocou danos graves no ... que poderiam ter sido bem mais graves, caso ele não tivesse resistido às crises de falta de ar, ou tivesse sofrido lesões irreversíveis.*

63. *Bem como, foram produzidos danos diretamente na esfera jurídica da Entidade Patronal, nomeadamente, ao nível da sua imagem e sentido de confiança perante os utentes, indispensável a sua subsistência, cuja dimensão, há presente data, ainda não é possível apurar.*

IV

DO DIREITO

64. *Com a conduta supra descrita, a Trabalhadora Arguida, violou os deveres principais e acessórios a que se obrigou por força do contrato de trabalho, que celebrou com a Entidade Patronal.*

65. *Na verdade, a Trabalhadora Arguida violou o seu dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 128.º do CT.*

66. *A Trabalhadora Arguida também não cumpriu as ordens e instruções da sua Entidade Patronal, no que respeita à execução do seu trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea e) (do número 1 do artigo 128.º do CT.*

67. *A Trabalhadora Arguida com a sua conduta, não praticou atos tendente à melhoria da produtividade da Entidade Patronal, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea h) do número ido artigo 128.º do CT.*

68. *Por outro lado, sem sombra de dúvida que a conduta da Trabalhadora Arguida, pela sua gravidade e consequências, constituem justa causa de despedimento.*

Porquanto,

69. *Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do CT, "Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho".*

70. *Entre outros, constitui justa causa de despedimento a desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, lesão de Interesses patrimoniais sérios da empresa e a falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho.*

71. *Sendo que, para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da Entidade Patronal, entre outros, ao grau de lesão dos Interesses do Empregador e ao carater das relações entre as partes e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.*

72.. Não podem restar dúvidas, sobre a culpa que assiste à Trabalhadora Arguida, na conduta adotada. Vejamos:

73. A Trabalhadora Arguida recebeu por volta das 9.40H do referido dia 17, o menino ... da sua mãe, que, logo lhe deu conta que estava com crises de falta de ar, tendo, inclusive, entregado à Arguida a respetiva bomba, para ser utilizada.

74. Só o facto de ter conhecimento que o ... não estava bem de saúde, deveria fazer redobrar os cuidados com ele e a sua vigilância.

75. A Arguida tem Indicações expressas, por parte da Entidade Patronal, que qualquer questão relacionada com a saúde dos utentes tem primazia sobre as demais tarefas a realizar.

76. Mesmo que estas Indicações não existissem, o senso comum, obrigavam a agir desta forma.

77. A Arguida sendo a única ... na sala é a trabalhadora responsável por tudo o que lá se passa, sendo sua obrigação, analisar as situações e tomar decisões em conformidade.

78. Sucede que, não obstante o conhecimento prévio por parte da Arguida, do já debilitado estado de saúde do ..., ignorou por completo, durante 40 minutos, as várias interpelações da, alertando-a do estado de saúde da criança e conseqüente agravamento.

79. Durante aqueles 40 minutos, a Arguida não só ignorou o estado de saúde do ..., como não foi ajudar a, como era sua obrigação.

80. Pelo que, dúvidas não restam quanto à culpa da Arguida, pelo facto de o ... ter estado 40 minutos com crises de falta de ar, sem obter o auxílio adequado, a impedir o sofrimento e conseqüente agravamento com o passar dos minutos.

81. Quanto à gravidade da conduta, também, ninguém no seu perfeito juízo, pode alegar que não existe.

82. Aliás, a própria Arguida quando foi chamada ao gabinete da Presidente da Direção Dra. ..., tinha consciência da gravidade da sua conduta, tanto que, perguntou se ia ser despedida.

83. Ora, bem sabe a Arguida ou qualquer outra pessoa, que o despedimento de um trabalhador está associado a um comportamento grave.

84. O comportamento da Arguida é de tal forma grave, que, sem muito esforço de interpretação jurídica, pode ser considerado crime.

85. Alguém que tem conhecimento que uma criança anda com crises de falta de ar, é alertada durante 40 minutos de que o menino está com falta de ar e que a situação se vai agravando a cada momento, e nada faz.

86. Obrigatoriamente, que esta conduta não pode apenas ser considerada grave, mas sim **MUITO GRAVE**.

87. De igual forma, a conduta da Arguida teve consequências muito nefastas.

88. Desde logo, teve consequências diretas no menino ..., que teve 40 minutos em sofrimento, sujeito a um tratamento desumano.

89. Tem igualmente consequências na confiança que os utentes depositam na Entidade Empregadora.

90. Os pais do ..., legitimamente, deixaram de depositar na Entidade Empregadora, pelo menos, nos termos em que tinham até então.

91. Tem igualmente consequências, na imagem que a Entidade Empregadora passa para o exterior.

92. Obviamente, conforme já tivemos oportunidade de referir, não temos à presente data, forma de aferir a dimensão das consequências que o ato pode ter, ao nível da perda de confiança e na afetação da imagem, sendo certo, que serão tanto maiores, quanto maior for a divulgação para o exterior, da conduta adotada pela Trabalhadora.

93. Uma coisa é garantida, independentemente da dimensão, infelizmente, a conduta da Arguida já teve e terá no futuro, a curto médio prazo, consequências negativas para a Entidade Empregadora.

94. Por último, a conduta adotada pela Arguida, torna impossível a subsistência da relação do trabalho.

95. A relação laboral, só pode subsistir, com base na confiança recíproca.

96. Neste particular reveste especial atenção de análise, as características específicas da Entidade Empregadora, no que ao seu objeto social diz respeito.

97. É de primordial importância de análise também, o tipo de utentes da Entidade Empregadora, no que diz respeito à sua condição física e psíquica, que estão sob a vigilância da Arguida.

98. A Entidade Empregadora não pode correr o risco, de confiar crianças, ao cuidado de funcionários, que têm condutas como a que teve a Arguida.

99. A Arguida pôs em causa a saúde e até a vida do menino

100. Sujeitou, durante 40 minutos, a um sofrimento, que ela poderia não ter tido, caso, a Arguida tomasse mais cedo, as diligências que acabou por tomar, mas apenas ao fim de 40 minutos.

101. Por tudo isto, a Entidade Patronal deixou de conseguir confiar na Arguida.

102. A Entidade Patronal não tem “coragem”, para voltar a confiar à Arguida, uma sala com crianças.

103. Rompeu-se, definitivamente e de forma irremediável, a confiança que a Entidade Patronal depositava na Arguida, que, necessariamente, tem de presidir à relação de trabalho.

104. Trata-se assim, de facticidade que demonstram um comportamento culposo da Arguida, que pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

105. Pelo que, a provar-se a acusação que lhe é formulada, será a Trabalhadora ora Arguida, sancionada com o despedimento com invocação de justa causa.

NOTA: Para formulação da presente acusação, foram, também, tidos em consideração, dois documentos que ora se anexam à presente Nota de Culpa, que, correspondem a dois registos de ocorrência, elaborados pela e pelo”.

1.3. A trabalhadora recebeu a nota de culpa em 11.05.2018 e respondeu em 28.05.2018, por correio registado, com aviso de receção, nos termos que a seguir se reproduzem:

“ (...)

1.º

A Trabalhadora, aceita, por corresponderem à verdade os factos alegados nos pontos 6 a 8, 10, 11, 13, 17, 43 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 14 a 16, 18 a 30, bem assim como todos os restantes artigos do ponto 31 a 105.

3.º

Cumpra desde já realçar que o presente processo mais não pretende do que resolver por via disciplinar um problema que nada tem a ver com alegada violação dos deveres por iniciativa da Trabalhadora-Arguida.

4.º

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

5.º

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

6.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, mais uma vez, de modo a causar-lhe uma perturbação que a leve despedir-se, como, aliás, lhe foi desde logo sugerido no primeiro processo disciplinar que foi arquivado e agora na reunião que é referida no art.º43 da nota de culpa.

7.º

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.

8.º

Mas vejamos como este longo processo se iniciou.

9.º

Antes de entrar de Licença de Maternidade, em Maio de 2017, a Trabalhadora Arguida, exercia funções na ... como ..., onde tinha as seguintes funções:

-

10.º

Sucedde, porém, que, durante o período de licença instauraram-lhe um processo disciplinar, por factos falsos alegadamente ocorridos durante o período letivo 2016/2017.

11.º

Os quais impugnou.

12.º

Este processo foi arquivado.

13.º

A trabalhadora Arguida regressou ao serviço no dia 27 de Dezembro de 2017.

14.º

Porém, no primeiro dia de trabalho, a Trabalhadora Arguida, teve ordens para não cumprir com as suas funções de ... na sala onde regularmente cumpria as suas tarefas.

15.º

Nesse mesmo dia 27 de dezembro, foi informada pela Direção da ... que:

- Não teria nenhum grupo de crianças;*
- Quando fosse para estar na sala com crianças, seria sempre com a presença de uma Coordenadora (uma outra ... daquele grupo de crianças) e que seria esta a planificar e a executar as atividades, pelo que Trabalhadora Arguida estaria impedida de o fazer;*
- Sempre que esta não estivesse presente, não poderia ficar naquela sala, e iria para a sala da outra ...;*
- Quando houvesse necessidade de fazer material de apoio necessário ao trabalho das ... seria esta a fazê-lo;*
- Faria os fatos de carnaval para a festa, mas estava proibida de participar nessa festa;*
- Não pretendiam que tivesse qualquer contacto com pais das crianças;*

16.º

Ou seja, colocaram a Trabalhadora Arguida fechada numa sala, sozinha durante todo o dia, a desempenhar funções de recorte e confeção de vestidos, sem contacto com ninguém. Sugeriram até que fizesse as refeições na garagem sem contacto com ninguém da

17.º

Deste modo, desde o dia 27 de Dezembro de 2017, que a Trabalhadora Arguida:

- Esteve numa sala de arrumos a fazer trabalhos para as ... executarem com as crianças, nomeadamente, as coroas do dia de Reis, os fatos de Carnaval, costurar sacos para colocar bolachas para a Páscoa...*
- Houve um dos dias que faltou uma ..., e como tal, a Trabalhadora Arguida ajudou a ... responsável na aula de ginástica e ao almoço, fazendo funções de ..., mas só nesse dia.*
- Proibiram-lhe o acesso aos computadores (mudaram password's) e à sala das ..., pois desde que regressou e licença de maternidade esta passou a estar fechada à chave, situação que anteriormente não se verificava.*
- O único contato que teve com as crianças foi ir para a sala adormecê-las e ficar com a ... durante esse tempo.*
- No dia 5 de Janeiro de 2018 toda a ..., crianças, ... e ...foram para o auditório cantar as Janeiras, e a Trabalhadora Arguida não foi informada/chamada, tendo de ficar na sala de arrumos a fazer as referidas atividades de recortes.*

18.º

Toda esta situação, criou na Trabalhadora Arguida uma profunda tristeza e desgosto, pois sempre foi considerada uma Trabalhadora bastante profissional e competente.

19.º

Todavia, esta situação humilhante e desrespeito pelos princípios mais basilares do direito do trabalho terminou com a intervenção do ACT- Autoridade para as Condições do Trabalho- ... em ... através da

20.º

A Trabalhadora partir do dia 31 de Janeiro de 2018, foi colocada nas suas funções de ... na sala de berçário, com crianças entre os 9 meses e os 16 meses.

21.º

Mesmo assim, todas as atenções estavam viradas para o esmerado desempenho das funções da, ora Trabalhadora Arguida.

22.º

E, tudo o que é normal procedimento na Instituição passou a ser alvo de crítica e censura.

23.º

E, foi o que realmente se passou.

24.º

A entidade empregadora aproveitou', um episódio de doença do menor ..., que frequenta sala de berçário daquela Instituição, sala de, para justificar este procedimento disciplinar com vista ao despedimento com justa causa.

25.º

O que realmente aconteceu, em nada se coaduna com o que a Entidade empregadora transmite nos factos descritos na Nota de culpa,

Senão vejamos

26.º

No passado dia 17 de abril, às 9:40, chegou à ... o menino ... de 16 meses, acompanhado pela mãe e pelo irmão mais velho,

27.º

Infelizmente naquele dia, o menino ... vinha doente, com mais uma crise de dentes.

28.º

No entanto, quando a mãe do ..., a D. ..., chegou ao berçário, comentou coma Trabalhadora Arguida que o menino não se encontrava bem, mas tinha de o ali deixar, porque tinha de ir com o outro filho menor, o ..., ao médico.

29.º

A mãe entregou o menino à Trabalhadora Arguida e referiu o seguinte:

- *Que tinha posto dois "puf" de bomba expansora às 8:00;*
- *Que tinha de se dar novamente dois "puf" apenas às 12horas;*
- *Que tal tratamento só poderia ser repetido ao fim de 4 horas.*

30.º

Referiu, também, que o ... tinha dois dentes a nascer e sempre que isso acontecia, tinha crises daquele género (falta de ar).

31.º

No seguimento da conversa, e como o irmão do menino ... nunca acompanha a mãe para deixar o ... à ..., a mãe referiu que o ... tinha

consulta de cardiologia, e o próprio menino disse 'que ia ao senhor doutor mostrar o coração'.

32.º

A mãe, entretanto, foi embora e deixou o menino com a Trabalhadora Arguida e a, na sala de berçário.

33.º

Naquele dia, as atividades dentro da sala iniciaram-se no tapete e a Trabalhadora Arguida cantou a canção dos Bons-dias e uma história.

34.º

Entretanto, a foi fazer a pausa diária, por volta das 10horas.

35.º

A Trabalhadora Arguida, sempre vigilante, teve ao seu cuidado todas as crianças que a se encontravam, incluindo aqui o ... que observou continuamente, encontrando-se o mesmo bem-disposto.

36.º

Quando achegou, a Trabalhadora Arguida, começou a preparar a atividade de expressão plástica que estava planeada para aquele dia.

37.º

A sentou-se com todos os meninos daquela sala no tapete a brincar.

38.º

A pegou no ... ao colo e ficou com ele.

39.º

Passado algum tempo a ... que estava com ele ao colo, referiu que o menino ... estava a ficar prostrado.

40.º

Naquele momento, a Trabalhadora Arguida tirou a febre e verificou que o menino não tinha febre. Entretanto, a ... que estava com ele ao colo apercebeu-se que estava a fazer "covichas".

41.º

A ... transmitiu que seria melhor ligar à mãe.

42.º

A trabalhadora Arguida recordou-lhe que a mãe tinha dito que ia à consulta com o filho mais velho, o ... e que estava impedida de atender telefones.

43.º

Mais, acrescentou que, provavelmente a mãe não o podia vir buscar por estar na consulta com o

44.º

No entanto, o ... não estava bem e a trabalhadora Arguida de imediato, ligou a mãe do menino avisar que este não se encontrava bem e que precisava de o ir buscar,

45.º

A mãe ...disse que ia ver como fazer para o ir buscar.

46.º

A sugeriu que fosse chamar um dos técnicos ... para o observar, situação que a trabalhadora Arguida achou pertinente, tanto que foi de imediato ao gabinete do técnico ..., que fica muito perto da ..., mas este não se encontrava.

47.º

Regressou à sala e tentou contacta-lo via telefónica.

48.º

Porém, quem atendeu a chamada, transmitiu-lhe que o ... estava a ausente.

49.º

A trabalhadora arguida pediu, então, que assim que alguém chegasse, viesse à ... para auscultar uma criança e ver os níveis de oxigénio.

50.º

E assim foi, o ... foi à ..., onde auscultou e verificou os níveis de oxigénio.

51.º

Aproveitou para fazer a limpeza nasal.

52.º

Durante aquele tratamento a trabalhadora arguida referiu ao ... que a mãe tinha dito que devia ser dentes, pois costumava ter crises com alguma frequência.

53.º

O ... respondeu que podia ser, uma vez que não apresentava mais sintomas, como por exemplo febre, mas que deveria ser visto por um medico na mesma.

54.º

Na presença do ..., a trabalhadora arguida voltou a ligar para a mãe do menor ..., e, mais uma vez, descreveu o estado de saúde do menino e avançou-lhe tudo o que lhe haviam feito para que este se sentisse melhor.

55.º

Todo este procedimento não passou mais do que 15 ou 20 minutos, entre a identificação dos sintomas de falta de ar pela porque estava com o menor tapete enquanto a ..., ora Trabalhadora Arguida estava preparar outra atividade, e a assistência pelo

56.º

Mesmo assim, durante aquele tempo, o menor foi vigiado pela Trabalhadora Arguida e acompanha do pela

57.º

Nunca teve o menor em risco de vida!!!

58.º

Conforme querem parecer crer pela descrição dos factos que vêm imputados à trabalhadora Arguida na Nota de culpa.

59.º

A mãe do ... agradeceu e comunicou que a tia do menor o ia buscar.

60.º

Assim foi, às 11 horas, a tia do ... chegou para o levar.

61.º

No dia seguinte a mãe do ... deixou recado na secretaria a dizer que ele não ia nesse dia.

62.º

No dia a seguir, a mãe foi pôr o menino ... à

63.º

A trabalhadora perguntou como estava o ..., o que a mãe referiu que foi depois de o terem ido buscar à ... naquele dia, foram a seguir à

64.º

Mais acrescentou que, a médica que o atendeu mandou a mãe do ... dar 3 "puf de bomba de "ventilan" e no espaço de meia hora estava como se nada fosse.

65.º

A médica mais disse que em crises para dar 3 puff e não apenas dois como a mãe tinha feito naquele dia e manhã.

66.º

Manifestou que o ... já se encontrava bem, inclusive já não estava a fazer medicação. Referiu também que no dia anterior ficou em casa só para descansar.

67.º

A Trabalhadora Arguida tomou todas as providências necessárias ao bem-estar do ... e de todas as outras crianças que ali estavam presentes.

68.º

Não ignorou, e desde que o alerta do estado de falta de ar do ... lhe foi transmitido, pela ... que estava com ele, tomou todas as medidas necessárias, nunca descurando os demais meninos que ali estavam no berçário!

69.º

Tudo foi feito em conformidade! Apenas com a ressalva de ter ido à sala do técnico ... e este não se encontrar!

70.º

Foi o único hiato de tempo que a Trabalhadora Arguida teve de esperar pela intervenção daqueles profissionais que são aptos para avaliar o estado e saúde do

71.º

Pelo que se impugna veementemente a forma como os factos foram descritos pela entidade empregadora, e/ou pela que é tão responsável como a ..., no que se trata de auxílio a menores e de vigilância!!!

72.º

Nunca o menor teve sintomas de falência respiratória.

73.º

Relativamente ao facto da direcção da ... alegar que os pais da criança em questão não confiam na ..., tal facto não corresponde à verdade.

74.º

Volvidos alguns dias sobre o sucedido, mais concretamente no dia 23 de abril de 2018, a trabalhadora arguida esteve reunida com a mãe do ... e com a ... numa reunião individual de pais.

75.º

Nessa reunião, a trabalhadora arguida questionou a mãe se esta tinha alguma coisa a dizer referente ao trabalho desenvolvido, ao qual esta respondeu que não tinha nada a dizer, e quando tem, diz na hora, por isso, estava satisfeita.

76.º

Mais acrescentou que, como mãe, não tinha nada contra o trabalho da ...

77.º

Por outro lado, não tem por hábito contar a ninguém o que se passa na instituição, e aquele episódio, seria mais um episódio normal da vida do ...

78.º

Além disso, a ... e a ... tinham feito tudo corretamente.

79.º

Mais uma vez, depois do ocorrido, a Trabalhadora Arguida considera que agiu em conformidade face à crise que o Menor ... teve.

80.º

Os factos ocorreram tal qual conforme descrição daqui a Trabalhadora Arguida;

81.º

A Nota de culpa, por sua vez, descreve os factos de forma leviana e hiperbolizada para justificar que houve quebra de confiança no trabalho desenvolvido pela Trabalhadora Arguida.

82.º

Mais acrescenta que todos eles são da autoria da Trabalhadora Arguida.

83.º

O que é falso!! Pelo que se impugna in totum a versão apresentada pela, bem como os factos descritas na Nota de culpa!!

84.º

Por outro lado, a direção nem sequer indagou se a ... cumpriu ou não com as suas obrigações enquanto

85.º

Porque ... de..., nos termos do CCTV aplicável ao sector, é o trabalhador que detém funções de vigilância e esta também se ausentou para fazer a sua pausa!!!

86.º

Ao contrario da Trabalhadora Arguida que ali permaneceu sozinha a vigiar e a cuidar de todos os meninos que ali se encontravam,

87.º

Logo, se esta se foi 'queixar" à Direção pelo sucedido, era sua, a responsabilidade de acautelar pelo interesse e saúde de todos os menores.

88.º

A Direção da entidade empregadora ficou; tão só preocupada com a imagem que possa passar para o exterior com o alegadamente sucedido, que, sublinhe-se a mãe do menor tinha conhecimento.

89.º

Não se preocupou em indagar junto da mãe do menor se esta considerou, ou não, os procedimentos levados a cabo pela Trabalhadora Arguia, pela ... e pelo ... se foram as adequadas de forma a acautelar a saúde do menor!

90.º

Apenas teve preocupação da imagem da Instituição e da confiança que tinham na Trabalhadora Arguida que alegadamente perderam há muito tempo!!!

91.º

Curioso, parece, nesta história rocambolesca, que Instituição não perdeu confiança na Trabalhadora ... nem nos ... que não se encontravam no seu posto de trabalho quando foi necessária a sua intervenção.

92.º

Aliás ..., é uma vila! Que por coincidência é o maior concelho do distrito de ...!

93.º

Como podem estar preocupados com uma situação que é considerada como normal pela própria mãe do ... que tem um ... na própria cidade e que só tem a dizer bem da Trabalhadora???

94.º

Sublinhe-se que o menor nunca esteve em risco de vida! Caso assim sucedesse, era obrigação da trabalhadora arguida e da, ou mesmo do ... chamar a Emergência médica – o INEM.

95.º

O que ninguém considerou que fosse caso de urgência.

96.º

Nem o próprio ...!

97.º

E repare-se que a criança tinha cerca de 80% dos níveis de oxigénio!!!

98.º

E, que depois de desobstruída ficou simplesmente bem!!!

99.º

Contrariamente, ao referido na nota de culpa, a trabalhadora arguida tem o maior respeito pelo bem-estar das crianças, nomeadamente do

100.º

Mesmo em determinada altura solicitou à ..., que quando esta tivesse disponibilidade, observasse o ... para dar opinião sobre a aquisição da marcha, pois ele em abril, ainda não andava (16 meses).

101.º

E assim foi, quando faltou uma criança ao apoio da ..., esta deslocou-se ao berçário e esteve a ver e a trabalhar com ele para ver como estava a marcha.

102.º

A trabalhadora Arguida informou a mãe do ..., nessa mesma reunião, que ... considerou que ele apenas não andava por não querer e conseguir fazer tudo a gatinhar.

103.º

Face a estes relatos será justo “condenar” sobre a tomada de posição da Trabalhadora Arguida perante aquela questão de falta de ar do ...? Achamos que não!!!

104.º

Esta tomou todos os procedimentos normais.

105.º

Quando a trabalhadora foi chamada ao gabinete da direção por causa da denuncia da ..., a trabalhadora arguida nunca perguntou se seria despedida, contrariamente ao indicado na nota de culpa.

106.º

O que esta questionou foi se iria ser levantado um processo disciplinar nos mesmos moldes que o anterior pois sabia que era intenção da direção despedir a trabalhadora em causa.

107.º

A trabalhadora sentiu-se muito pressionada e novamente humilhada pois tinha 4 pessoas a apontar o dedo e a pressionar, sendo que dessas 4, 3 pessoas eram seus superiores hierárquicos.

108.º

Desde que a trabalhadora arguida entrou de baixa por gravidez de risco em ... de 2017 que a Direção da ..., tem feito de tudo para que esta deixe de trabalhar na instituição por iniciativa própria.

109.º

Mais uma vez, tudo passa de uma enorme cabala que encetaram contra a Trabalhadora Arguida.

110.º

Que sem ouvir a versão da Trabalhadora Arguida, que passou exatamente pelo mesmo episódio que a,

111.º

Foi confrontada porque alegadamente existiam factos que consubstanciavam em justa causa de despedimento, mas tão só imputados e da exclusividade da Trabalhadora Arguida...

112.º

No entanto, a entidade empregadora esquece -se da posição humilhante que colocou a trabalhadora ainda há bem pouco tempo.

113.º

Quando regressou de licença de maternidade, a Direção informou a Trabalhadora Arguida que:

- *Não teria grupo de meninos*
- *Estaria sempre acompanhada por outra ...;*
- *Estaria proibida de fazer horas a mais;*

• *Iria fazer trabalhos de expressão plástica para que as outras ... fizessem os trabalhos com os meninos.*

114.º

Assim, a trabalhadora arguida ficou numa sala de arrumos, fechada, a fazer os trabalhos a pedido das outras

115.º

Foi posteriormente informada que, não podia ter acesso às crianças, ficando proibida de contactar com estas.

116.º

Ficou, também, proibida de entrar no escritório das ... sem acesso a materiais e computadores.

117.º

A própria direção é que tomou iniciativa de todos estes procedimentos.

118.º

E considerou, também que, perante esta situação a trabalhadora se iria demitir, por não aguentar tamanha humilhação.

119.º

Mas tal não aconteceu, a trabalhadora cumpria o seu horário de trabalho e fazia o que as outras ... pediam.

120.º

Foi também constantemente pressionada para que entregasse um acordo de rescisão de contrato, tanto pela coordenadora da ..., como pela

diretora técnica, pois queriam a todo o custo que a trabalhadora Arguida fosse embora.

121.º

Depois de entregar uma contraproposta para efetivação do acordo para rescisão à direção, esta não mais falou do assunto. Mas a trabalhadora continuava a trabalhar naquela humilhação.

122.º

Perante isto, a trabalhadora arguida fez queixa ao ACT- ...- devido às más condições de trabalho.

123.º

Após a visita inspetiva, a Direção viu-se obrigada a colocar a trabalhadora no berçário, para não ser acusada de assédio moral e violação do dever de ocupação efetivo.

124.º

Quando da segunda inspeção já a trabalhadora estava no berçário, fazendo com que o processo no ACT tivesse sido arquivado.

125.º

A trabalhadora arguida exerce funções no berçário, com oito crianças, e uma ..., já que a outra ..., desde que a trabalhadora arguida foi para lá, passou a fazer mais trabalho nas outras salas, estando muito pouco tempo no berçário.

126.º

Apesar da Direção ter mudado de funções à ..., ora Trabalhadora Arguida, tinha a como responsável por avaliar o comportamento da

trabalhadora, pois apesar de alegarem que a trabalhadora tinha todas as funções como as outras ..., tal não corresponde a verdade.

127.º

Nomeadamente, quando da entrada de um menino novo para o berçário, estando já trabalhadora arguida a exercer funções no berçário, foi a outra ... que anteriormente era responsável pelo berçário que fez a reunião com os pais, alegando que já era fora do horário de trabalho da trabalhadora em causa e só dava mesmo esse horário para os pais.

128.º

Outra situação que demonstra que a trabalhadora arguida só estava lá no berçário, para a direção não ser acusada de assédio moral, era o facto de haver reuniões individuais de pais, em que a ... da sala se reúne com os pais das crianças para dar o feedback do desenvolvimento dos filhos, e no caso da trabalhadora arguida, esta ser sempre acompanhada pela anterior ... do berçário e futura ... das crianças no próximo ano letivo.

129.º

Se, segundo a direção, a trabalhadora arguida ficava com um grupo novo no próximo ano letivo, e todos os outras crianças eram divididas pelas outras duas ..., porque é que nas reuniões de pais das crianças que iriam ter ... novas no próximo ano letivo, estas não estavam presentes nas reuniões?

130.º

Porque é que só aconteceu isso com a trabalhadora arguida?

131.º

Por outro lado, a trabalhadora foi também obrigada a entregar o projeto pedagógico à coordenadora para esta verificar se estava correto, situação que só aconteceu com a trabalhadora e não com as outras

132.º

Demonstra que a ..., atual arguida, não tinha autonomia nenhuma na elaboração das atividades para os meninos, da sua própria sala.

133.º

Ou seja, a trabalhadora era vigiada e controlada pela direção, direção técnica, coordenadora da ..., ... e pelas

134.º

O que demonstra que a trabalhadora vivia e trabalhava num ambiente de pressão e de constrangimento.

O DIREITO

135.º

Os factos imputados à trabalhadora são acusações formuladas contra a trabalhadora arguida, são totalmente desprovidos de consistência fáctica,

136.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.

137.º

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

138.º

Nos termos do art.º 351º, n.º 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,

139.º

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

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

b) um elemento objetivo, nos termos do qual esse comportamento deverá ser grave em si e nas suas consequências¹ de modo a determinar (nexo de causalidade) a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

140.º

Quanto ao alegado comportamento culposo 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.

141.º

Porém, não basta um qualquer comportamento culposo 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.

142.º

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

143.º

Com efeito, necessário é também que a conduta seja de tal modo grave que não permita a subsistência do vínculo laboral, avaliação essa que deverá ser feita, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, segundo o entendimento de um bom pai de família, em termos concretos, relativamente ora Entidade Empregadora que

144.º

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma apresenta-se 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,

145.º

Tal impossibilidade ocorrerá quando se estela perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução contratual (126.º, n.º1, do CT/2009, e 762.º do C.C.)

146.º

Uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais.

147.º

O apontado nexó de causalidade exige que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposó do trabalhador.

148.º

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

149.º

Considera a Trabalhadora que não!

150º

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

151.º

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

152.º

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

153.º

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

154.º

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

155.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 considerada procedente, por provada, a presente resposta à nota de culpa; e, em consequência,*
- b) Seja o procedimento disciplinar arquivado, sem mais!*

PROVA:

A — DOCUMENTAL

1. Os documentos ora juntos.

B — TESTEMUNHAL

A Trabalhadora requer a inquirição da seguinte testemunha:

1. ..., em relação à qual a Trabalhadora Arguida assegurará a sua presença para a sua inquirição em hora e dia a designar para a sua inquirição."

- 1.4.** A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar à CITE para emissão de parecer prévio, instruído com os seguintes documentos:
- a)** auto de ocorrência (relatório efetuado pelo (fls.86/87);
 - b)** auto de ocorrência (relatório efetuado pela (fls.89/90);
 - c)** nota de culpa (fls.57-83) e comprovativo do envio por correio registado com aviso de receção;
 - d)** aviso de receção assinado pela trabalhadora arguida em 11-06-2018 (fls.7);

- e) resposta da trabalhadora à nota de culpa (fls.15-51) e comprovativo do envio à entidade empregadora da resposta à nota de culpa, rececionado em 12-06-2018, conforme carimbo de entrada aposto pela entidade empregadora naquele articulado;
- f) procuração passada pela Trabalhadora arguida ao Sr. Dr. ... e à Sra. Dra. ...(fls.53);
- g) notificação da trabalhadora arguida para realização da diligência probatória requerida (fls.11-12) e cópias do registo (fls.9 e 13);
- h) Declaração de amamentação enviada pela trabalhadora arguida à sua entidade empregadora (fls.5-6) e o aviso de receção assinado por esta última (fls.7);
- i) auto de inquirição da testemunha ... (fls.3-4).

*

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

" (...) c) Emitir parecer prévio no caso de ...

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Directiva 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 Directiva 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."*

2.3. 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 Directiva 2006/54/CE do Parlamento

Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.4. 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 regalias.
- 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, 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 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. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea *d)* do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, "*Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento*", "*(...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*".

- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. 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.** 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.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho).
- 2.10.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623), em www.dgsi.pt "O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável² – define o conceito de “justa causa” de

despedimento, promovido pela entidade patronal, como o "...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho". (...) Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de "justa causa" pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um "bonus pater familias", de um "empregador razoável", segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da "justa causa" se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Relativamente à interpretação desta componente "objectiva" da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de "inexigibilidade" da manutenção vincuística;*
- exige-se uma "impossibilidade prática", com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e "imediata", no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela

contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;

- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)”.

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) 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.”*

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): *“ Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de*

21.01.97, CJ 1997, T 1.º, 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 culposos 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 culposos 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 artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda 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 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 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 (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. 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. Artigo 367.º do C.T.(...)”.

2.11. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado de forma grave e culposa os deveres previstos nas alíneas c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º, do Código do Trabalho, adotando condutas, de forma livre,

voluntária e consciente, se mostram aptas, quer pela sua gravidade quer pelas suas consequências nos níveis de confiança que os utentes depositam na entidade empregadora e na imagem que esta passa para o exterior, a violar as obrigações emergentes do seu contrato de trabalho, a quebrar a confiança da entidade empregadora na idoneidade futura da sua conduta profissional, impossibilitando a subsistência daquela relação laboral, constituindo justa causa de despedimento nos termos do n.º1 do art.º 351.º daquele diploma legal.

2.11.1. Ora, de acordo com a **nota de culpa**, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

- No dia 17 de abril de 2018, a Trabalhadora Arguida recebeu, por volta das 9:40h, o menino ... da sua mãe, que, logo lhe deu conta que a criança estava com crises de falta de ar, e entregou à Arguida a medicação (“bomba”) que estava a ser ministrada, para ser utilizada.

Por volta da 10.00H, foi a primeira vez que a ... Senhora D. ... detetou que ele estava com falta de ar, comunicando, de imediato, à Trabalhadora Arguida.

Esta, apesar de ter sido avisada, continuou com as restantes crianças, sem se certificar *in loco* da alteração do estado de saúde do menino

Aquela ... apercebeu-se que o estado de saúde da criança se ia agravando, pelo que insistiu junto da Trabalhadora Arguida alertando-a desse facto, ao que esta respondeu que era cedo para avisar a mãe, dado que tinha conhecimento que esta teria ido acompanhar um outro filho a uma consulta.

Foi sugerido pela à Trabalhadora Arguida, que pedisse ajuda aos técnicos (... , ou outros) que estavam ao serviço da Entidade Patronal, sugestão ignorada pela, ora, Arguida.

A estava muito preocupada e com o menino ... ao seu colo, voltou a dirigir-se à Trabalhadora Arguida, repetindo, que a criança estava aflita e

muito prostrada, que era urgente que ela fizesse algo, limitando-se a Arguida a olhar para a criança.

Uma outra colega, também ... a Senhora D. ..., chegou perto da colega ..., que tinha a criança e também disse que o menino ..., estava muito mal. A Trabalhadora Arguida, só após ter ouvido a outra ... (...) confirmar que o ... estava muito mal e após ter terminado o trabalho de pintura com as mãos, com a restantes crianças, tomou providências telefonando à mãe do menor e, seguidamente, telefonou a um dos ... de serviço, no caso, o Dr. ..., que se deslocou imediatamente à sala onde estava o ... prestando-lhe a primeira assistência.

Entre o primeiro alerta dado pela e a chegada do ..., passaram 40 minutos, dado que, este chegou à sala às 10:40h.

O chegou logo que foi contactado telefonicamente e observou o ... diagnosticando-lhe dificuldade respiratória severa, com tiragem costal e com ligeira cianose labial, tendo medido o grau de oxigenação da criança, que estava a 80%.

Perante este cenário, o referido ..., de imediato, realizou limpeza da via aérea superior com aplicação de soro fisiológico, mobilização das secreções e sua retirada.

O ... melhorou significativamente após aquela terapia, tendo desaparecido a cianose labial (lábios roxos).

Não obstante as melhoras apresentadas, o ... entendeu que o ... deveria ser consultado por um médico, o que veio a suceder posteriormente por intermédio da mãe da criança, após uma tia sua a ter vindo buscar àquela instituição.

2.11.2. A trabalhadora arguida na **resposta à nota de culpa** veio pronunciar-se quanto à factologia ali descrita, aceitando os factos descritos nos artigos 6 a 8, 10, 11, 13, 17 e 43, impugnou expressamente os factos constantes dos

artigos 14 a 16, 18 a 30, bem assim como todos os restantes artigos, designadamente do 31 a 105.

Quanto aos **factos que lhe são imputados** a título de enquadramento lógico-temporal dá nota do seguinte:

- Durante o período de licença foi-lhe instaurado um processo disciplinar, por factos alegadamente ocorridos durante o período letivo 2016/2017, processo este que foi arquivado.

A trabalhadora Arguida regressou ao serviço no dia 27 de Dezembro de 2017.

No primeiro dia de trabalho, a Trabalhadora Arguida, teve ordens para não cumprir com as suas funções de ... na sala onde regularmente cumpria as suas tarefas e passou a trabalhar fechada numa sala, sozinha durante todo o dia, a desempenhar funções de recorte e confeção de vestidos, sem contacto com ninguém. Foi-lhe sugerido que fizesse as refeições na garagem sem contacto com ninguém da

Esta situação terminou com a intervenção do ACT- Autoridade para as Condições do Trabalho- ... em

A Trabalhadora partir do dia 31 de Janeiro de 2018, foi colocada nas suas funções de ... na sala de berçário, com crianças entre os 9 meses e os 16 meses.

No respeitante aos **factos ocorridos a 17.04.2018** e que lhe são imputados disse o seguinte:

- No passado dia 17 de abril, às 9:40h, chegou à ... o menino ..., de 16 meses de idade, acompanhado pela mãe e pelo irmão mais velho, o

O ... vinha doente, com mais uma crise de dentes, pelo que a mãe, a Senhora D. ..., aquando da chegada ao berçário, comentou com a Trabalhadora Arguida que o menino não se encontrava bem, mas carecia de deixá-lo naquela instituição, porquanto necessitava de acompanhar o

outro filho menor, o ..., a uma consulta médica da especialidade de cardiologia.

Após entregar o menino à Trabalhadora Arguida, referiu-lhe que tinha administrado dois “puf” de bomba expansora às 8:00h e que tinha de se repetir a toma da medicação na dosagem de dois “puf” às 12:00h, pois só poderia ser repetida ao fim de 4 horas.

Esclareceu a mãe à ... que o ... tinha dois dentes a nascer e, sempre que isso acontecia, tinha crises de falta de ar.

A mãe, entretanto, foi embora e deixou o menino ao cuidado da Trabalhadora Arguida e da, na sala de berçário.

Uma vez no berçário, as atividades dentro daquela sala iniciaram-se no tapete.

Por volta das 10:00h, a fez uma pausa.

A Trabalhadora Arguida, sempre vigilante, teve ao seu cuidado todas as crianças que se encontravam no berçário, incluindo o ..., que observou continuamente, crendo estar o mesmo bem-disposto.

Quando achegou, a Trabalhadora Arguida, começou a preparar a atividade de expressão plástica que estava planeada para aquele dia.

A sentou-se no tapete, com todos os meninos daquela sala, para brincar com as crianças e pegou no ... ao colo.

Passado algum tempo a que estava com o ... ao colo, referiu à ... ora Arguida que o menino estava a ficar prostrado.

Naquele momento, a Trabalhadora Arguida tirou a febre e verificou que o menino não tinha febre.

Entretanto, a ... que estava com ele ao colo apercebeu-se que estava a fazer “cavinhas” e transmitiu à ..., aqui Arguida, que seria melhor ligar à mãe, ao que a esta lhe recordou que a mãe tinha dito ir à consulta com o filho mais velho, pelo que estaria impedida de atender o telefone e, provavelmente, também não poderia vir buscar o

Contudo, a criança não apresentava sinais de melhoras e a trabalhadora Arguida, ligou à mãe para avisá-la que este não se encontrava bem e que precisava de o ir buscar, ao que esta lhe respondeu que ia tomar providências nesse sentido.

A sugeriu que fosse chamar um dos técnicos ... para o observar, situação que a trabalhadora Arguida achou pertinente, tanto que foi, de imediato, ao gabinete do técnico ..., situado muito perto da ..., todavia este não se encontrava no local.

Posto que, regressou à sala do berçário e tentou contactar o referido técnico telefonicamente.

Porém, quem atendeu a chamada, transmitiu-lhe que o ... estava a ausente.

A trabalhadora arguida pediu, então, que assim que alguém chegasse, viesse à ... para auscultar uma criança (o ...) e medir-lhe os níveis de oxigénio.

Entretanto, outro ... foi à ..., auscultou a criança e verificou os seus níveis de oxigénio, após o que lhe realizou uma limpeza nasal, enquanto isso a trabalhadora arguida referiu ao ... que a mãe tinha lhe dito que devia estar relacionado com o crescimento dos dentes, pois costumava ter crises idênticas com alguma frequência.

O ... respondeu que podia ser o caso, uma vez que não apresentava mais sintomas, nomeadamente febre, mas que, de qualquer modo, deveria ser visto por um médico.

Ainda na presença do ..., a trabalhadora arguida voltou a ligar para a mãe do menor ... e, mais urna vez, descreveu o estado de saúde do menino e avançou-lhe tudo o que lhe haviam feito para que este se sentisse melhor. Os factos descritos ocorreram num período temporal que não foi além de 15 a 20 minutos.

Durante aquele período de tempo, o menor foi vigiado pela Trabalhadora Arguida e acompanhado pela ... que estava com o menor tapete enquanto a ... e ora Arguida preparava outra atividade.

A mãe do ... agradeceu à trabalhadora Arguida e comunicou que a tia do menor iria buscá-lo à ..., o que veio a suceder pelas 11:00h.

No dia seguinte, a mãe deixou recado na secretaria que o seu filho ... não iria nesse dia.

Dois dias após, o ... regressou à ... e a trabalhadora Arguida perguntou à mãe da criança qual o seu estado de saúde, ao que lhe foi respondido que depois de o terem ido buscar à ..., no dia 17.04.2018, levaram-mo à ... e a médica que o atendeu determinou que a medicação se mantivesse mas o tratamento devia ser alterado de 2 para 3 "puf" de bomba de "ventilan". Cumpridas as instruções da médica, no espaço de meia hora, a criança melhorou e "estava como se nada fosse".

Informou a mãe à Arguida que o ... já se encontrava bem, inclusive já não estava a fazer medicação e que no dia anterior ficou em casa só para descansar.

Volvidos alguns dias sobre o sucedido, mais concretamente no dia 23 de abril de 2018, a trabalhadora arguida esteve com a mãe do ... e com a ... numa reunião individual de pais, na qual foi perguntado à mãe do ... pela trabalhadora arguida se tinha alguma coisa a dizer referente ao trabalho desenvolvido, ao que aquela respondeu que não e, quando tem, diz na hora, por isso, estava satisfeita, acrescentando não ter nada contra o trabalho da, bem como, não tem por hábito contar a terceiros o que se passa na instituição, pelo que aquele episódio, para si normal, seria mais um da vida do seu filho.

2.11.3. Analisado o processo disciplinar e, em particular, a nota de culpa e a resposta da trabalhadora, conclui-se por provados os factos descritos nos artigos 6.º, 7.º, 8.º, 10.º, 13.º, 17.º e 43.º, carreados para o processo através

dos autos de ocorrência que constituem fls. 85 a 91, da declaração de amamentação junta a fls. 5 e 6, do auto de declarações da testemunha arrolada pela Arguida, a Sra. D. ..., constante de fls. 3 e 4, no qual ordenou a instauração do procedimento disciplinar à arguida.

Quanto aos factos imputados à arguida pela arguente e por esta refutados na resposta à nota de culpa, revela-se indispensável a confirmação dos mesmos mediante a audição das pessoas que tiveram conhecimento direto dos mesmos, como sejam os colegas da arguida que presenciaram os factos ou estiveram envolvidos nas situações descritas, confrontando-as com aqueles factos para apuramento do seu alcance e veracidade, das circunstâncias em que ocorreram, dissipação de eventuais dúvidas e contradições e, bem assim, entender o relacionamento profissional e proximidade pessoal existente entre todos/as. Do mesmo modo, também se revela essencial a realização de prova, testemunhal e/ou documental, que permita estabelecer o nexo de causalidade entre o alegado prejuízo sofrido e os danos causados à entidade empregadora, comprovando, de forma cabal e sem margem de dúvida, a veracidade dos factos sustentados pela entidade empregadora, e a conduta imputada à Arguida na nota de culpa.

Note-se, a este propósito, o disposto no art.º 342.º, n.º 1, do Código Civil, que àquele que invocar um direito cabe-lhe fazer a prova dos factos constitutivos do mesmo.

2.11.4. Estabelece o n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, que a nota de culpa tem de obedecer a uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida, **sob pena de invalidade do procedimento disciplinar**, e, conseqüentemente, **da ilicitude do**

despedimento sustentado naqueles mesmos factos - cfr. n.ºs 1 e 2, alínea a), do artigo 382.º, do Código do Trabalho.

2.11.5. Da leitura das declarações da testemunha arrolada pela Arguida, a Senhora D. ..., mãe do menor ..., extrai-se que:

- A Declarante deixou o menino naquele dia de manhã, por volta das 09:30 horas, nas instalações aos cuidados da Trabalhadora Arguida, ... do seu filho;

- O menino estava com tosse e aplicou o tratamento de "ventilan" e conhecendo o quadro clínico do menino avisou a Arguida já ter feito o tratamento com dois "puffs" daquele medicamento e que só poderia repetir o tratamento entre 3 a 6 horas depois do primeiro tratamento;

- Depois foi trabalhar e mais tarde a ..., ora arguida, ligou-lhe a dizer que o menino estava com falta de ar e questionou-a sobre o que havia de fazer, ao que a Declarante lhe respondeu que o menino deve fazer o tratamento da bomba com períodos de intervalo entre 3 a 6 horas e que não estava autorizada pelo médico a reduzir os períodos entre tratamentos;

- Foi-lhe sugerido pela Trabalhadora Arguida chamar o ... para avaliar e ajudar o menino;

- Mais tarde, a Arguida ligou-lhe, novamente, para lhe comunicar que o ... disse que o menino devia ser visto por um médico;

- A tia da declarante foi buscar o ... à ... e a Declarante levou-o à ...;

- Seguidamente, o menino fez o tratamento com a mesma bomba de "ventilan" e esteve meia hora em observação;

- Não foi preciso tratamento adicional e o menino teve alta por apresentar sinais de ter normalizado, não tendo sido necessária mais intervenção médica.

- Em data posterior não apurada, a Arguida telefonou à Declarante para lhe dar conhecimento da existência do processo disciplinar e dos factos de que vinha acusada;

- A Declarante, em face do conhecimento que detém sobre a medicação, considera que se fosse tão grave para abrir o processo disciplinar à Trabalhadora Arguida a instituição deveria ter conversado consigo para lhe dar oportunidade de explicar o sucedido;
- Mais declarou que como mãe nunca iria levar o filho à ... se o mesmo estivesse gravemente doente;
- Questionada sobre a utilização da medicação declarou que uma vez explicou à, a qual tem uma filha que também tem este tipo de crises e que acalma com o recurso à administração do medicamento "Ventilan", motivo pelo qual também deixa lá sua a bomba;
- Mais disse que o menino depois desta crise já teve outras e, numa das vezes necessitou de assistência hospitalar, após o que teve alta e foi para casa.

2.11.6. Cabendo à entidade empregadora provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar prova que de forma inequívoca demonstrasse tais alegações.

2.11.7. Pois bem, a arguida vem acusada na nota de culpa de ter violado os seus deveres laborais, agindo com culpa muito grave colocou em perigo a saúde e a própria vida de uma das crianças cuja guarda lhe foi confiada no exercício das suas funções de ..., não tendo diligenciado, por sua própria iniciativa e em tempo útil, pela tomada de providências que obstassem ao agravamento do estado de doença do menor, causando-lhe, com a sua inércia, dor e sofrimento sendo que, da sua conduta resultaram danos para a entidade empregadora, nomeadamente, ao nível da sua imagem e sentido de confiança perante os utentes, atuais e

futuros, indispensável à sua subsistência, cuja dimensão, à data, ainda, impossíveis de apurar.

- 2.11.8.** A versão dos factos da Arguida diverge da Entidade Empregadora, esta última sustentada, essencialmente, no relato dos mesmos apresentado pela, a qual elaborou auto de ocorrência mas nunca foi ouvida na qualidade de testemunha e, assim, ser confrontada com a interpretação dos factos dos outros intervenientes e esclarecer eventuais dúvidas que surgissem por parte da entidade empregadora na averiguação do que na realidade se passara naquela manhã e, deste modo, apurar a verdade material. Certo é que a entidade empregadora tomou conhecimento dos factos de forma indireta, através da narração e interpretação dos mesmos por parte daquela funcionária, descuidando conhecer e confrontar com a leitura dos mesmos nas perspetivas da Arguida, da pessoa que recebeu o telefonema da Arguida para localizar o paredeiro do técnico ..., da outra e da mãe do menor ..., ouvindo-os e tomando-lhes depoimento para, então, munida da informação prestada por todos os intervenientes, tirar as suas conclusões e, então, decidir ou não pela instauração do presente procedimento disciplinar.
- 2.11.9.** Não fora a precipitação da Entidade Empregadora, facilmente se perceberia que a Arguida agiu no cumprimento dos seus deveres laborais e instruções específicas da mãe do menor que nada apontou à conduta da, cujo comportamento, naquele caso concreto. Resulta dos factos carreados para o procedimento disciplinar que as diligências que desenvolveu para mitigar o sofrimento da criança e controlar os sintomas apresentados, correspondeu ao que seria expectável tendo presente a informação que lhe havia sido transmitida pela progenitora da criança.
- 2.11.10.** Tendo presente os seguintes factos:

- O menino estava medicado e só poderia voltar a sê-lo às 12:00horas;
- A sintomatologia da criança, segundo a mãe, estava associada ao crescimento dos dentes e era uma situação recorrente;
- A mãe encontrava-se numa consulta médica com outro filho também menor;
- A estava a par do problema de saúde do ... através da mãe daquele e segundo declarações da mesma;
- A Arguida telefonou duas vezes à mãe da criança para lhe dar notícia do que se estava a passar continuando, simultaneamente, a cuidar e vigiar todas as crianças que se encontravam no berçário e estavam ao seu cuidado, tendo aí permanecido sozinha enquanto a, que estava consigo na sala, se ausentou para fazer a pausa da manhã;
- Existem ... na instituição que podiam prestar ajuda, os quais não foram logo localizados pela Arguida;
- O técnico de ... que acudiu à criança mediu-lhe os níveis de oxigénio e aplicou-lhe soro fisiológico para limpeza das vias aéreo respiratórias, tendo considerado não ser necessário chamar a emergência médica, apenas apelando que alguém viesse buscar a criança à ... e a levasse ao médico para ser avaliado o seu estado de saúde;
- A mãe da criança levou-a ao médico, que lhe alterou a medicação e, em face disso, registou melhoras imediatas e, de seguida, foi para casa.

Conclui-se, pelo acima exposto, que foram envidados todos os esforços por parte da Arguida, que lhe eram exigíveis em face daquelas circunstâncias em concreto, do cargo que ocupa e das funções que exerce.

2.11.7. A situação descrita, na ótica da entidade empregadora, é suscetível de motivar o despedimento por justa causa, por violação das alíneas c) do n.º 1 do art.º 128.º, alínea e) do n.º 1 do art.º 128 e n.º 1 do art.º 351.º, todos

do Código do Trabalho, por quebra irremediável da confiança, tornando impossível a subsistência da relação laboral.

- 2.11.8.** Tratando-se de despedimento de trabalhadora grávida, presume-se a inexistência de justa causa sendo necessário que se verifiquem os requisitos do conceito legal, ou seja, é necessário demonstrar no quadro de gestão da empresa qual o grau de lesão dos interesses do empregador, o caráter das relações entre as partes e entre a trabalhadora e as suas colegas e demais circunstâncias que se mostrem relevantes para apreciação do caso em concreto.
- 2.11.9.** Com efeito, tendo-se provado que a trabalhadora arguida não violou os deveres de respeito, zelo e diligência e de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, entendemos por não verificada qualquer a infração que seja imputável à arguida.
- 2.11.10.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.
- 2.11.11.** Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado com a maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela ... -

*

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.