

PARECER N.º 708/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 3688-DG/2018

I – OBJETO

1.1. Em 04.12.2018, a CITE recebeu da ...cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

“(..)**ASSUNTO:** Despedimento de Trabalhadora Grávida

Exmos. Senhores,

Venho pela presente, remeter cópia do processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3, alínea a) e 4, do artº 63º do Código do Trabalho. Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal, subscrevo-me, com os melhores cumprimentos. (...)”

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datado de 10.08.2018, rececionada a 13.08.2018 com o seguinte teor:

“ (...) *No PROCESSO DISCIPLINAR mandado instaurar pela empregadora, ..., á sua trabalhadora ..., deduz a seguinte*

NOTA DE CULPA

A) FACTUALIDADE

1º

A trabalhadora/arguida, ..., foi admitida ao serviço, mediante contrato de trabalho sem termo, em 02 de novembro de 2017, para desempenhar as funções de

2º

As suas funções são exercidas no estabelecimento designado "...", sito na Rua

3º

Durante o horário, das 9:00H às 18:00h.

4º

No referido estabelecimento, é desenvolvida a atividade de ..., que se dedica ao auxílio das crianças nas suas aprendizagens, oferecendo-lhes segurança, apoio e estímulo para que desenvolvam todas as suas capacidades da melhor forma possível.

5º

No âmbito da sua atividade de ..., a funcionária deveria prestar apoio e estímulo, em contexto de sala de aula, nas matérias letivas, bem como acompanhar as atividades desenvolvidas com as crianças que frequentam o estabelecimento, e estabelecidas pela entidade empregadora.

6º

A trabalhadora/arguida exerce, por isso, funções que requerem um elevado grau de responsabilidade e confiança, no desempenho das tarefas a que está afeta ao serviço da sua entidade patronal.

7º

Durante o seu horário de trabalho, existiam períodos em que a trabalhadora/arguida se encontrava sozinha no estabelecimento ... com as crianças.

8º *Nessas ocasiões a trabalhadora/arguida adotou comportamentos demonstrativos de irresponsabilidade e negligência.*

9º

Como no dia 26 de abril de 2018, em que por iniciativa própria, resolveu deixar sair uma das crianças das instalações do ..., durante o horário em que esta deveria permanecer no espaço, designadamente no auxílio do estudo em contexto de aula.

10º

Tal ocorrência, foi comunicada de forma breve à responsável do espaço telefonicamente, e posteriormente mais pormenorizadamente através de e-mail em 17/06/2018, com vista a um melhor esclarecimento do sucedido, e justificando deste modo a razão pela qual se pondera a não reinscrição.

11º

O comportamento da trabalhadora arguida, provocou a quebra de confiança por parte dos pais da criança, relativamente à segurança do seu filho naquele espaço, bem como quanto às competências da trabalhadora arguida.

12º

Devido à desconfiança e descontentamento gerado pela situação descrita, houve lugar a um conflito entre a responsável do ... e os pais da criança, nomeadamente continuidade da frequência da mesma no

13º

O que só foi ultrapassado, porque lhes foi garantido pela responsável, ... que o horário de permanência do seu filho no ... seria confiado a si.

14º

A trabalhadora quando confrontada e advertida quanto à sua falta de responsabilidade demonstrada bem como à gravidade e possíveis consequências da sua conduta, não mostrou qualquer arrependimento ou humildade perante a situação.

15º

No decurso do contrato de trabalho, por diversas vezes, a entidade patronal recebeu críticas dos pais das crianças, relativamente ao apoio e acompanhamento das matérias letivas, que não estava a ser assegurado convenientemente pela trabalhadora arguida.

16º

Nomeadamente, quanto ao desinteresse desta na realização do estudo e prática de exercícios de forma a colmatar dúvidas e melhorar a aprendizagem das matérias escolares.

17º

Pelo que foi a trabalhadora arguida advertida por diversas vezes pela responsável do ... que tal desinteresse não podia continuar, e para a necessidade de empenho na realização do apoio escolar, visto tratar-se de um ..., cuja imagem depende em muito da boa aprendizagem e conseqüente sucesso escolar das crianças que o frequentam.

18º

Contudo a trabalhadora arguida sempre ignorou as chamadas de atenção, não alterando o seu comportamento.

19º

Entretanto, nos finais de junho, terminado o presente ano letivo, e no âmbito do procedimento para as reinscrições da frequência para o próximo ano letivo, a responsável do ..., ... veio a tomar conhecimento através dos encarregados de educação, diversos factos que consubstanciam incumprimento culposos dos deveres laborais que recaem sobre a trabalhadora arguida.

20º

Com efeito, tomou a entidade patronal conhecimento que:

- A aludida trabalhadora, quando se encontrava sozinha no estabelecimento, nos horários em que realizava o acompanhamento do estudo em contexto de sala de aula, não permanecia na sala, mas sim no espaço afeto à secretaria,

junto do computador a ver filmes, bem como estava continuamente ao telemóvel.

- No período de tempo em que deveria estar a desempenhar as suas funções, dedicava-se a tarefas pessoais externas à atividade do ...

- Frequentemente gritava e falava com maus modos às crianças quando estas a interrompiam porque necessitavam da sua ajuda nas matérias escolares ou outras.

- Era frequente dar por concluído o estudo, antes de terminado o período de tempo destinado ao acompanhamento do estudo, que era de pelo menos uma hora, ainda que as crianças tivessem dúvidas por esclarecer, ou matéria para estudar.

- Ao invés de desenvolver as atividades estabelecidas pela entidade empregadora, dava permissão às crianças para irem para a sala designada de lazer, ver filmes ou a jogarem consola.

- No atendimento aos encarregados de educação fazia-o de forma arrogante e indelicada, mostrando má cara.

21º

Confrontada a trabalhadora com tais factos, furtou-se a quaisquer responsabilidades, desculpando-se com os motivos mais diversos.

22º

Devido às atitudes e comportamentos da trabalhadora arguida, houve encarregados de educação que comunicaram à entidade patronal, via e-mail e verbalmente que não pretendiam proceder á reinscrição dos seus filhos para o próximo ano letivo.

23º

Justificando essa pretensão, pelo descontentamento no trabalho prestado pela trabalhadora em causa e total perda de confiança na mesma.

24º

Outros houve que condicionaram a frequência no estabelecimento, à não colaboração da trabalhadora no que aos seus filhos diz respeito.

25º

A trabalhadora negligenciou claramente o exercício das suas funções, evidenciando uma atitude de desinteresse face à atividade desenvolvida no ..., e face aos níveis de qualidade de serviço que este presta aos seus clientes.

26º

Em face do exposto, a trabalhadora com a sua atitude, comportamento e qualidade de serviço deu causa a uma diminuição nas reinscrições e novas inscrições de crianças no próximo ano letivo;

27º

Nesse contexto, os factos praticados pela trabalhadora arguida, provocaram prejuízos à entidade patronal.

28º

O comportamento da trabalhadora inevitavelmente originou uma lesão séria da imagem pública de confiança e segurança do ... e da entidade empregadora perante respetivos e potenciais clientes que possam ter ou vir a tomar conhecimento destes factos.

29º

Com a sua conduta a trabalhadora arguida gerou perda de clientela causando perda de receita, gerou a insatisfação do cliente e a péssima imagem para a entidade empregadora, que não existiriam não fosse o comportamento da trabalhadora, o que impossibilita a manutenção do contrato de trabalho.

B) ENQUADRAMENTO JUS LABORAL E DISCIPLINAR DA FACTUALIDADE SUPRA

Cumpre salientar, desde logo que o contrato individual de trabalho é o exemplo típico do contrato "intuitu personae", em que o elemento confiança desempenha um carácter fundacional, na constituição da relação, e fundamental, para a respetiva manutenção.

Ora tal comportamento levado a cabo pela trabalhadora arguida apresenta-se dotado de uma tal gravidade que, pró si só, põe em causa, de forma irreversível, a base de confiança que se exige na execução das funções de O comportamento da trabalhadora arguida revela um absoluto e grave desrespeito pelo cumprimento dos deveres exigidos pela função e pela categoria de ..., bem como uma total indiferença perante as necessidades da entidade patronal.

Tal comportamento da trabalhadora arguida, criou dúvidas sérias e fundamentadas sobre a lealdade e idoneidade da sua conduta futura, até porque a trabalhadora, como se viu apresenta um comportamento sistemático e repetido.

Já não há qualquer margem de confiança de que tal não se volte a repetir no futuro.

A trabalhadora arguida com este seu comportamento destruiu essa relação de confiança e demonstrou um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo de trabalho que lhe estava confiado, tornando, na prática, impossível a subsistência da relação de trabalho entre as partes.

O comportamento da trabalhadora arguida, enquadra-se, claramente, nas situações previstas no artigo 128.º alíneas a), c), e) e h) do Código do Trabalho, na medida em que constituem uma manifesta violação aos seus deveres laborais, nomeadamente, respeito, lealdade e realizar o seu trabalho com zelo e a diligência a que está adstrita.

O comportamento da trabalhadora arguida é manifestamente culposos e violador do dever de lealdade para com a entidade patronal, tornando, imediatamente impossível a manutenção da relação de trabalho, enquadrando-se os factos na alínea d), e) e m), do nº 2 e nº 1 do artigo 351º do Código do Trabalho.

Tais factos fundamentam o despedimento da trabalhadora arguida por justa causa, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Termos em que, confirmando-se os factos imputados e demais circunstâncias, pode a ora trabalhadora arguida vir a ser sancionada com a sanção disciplinar de despedimento com justa causa, previsto no artigo 328, n.º 1 alínea f) do Código do Trabalho.

C) RESPOSTA À NOTA DE CULPA

Deste modo os factos constantes na presente nota de culpa fundamentam o despedimento com justa causa dispondo a arguida de 10 (dez) dias úteis, após o recebimento desta Nota de Culpa, para consultar o processo, oferecer prova e alegar o que entender em sua defesa, antes da decisão final (cfr. Artigo 355º, nº 1 do Código do Trabalho).

JUNTA: 3 documentos.

TESTEMUNHAS:

- 1) ... Maria Santos*
- 2) Sara Filipa Geraldês Gonçalves Belo*
- 3) Patrícia Alexandra Costa Prates*
- 4) Sara Pereira Santos*
- 5) Paula Sofia Silva Seixas (...)"*

1.3 A trabalhadora notificada da nota de culpa, enviou em 28.08.2018, resposta à nota de culpa em modo de trabalho e rascunho, em 29.08.2018, remeteu por correio eletrónico a segunda versão da primeira, que foi considerada, nos seguintes termos:

"(...) ..., ..., arguida nos autos de processo disciplinar contra si instaurados, por ..., doravante Arguente, vem disciplinar contra si instaurados, por ..., doravante Arguente, vem RESPONDER À NOTA DE CULPA CONTRA SI DEDUZIDA

o que o faz nos termos e pelos fundamentos seguintes:

I - DA NOTA INTRODUTÓRIA

A Arguida encontra-se veementemente perplexa com todo o conteúdo da nota de culpa contra si deduzida pela Entidade Patronal, aqui arguente.

2º

A reforçar o que ficou dito no artigo anterior,

É o facto de a Arguida nunca ter sido, durante o período de tempo que trabalha para a Arguente, alvo de qualquer processo disciplinar anterior.

3º

Acontece que,

A nota de culpa, ora notificada à Arguida, padece, voraz e fatalmente, de factos e fundamentos verdadeiros, constituindo um emaranhado de falsidades, mais não seja pela forma como os mesmos se encontram expostos/redigidos, alimentando uma convicção totalmente distorcida da realidade, com o fino propósito de, quiçá, denegrir a sua imagem - como a seguir a Arguida terá oportunidade de clarificar.

4º

A nota de culpa em causa cria na Arguida imenso desgosto, profundas inquietações, desassossegos e elevado sentido de indignação.

II- DA ALEGADA VIOLAÇÃO DOS DEVERES LABORAIS

5º

A Arguida contraria, desde já, pela forma como se encontra redigido, todo o conteúdo dos artigos 9º a 10º da nota de culpa, aliás douta, que, a final, lhe imputa factos geradores da alegada violação dos deveres laborais a que se encontra adstrita, no âmbito do contrato de trabalho.

6º

Ora,

Tudo não passa de meras inverdades, resultantes de incorretas conclusões sacadas de forma precipitada, só possível por quem evidencia desconhecer, totalmente, a postura natural e profissional da Arguida, e por quem não se

mostrou, minimamente, sensível a tentar perceber a maturidade profissional da mesma.

Senão vejamos:

7º

É falso que a Arguida cumprisse um horário fixo das 09h00 às 8h00.

8º

Se fosse das 9h às 18h, quais os períodos que indica que a Arguida se encontrava sozinha?

Esta realizava uma semana por mês das 07h30 às 12h30, duas semanas por mês das 10h às 15h, e uma semana por mês das 14h30 às 19h30.

Ora, nesse caso, só se encontrava sozinha no ... aquando da hora de estudo, uma semana por mês.

9º

As três funcionárias faziam horários rotativos:

- das 07h30 às 12h30 (encontravam-se sozinhas das 07h30 às 10h00, hora em que não se realizava estudo e era apenas de acolhimento às crianças),*
- das 10h às 15h (encontravam-se sozinhas das 12h30 s 14h30, hora de almoço das crianças e acolhimento das crianças da tarde)*
- das 15h às 19h30 (encontravam-se sozinhas das 15h s 19h30).*

10º

O horário de estudo em sala de aula com as crianças era das 10h às 12h e das 15h às 18h.

11º

A arguida realizava uma semana por mês das 07h30 às 12h30, duas semanas por mês das 10h às 15h, e uma semana por mês das 14h30 às 19h30.

12º

Ora, nesse caso, só se encontrava sozinha no ... aquando da hora de estudo, uma semana por mês.

13º

Convém ressaltar, que quando a funcionária ... realizava o horário da Tarde, responsável ... o da manhã e a arguida o Intermédio, a ... e sempre para o ... também da parte da tarde para dar apoio à filha para que a mesma não estivesse sozinha.

14°

No entanto, a arguida ficava sempre sozinha no horário da tarde.

15°

A 26 de Abril de 2018, aquando da explicação individual do ... a arguida encontrava-se sozinha no ... porque a ... estava de férias.

16°

Esta funcionária, filha da responsável do ..., entrou ao serviço a 03 de janeiro de 2018 e esteve 15 dias de férias, de 23 de abril a 7 de maio de 2018.

17.°

A arguida na data em questão, estava a fazer o horário intermédio das 10h às 16h30, para compensar só estarem duas funcionárias a trabalhar, sendo que a Sra. D. ... entrou às 7h30, saiu às 11h30 e iria regressar das 16h às 19h30.

18.°

Quando na segunda feira dia 23 de abril, ao dar explicação individual ao ... verificou que o mesmo ainda tinha muitas dúvidas a Português, a Arguida sugeriu que, dado que quarta-feira dia 25 de Abril era feriado e estavam fechados, ele poderia ir Quinta feira dia 26 de Abril no mesmo horário (das 14h às 15h30) para eu lhe retirar as duvidas que ainda pudesse ter pois o teste era sexta feira dia 27 de Abril.

19.°

No dia 26 de abril, quando o jovem chegou ao ..., informou a educadora que o teste havia sido adiado para a semana seguinte, ou seja, para dia 04 de maio, e sendo assim, havia a explicação de dia 30 de abril (Segunda feira) e a de 02 de maio (Quarta feira) para solidificar a matéria para o teste de Português.

20°

A arguida autorizou a saída do mesmo, pois indicou-lhe que iria para casa da Avó e de lá iria apanhar o autocarro para casa em ..., tal como é de sua rotina diária.

21.º

O jovem em questão tem autorização para sair sozinho do ... e deslocar-se para casa da avó e depois de lá, de autocarro, para sua casa.

22.º

O ... entrava e saía do ..., sempre sozinho.

23.º

Realizava explicação individual, às segundas e quartas, das 14h às 15h30.

24.º

A explicação individual não obriga o vínculo à Instituição, ou seja, não foi paga qualquer matrícula ou inscrição por parte dos pais do ..., à exceção do seguro anual, esse sim, de pagamento obrigatório.

25.º

A matrícula só é válida para as crianças que se encontram no regime de Tempo Inteiro e no regime de Meio Tempo, excluindo assim as explicações individuais, que podem ser pagas no próprio dia que a realizam ou ao mês.

26.º

A explicação individual, que carece que se encontre um professor com o aluno, em sala de aula sem interrupções. Mas dado que se encontrava sozinha - por motivo de férias da colega, e mudança de horário da Sra. D. ... -, estava a realizar todas as tarefas, tal como efetivar a explicação e acolhimento às crianças.

27.º

Quando confrontada pela Sra. D. ..., a arguida explicou toda esta situação, e pediu que transmitisse o seu pedido de desculpas à Sra. D. ..., mãe do ..., pois não tinha sido sua intenção prejudicar ninguém, considerando até que aquela

explicação não havia sido contabilizada aquando do pagamento das explicações individuais, que era realizado mensalmente, no início de cada mês.

28º

Depois desse dia (26 de abril 2018), não voltei a dar explicações ao ...,

29º

O mesmo encontrava-se muito satisfeito pois referiu que nunca havia tido respostas tão completas num trabalho, como no que realizou com a arguida, para a disciplina de História.

30º

Esta situação pode ser confirmada com o próprio ... e com a mãe do mesmo (...), pois numa das suas visitas ao ... , falou com a arguida sobre este episódio.

31º

Arts. 10.º a 14.º da Nota de Culpa

Não se entende onde se verifica a quebra de confiança entre os pais da criança e a proprietária do espaço, na medida em que estes detêm uma amizade superior a 8 anos.

32º

Igualmente, o jovem desloca-se sozinho. Tendo havido ou não aula, o jovem entraria e sairia sozinho do

33º

A situação foi resolvida no próprio dia, pois o jovem foi obrigado a voltar, sozinho, para o ... e ter a explicação — administrada pela Sra. D. ... -, tendo voltado sozinho para casa.

34º

A Arguida foi alertada pela responsável ..., para o facto de a explicação estar paga e não ter sido administrada, tendo, tal como exposto supra, se desculpado, e solicitado a transmissão das desculpas à progenitora.

35

Estranho é, a situação ter ocorrido em abril, e o email a manifestar descontentamento, só ter sido enviado em junho, e para o email pessoal da responsável do ..., e não para o email do

36°

Em junho, a Arguida encontrou-se com ..., a progenitora em questão, e esta nada disse sobre o assunto.

37°

Aliás, a mesma costuma trabalhar no ..., dando explicações de matemática, pese embora não tenha qualquer vínculo legal ao mesmo.

38°

Tal como explicado supra, a Arguida e as suas duas colegas, continuaram a dar explicações de matemática ao menor em questão.

39°

Pelo que,

Deve improceder na totalidade esta acusação.

40°

Relativamente às críticas referidas, consultado o processo disciplinar, verifica-se que advêm de ... (mãe do ...), ... (mãe da ...) e ... (mãe do.. e da ...)

43°

Todos os emails foram enviados para o email pessoal da responsável do ..., e não para o email do ..., e contêm a menção, «conforme solicitado».

44°

É falso que a Arguida fizesse má cara, quando falava com os pais.

A Arguida é conhecida pela sua constante boa disposição e sorriso fácil.

45°

... ;

A Arguida tem mensagens trocadas entre si e a ... onde demonstra a cumplicidade, carinho, confiança e afinidade existente entre ambas.

46°

Difícilmente se pode acreditar que a jovem se encontrava ansiosa e insegura quando trabalhava com a Arguida.

47º

A Arguida não juntará, para já, o print das mensagens, por respeito à privacidade da menor, mas as mesmas podem ser exibidas a pedido.

48º

A ... era a jovem com quem a Arguida melhor se relacionava. Era sua confidente, incentivava-a nos assuntos escolares, ouvia os seus desabafos em relação à doença do seu avô, problemas que pudesse ter em casa, etc.,

49º

pelo que lhe custa, particularmente, toda esta acusação, dada a ligação especial entre ambas.

50º

A Arguida levava muitas vezes a menor a casa, no fim do dia, chegou a pagar um passeio do seu bolso, dada a fraca situação financeira da família, ligava constantemente à mãe da jovem a alertar para certos comportamentos menos corretos desta, com vista a conciliarem soluções de rápida resolução, etc.

51º

...

Estranho, ter sido enviado um email em junho a demonstrar preocupação face a um incidente ocorrido a 26 de abril.

52º

Coloca em causa a não reinscrição do jovem, no entanto, este nunca esteve inscrito, como melhor se explicou supra.

53º

Após a comunicação de junho, esteve a progenitora, por diversas, no ..., cruzou-se com a trabalhadora Arguida, deu-lhe beijos e abraços, tocou-lhe a barriga, perguntando como estava a correr a gravidez, mas nunca referiu nada quanto a algum descontentamento.

54°

...

Considerada pela progenitora como uma menina com dislexia e ritmo de trabalho mais lento que as outras crianças.

55°

A Arguida na sua opinião profissional, considera que a jovem ... tem mais capacidades que as demonstradas, necessitando apenas de estabelecer metas e objetivos e ser obrigada a cumpri-los.

56°

É nessa convicção que se baseia todo o trabalho que tem vindo a ser realizado pela Arguida com a jovem, não exigindo dela mais do que o necessário.

57°

...

Jovem de temperamento forte, com grandes dificuldades de adaptação na escola e no sistema de ensino, criando atritos com alunos e professores.

58°

A Arguida criou, desde cedo, empatia com o jovem, adotando uma técnica, que inicialmente pareceu resultar, e incentivava-o para a realização dos estudos e tarefas necessários.

59°

Passado algum tempo, o jovem adotou no ..., a mesma postura conflituosa, já demonstrada na Instituição de Ensino.

60°

Perante esta postura, a Arguida passou a mantê-lo consigo em sala de aula, até que o estudo terminasse, havendo dias em que conseguia que ele trabalhasse e outros que não.

61°

Pese embora o comportamento difícil adotado pelo jovem, a Arguida sempre se preocupou e cuidou do mesmo.

62°

Sempre que os ... faltavam ao ..., estando presente, a Arguida contactava a progenitora, a saber se estava tudo bem com os jovens.

63°

Quando o jovem ..., foi agredido na Instituição de Ensino, e desmaiou, informada de tal, a Arguida fechou o ... e dirigiu-se à escola, acompanhada da irmã deste, e outra aluna, a fim de lhe prestar assistência, tendo chegado antes dos pais.

64°

Improcedendo, também, na totalidade estas acusações.

65°

O trabalho da Arguida é executado com bastante zelo.

66°

O serviço por si prestado é elogiado pelos pais dos seus alunos.

67°

A Arguida tem uma boa relação com todos os pais, desconhecendo qualquer queixa existente por parte destes, só tendo vindo a tomar conhecimento de tais factos no âmbito da presente nota de culpa.

68°

É falso todo o vertido no artigo 20° da Nota de Culpa.

69°

É falso o vertido no artigo 21° da citada Nota de Culpa.

70°

Não há no ... nenhuma proibição de acesso ao telemóvel pessoal ou ao computador.

Se tal fosse, como se justifica a responsável do ..., estar em contexto de sala de aula, a publicar constantemente na página do Facebook do ...?

71°

Fora do horário de estudo, a Arguida sempre deu liberdade às crianças para estarem na sala de convívio a ver televisão, brincar, dançar, cantar e tudo aquilo que quisessem, mas de forma controlada. Aliás, para isso servem as salas de convívio, como a existente no

72°

Como já acima ficou exposto, estas acusações visam apenas denegrir a imagem da Arguida, carecendo de veracidade, ou até mesmo de provas isentas.

73°

A Arguida nega a prática de quaisquer atos ilícitos e gravemente contrários aos seus deveres laborais.

74°

Em momento algum se verificaram os factos que possam substanciar o disposto nos artigos 25° a 29° da nota de culpa.

75°

A Arguida tem um Curriculum Vitae - embora ainda não atualizado -, que faz fé da sua capacidade de trabalho, empenho e profissionalismo.

76°

A Arguida refuta as acusações proferidas nos art.s 25°, 26°, 27°, 28° e 29°, na medida em que nega a existência de tais comportamentos de sua parte.

77°

Sendo a sanção a aplicar, um despedimento por justa causa;

78°

Neste particular, a doutrina e a jurisprudência têm invocado os seguintes pressupostos:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo deve ser reconduzida à ideia de "inexigibilidade" da sua manutenção;*
- exige-se uma "impossibilidade prática", com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*

• e “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

79º

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 a idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida.

80º

Ora,

Como é consabido, a Arguida encontra-se de baixa por gravidez!

81º

Os factos cometidos pela Arguida, tanto mais, não podem ser considerados com a dimensão que agora se lhes pretende dar, contrariando abruptamente os fundamentos da justa causa de despedimento.

82º

Ora,

A justa causa pressupõe, portanto, e antes de mais, uma conduta por parte da trabalhadora que se traduza na violação culposa dos seus deveres contratuais, não basta, porém, um qualquer comportamento e urna culpa qualquer.

83º

O comportamento tem de ser objetivamente tão grave, em si mesmo e nas suas consequências, que, quebrando a confiança que deve existir entre as partes no cumprimento de um contrato com a natureza que tem o contrato de trabalho, torne irremediável a rutura da relação contratual, por se concluir não existir outra sanção suscetível de sanar a crise contratual aberta pela conduta da trabalhadora, deixando de ser exigível ao empregador o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo laboral.

84º

Por sua vez, a culpa, a gravidade do comportamento da trabalhadora e a inexigibilidade da subsistência do vínculo não podem ser apreciadas em função do critério subjetivo do empregador, mas sim na perspetiva de um bom pai de família.

85°

Ou seja, de um empregador normal, norteado por critérios de objetividade e razoabilidade, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

86°

Sendo que,

O que verdadeiramente caracteriza a justa causa é a imediata impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho; sendo essa situação de imediata impossibilidade prática de manutenção do vínculo laboral que constitui a verdadeira pedra de toque do sistema.

87°

A dificuldade está em saber em que se traduz essa impossibilidade, uma vez que não se trata de uma situação de impossibilidade material de manutenção do referido vínculo, mas antes de uma situação de inexigibilidade jurídica a determinar mediante um balanço em concreto dos interesses em presença: o interesse da urgência da desvinculação e o interesse da conservação do vínculo.

88°

A decisão sobre a inexigibilidade envolve um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade futura da relação de trabalho, que tem a ver não só com factos ou situações de facto, mas também com valores que, como tal, não podem nem devem ser objeto de alegação e prova e onde as operações de mera subsunção não têm grande cabimento.

89°

Tal juízo assenta numa análise diferencial de interesses que deve ser feita em concreto, de acordo com uma comparação das conveniências contrastantes das duas partes e com abertura aos interesses gerais que sejam relevantes.

90°

Sendo de concluir que, há justa causa quando o interesse da emergência do despedimento prevalece sobre as garantias do despedido, o que acontecerá quando o suporte psicológico inerente à relação laboral deixe de existir.

91°

Ou seja,

Quando deixem de existir as condições mínimas de suporte de uma vinculação duradoura que implica mais ou menos frequentes e intensos contactos entre os sujeitos.

92°

Aliás,

Como é doutrina e jurisprudência assente, o direito à segurança no emprego, com destaque para a garantia contra os despedimentos sem justa causa, é o primeiro dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores e constitui uma expressão direta do direito ao trabalho (cfr. artigos 53 e 58 da C.R.P.).

93°

Importa reter que,

A primeira e mais importante dimensão do direito à segurança no emprego é a proibição dos despedimentos sem justa causa.

94°

E que,

A garantia do direito à segurança do emprego e da proibição de despedimentos sem justa causa não pode deixar de observar requisitos particularmente exigentes, como:

- *princípio da tipicidade quando aos pressupostos de facto e de direito que constituem justa causa de despedimento;*

- *inadmissibilidade de causas absolutas de despedimento, pois estando em causa direitos, liberdades e garantias, a ilicitude do despedimento só pode aferir-se perante as circunstâncias concretas de cada caso, devendo elas ser suscetíveis de controlo pelo juiz;*
- *princípio da proporcionalidade (proibição do excesso), com observância das dimensões da necessidade, adequação e proporcionalidade;*
- *controlo das prognoses, pois o motivo da restrição tem de aferir-se pela subsistência, no futuro, das razões invocadas como ultima ratio do despedimento;*
- *reintegração e adequada indemnização no caso de despedimento ilícito.*

95°

O despedimento apenas constituirá sanção disciplinar adequada e proporcional ao comportamento do trabalhador quando nenhuma outra sanção seja suscetível de sanar a crise contratual grave que resultou do comportamento culposo do trabalhador, ou melhor, a justa causa só pode ter-se por verificada quando não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.

96°

Ou seja,

A cessação do contrato, imputada a falta disciplinar só é legítima quando tal falta gere uma situação de imediata impossibilidade da subsistência da relação laboral, quer isto dizer, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória.

97°

A conduta do trabalhador deve ser valorada tendo em conta o seu comportamento global, a sua personalidade, os serviços prestados à entidade patronal, não bastando a dissecação de cada ato por ele praticado, devendo também a culpa ser apreciada pelo entendimento de um “bom pai de família”

- como já se deixou escrito supra - em face de cada caso concreto e segundo critérios de objetividade e de razoabilidade.

DAS CONCLUSÕES

98°

Em face de todo o exposto, na presente peça, conclui-se:

- 1. Os factos constantes da Nota de Culpa, ora notificada à Arguida, não fundamentam, conforme é pretendido pela entidade patronal, justa causa de despedimento.*
- 2. Tais factos e fundamentos (da nota de culpa) consubstanciam uma mera atuação desculpável e de diminuta gravidade.*
- 3. A Arguida nunca pôs em causa, nem feriu, a lealdade, o zelo e a dignidade dos seus pares ou superiores e da própria Entidade Patronal.*
- 4. Por isso, tais factos não podem ser considerados com a dimensão que agora a entidade patronal lhes pretende dar, contrariando abruptamente os fundamentos da justa causa de despedimento.*
- 5. Em face de todo o exposto supra, conclui-se, pois, não haver fundamento para aplicação à Arguida da sanção de despedimento, com justa causa, ou qualquer outra, que a Arguente manifeste intenção de lhe aplicar.*

TESTEMUNHAS A INQUIRIR: a notificar pela E.P.

(todas constam do livro de contactos da ...)

- ✓ *..., mãe da menor ...*
- ✓ *MÃE da ...*
- ✓ *..., mãe do ...*
- ✓ *..., mãe da ...*
- ✓ *..., mãe do...*
- ✓ *..., mãe de ...*
- ✓ *..., mãe de ...*
- ✓ *..., mãe de ...*
- ..., pai de ... e ...*

PROVA DOCUMENTAL:

Apresentação e análise dos manuais de estudo e cadernos ..., que contêm todos os trabalhos extra realizados com a Arguida e por ela datados e assinados.

JUNTA Procuração forense e Curriculum Vitae (...)"

1.4. A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer, instruído com os documentos seguintes:

- Cópia do processo disciplinar;
- Termo de Abertura a fls. 1;
- Despacho que constitui fls. 2;
- Procuração a fls. 3;
- Auto de declarações de ... de fls. 4 a 7;
- Email's que constituem fls. 8 a 10;
- Autos de declarações de fls. 11 a 19 das testemunhas: ..., ..., ... e ...;
- Nota de Culpa de fls. 20 a 26;
- Carta de Notificação da nota de culpa remetida à trabalhadora que constitui fls. 27 a 34;
- Resposta à nota de culpa de fls. 34 a 65;
- Email da mandatária da arguida, resposta à nota de culpa e procuração de fls. 66 a 98;
- Cota da instrutora do processo disciplinar a fls. 99;
- Troca de correspondência entre mandatárias de fls. 100 a 103;
- Carta de notificação à trabalhadora a fls. 104 a 106;
- Troca de correspondência entre mandatárias de fls. 107 a 111;
- Cota da instrutora do processo disciplinar a fls. 112 dos autos.,

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 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.

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, 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. O n.º 1 do artigo 10.º 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, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

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. 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. 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.

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

Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.12. 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): *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposos 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 culposos 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 “objetiva” 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 infração, ou seja, uma violação, por ação 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 culposo do trabalhador;

- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assumo 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 CT.(...)”.

2.13. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas como violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor. Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, *in* “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: *O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o*

ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa.

2.14. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso sub judice, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.15. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres previstos nas alíneas a), c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Com a sua conduta, a trabalhadora-arguida poderá levar à perda de clientes no âmbito da atividade desenvolvida pela arguente, a insatisfação de alguns clientes (pais) que não existiriam não fosse o comportamento da trabalhadora;

a insatisfação do cliente e a péssima imagem para a entidade empregadora, o que impossibilita a manutenção do contrato de trabalho.

2.16. Ora, **de acordo com a nota de culpa**, a trabalhadora é acusada dos comportamentos descritos infra:

a) *" (...) não prestar o devido apoio e estímulo em sala de aula, nas matérias letivas, bem como acompanhar as atividades desenvolvidas pelas crianças que frequentam o estabelecimento, demonstrando comportamentos irresponsáveis e negligentes (...)"*;

b) *" (...) deixar sair das instalações do ... uma criança, durante o horário em que esta deveria permanecer no seu interior, tal facto, ocorreu apenas uma vez (...)"*

c) *" (...) quando a arguida se encontrava sozinha no ..., não permanecia na sala, encontrando-se esta, permanentemente na secretaria;*

d) *gritava e falava com maus modos com as crianças quando estas solicitavam a sua ajuda no esclarecimento de dúvidas "(...)"*;

e) *" (...) terminava o estudo das crianças antes do fim do período destinado para o acompanhamento escolar (...)"*;

f) *" (...) no atendimento aos pais/encarregados de educação, era arrogante e indelicada (...)"*.

Com a sua conduta, a trabalhadora deu azo a várias reclamações face à insatisfação dos pais/clientes, pondo em causa a imagem, confiança e segurança do

2.17. No que respeita à resposta à nota de culpa, a trabalhadora, notificada da mesma, no prazo de 10 dias, respondeu às acusações que lhe são imputadas. De referir que a resposta à nota de culpa remetida em 29.08.2018, nada mais é que o complemento da defesa da trabalhadora, enviada no dia 28.08.2018 em versão de trabalho e modo rascunho, devendo aquela (remetida em 29.08.2018), por não se encontrar fora do prazo, ser atendida para a descoberta

da verdade material. De referir que a mandatária da arguida procedeu à alegada correção do vício logo no momento em que o mesmo foi detetado, não se vislumbrando razões para que a instrutora do processo considerasse a resposta à nota de culpa remetida por email em 29.08.2018, como estando fora do prazo. Motivo pelo qual, não se percebeu

2.18. A este propósito, refira-se a título exemplificativo o Acórdão do STJ – proc. n.º 06S3854, e fazendo o raciocínio à contrario no que respeita ao envio de duas respostas à nota de culpa, “(...) Como já foi referido, a ré enviou ao autor duas notas de culpa, a segunda das quais denominou de nota de culpa adicional. Segundo o recorrente, a lei não permite o envio de uma segunda nota de culpa para colmatar as irregularidades da primeira e, por isso, os factos que lhe foram imputados na segunda nota de culpa não podiam ter sido levados em conta na decisão final de despedimento e, tendo-o sido, como efetivamente foram, isso acarreta a nulidade do processo disciplinar e a conseqüente ilicitude do despedimento. A lei, continua o recorrente, não prevê o envio daquela nota de culpa e a entidade patronal deve lançar mão do processo prévio de inquérito, se entender que ainda não dispõe dos elementos necessários para elaborar a nota de culpa. E, se pretender acrescentar à nota de culpa factos que a mesma não contém, apenas poderá fazê-lo relativamente aos factos supervenientes e nunca para colmatar as falhas cometidas na primeira nota de culpa, uma vez que constitui um direito inalienável do trabalhador beneficiar dos erros processuais que a sua entidade patronal cometer durante o decurso do processo disciplinar.

Na 1.ª instância entendeu-se que a lei não prevê expressamente a possibilidade da entidade empregadora lavrar uma nota de culpa adicional, a fim de imputar novos factos ao trabalhador, mas entendeu-se também que a lei não proíbe tal. E, mais do que isso, entendeu-se que tal é plenamente justificado, atento o princípio da boa fé processual, nomeadamente quando a entidade

empregadora, como no caso em apreço aconteceu, apenas pretende concretizar melhor os factos já imputados ao trabalhador arguido, precisando aquilo de que genericamente já o tinha acusado e de que só veio a ter conhecimento após o envio da primeira nota de culpa. E, em conformidade com tal entendimento, a que a Relação aderiu, a sentença da 1.ª instância considerou que o envio da nota de culpa adicional não acarretava a nulidade do processo disciplinar.

Estamos inteiramente de acordo com tal decisão.

Na verdade, se é certo que o processo disciplinar de despedimento está sujeito a determinado formalismo, também é verdade que a lei não prevê quaisquer preclusões de natureza processual e, sendo assim, a entidade empregadora não está impedida de enviar mais do que uma nota de culpa ao trabalhador no decurso do mesmo processo disciplinar, seja para lhe imputar factos que não foram incluídos na primeira nota de culpa, nomeadamente por, então, não serem ainda do seu conhecimento, seja para precisar melhor os factos aí já incluídos - (15).

O que é essencial é que o direito de defesa do trabalhador não seja preterido e que ele possa exercê-lo relativamente a cada uma das notas de culpa, como no caso em apreço realmente aconteceu. (...)"

2.19. A trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa veio pronunciar-se no sentido de não concordar com o teor da nota de culpa, refutando os comportamentos descritos ou admitindo-os, mas apresentando uma explicação para os mesmos, especialmente para o facto ocorrido no dia 26 de abril ao permitir que a criança se ausentasse do

A trabalhadora veio apresentar 9 testemunhas na resposta à nota de culpa, no entanto, nenhuma delas foi inquirida, tal motivo deveu-se ao facto de não ter na sua posse os contactos das testemunhas arroladas, contactos estes, que se encontravam na posse da arguente.

2.20. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos e **devendo as entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.**

2.21. Considerando os **factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, face aos fundamentos apresentados pela trabalhadora, por toda a prova carreada para o presente processo** pelas partes, onde se incluem a prova documental e as declarações prestadas pelas testemunhas arroladas pela arguente, afigura-se-nos como insuficiente a prova produzida pela entidade empregadora, ao contrário do que lhe competia, inexistindo o necessário nexo de causalidade entre o comportamento de que a trabalhadora vem acusada e os factos vertidos na acusação.

2.22. A nota de culpa delimita o objeto do presente procedimento, em termos factuais e temporais, no entanto, dir-se-á a este respeito que os factos descritos na nota de culpa, numa situação não representam uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida e, noutras situações não se podem considerar provadas ou não preenchem factos tipificadores do despedimento por justa causa.

2.23. Começamos pelos factos passíveis da violação do respeito e tratamento do empregador, dos superiores hierárquicos, dos companheiros de trabalho e das pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade, a que se referem os artigos 14º, 15º 17º, 18º e 20º da nota de culpa, bem como

da declaração da testemunha Tais acusações não se mostram fundamentadas uma vez que são meras alegações, afigurando-se ainda que, no que respeita ao depoimento da testemunha, ..., esta não indicou datas e horas em que tais comportamentos da arguida ocorreram. A mesma linha de raciocínio terá de ser feita relativamente à alegação da entidade empregadora, que a trabalhadora corrobora, onde se refere: *"(...) quando se encontrava sozinha no estabelecimento, nos horários em que realizava o estudo em contexto de sala de aula, não permanecia na sala, mas sim no espaço afeto à secretaria, junto do computador a ver filmes, bem como estava continuamente ao telefone (...)"*, facto explicitado pela trabalhadora nos artigos 9.º a 11.º da resposta à nota de culpa, referindo-se a este respeito que, qualquer que fosse a trabalhadora que estivesse sozinha, por exemplo, no horário das 15h às 19h30, não poderia estar em sala de aula com os alunos e ao mesmo tempo a atender possíveis clientes que pudessem comparecer dentro das instalações da entidade empregadora. A mesma linha de raciocínio também se aplicará, por exemplo à alegação: *"(...) estar continuamente ao telefone (...)"*, perante tal, afigura-se que os factos alegados na nota de culpa, não se encontram devidamente provados face à deficiente prova testemunhal produzida, uma vez que não ficou devidamente explicitado em que circunstâncias e em que datas ocorreram tais factos. Não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado à trabalhadora, sendo necessário especificar os factos em que esses comportamentos se traduziram, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram. Trata-se de uma exigência de óbvia justificação: o trabalhador só tem possibilidade de se defender perante acusações concretas e minimamente identificadas, com a descrição circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora, particularizando para cada um deles as circunstâncias de tempo, modo, lugar ou outras que identifiquem o comportamento concreto

reprovado, tudo com vista a permitir-lhe a possibilidade de se defender eficazmente da acusação, o que não nos parece que tenha ocorrido.

2.24. É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no que tange à prova testemunhal, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de respeitar e de tratar com urbanidade e probidade o seu empregador, os seus superiores hierárquicos, os seus companheiros de trabalho ou as pessoas que se relacionem com a empresa, aliás, de nenhuma das declarações das testemunhas arroladas pela entidade empregadora, se faz alusão que tenha havido por parte da trabalhadora tal comportamento.

2.25. Com efeito, a entidade empregadora alega, mas não prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa, nem tão pouco, ou pelo menos, não se faz referência a qualquer processo disciplinar de que a trabalhadora tenha sido alvo.

2.26. Quanto à alegação da trabalhadora não realizar o trabalho com zelo e diligência, não constam dos autos quaisquer documentos referentes a queixas/reclamações que os pais/encarregados de educação tivessem feito ao longo do ano letivo, informando que comportamento da arguida não se coadunava com as funções que desempenhava. A este respeito, dir-se-á que no que respeita à prova documental junta pela arguente e no que respeita aos e-mails, não se consegue alcançar o motivo pelo qual os pais/encarregados de educação apenas após término do ano letivo levantaram dúvidas quanto à conduta da arguida com os menores. Ainda relativamente a tais e-mails, importa referir que, a arguida vem acusada de ter permitido que um menor se ausentasse do ..., no entanto, não se consegue alcançar o motivo pelo qual o

email da educadora/mãe a alertar para tal facto, ocorreu apenas em junho de 2018 (2 meses após o sucedido). Relativamente a este argumento, vem a arguida explicar o motivo pelo qual foi dada permissão ao menor para se ausentar, referindo esta inclusive, que o menor tinha autorização para sair do ... sem qualquer adulto a acompanhá-lo e que o mesmo frequentava o estabelecimento no âmbito de explicações particulares.

2.27. Relativamente, aos restantes factos, verifica-se a ausência de elementos fundamentais, integradores dos comportamentos indiciadores das infrações disciplinares como: a indicação de datas e horas em que os factos ocorreram; a identificação das pessoas envolvidas – clientes/pais/encarregados de educação da entidade empregadora; a narração concreta e detalhada desses factos, a recolha de prova documental e/ou testemunhal, que comprovem de forma inequívoca, os factos alegados. Refira-se ainda que a entidade empregadora não logrou também demonstrar a “(...) a lesão séria da imagem pública e da confiança e segurança do ... (...)”

2.28. Há que apreciar se, nas circunstâncias concretas do caso, o comportamento da trabalhadora é suscetível de justificar a aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis. Embora seja de admitir que a sua conduta seja censurável, a verdade é que não se afigura que o comportamento da trabalhadora tenha tido por finalidade provocar qualquer tipo de dano aos envolvidos na situação em apreço, o que, aliás, não veio a suceder.

2.29. Importa também referir que não foram indicados quaisquer antecedentes disciplinares da trabalhadora e que de acordo com a prova produzida, no qual se teve em conta, as declarações das testemunhas, afigura-se que a arguida seja uma profissional dedicada, diligente e cumpridora.

2.30. A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, garantindo que atuou com um extraordinário sentido de zelo e dedicação à função, aos alunos e à própria arguente, o que contraria todas as ilações retiradas pela nota de culpa e que sempre se pautou pelo rigor e correção.

2.31. Alega a arguida que tem um bom relacionamento com os menores cujos pais enviaram e-mail à direção do ... de estudo, referindo ainda que relativamente a cada um destes, tinha uma relação de proximidade e preocupação, sentimento que, segundo a trabalhadora, seria recíproco. Esclarece ainda que relativamente a um dos menores que tem uma personalidade mais forte, dificuldades de adaptação e atitudes de conflito, afigurando-se que não pode ser esta responsável por tais comportamentos, não obstante esse facto, refere a arguida, que tenta estimular o jovem a uma mudança de comportamentos.

2.32. Importa ainda referir que nenhuma das testemunhas arroladas pela arguida foi inquirida, tal motivo deveu-se ao facto de esta não ter conhecimento dos contactos por fazerem parte dos registos internos do ... de estudo. Refira-se relativamente a este facto que a arguida solicitou junto da instrutora do procedimento disciplinar tais informações, no entanto, tal solicitação foi-lhe negada face ao Regulamento da Protecção de Dados. No entanto, sempre se dirá a este respeito, **que a inquirição das testemunhas indicadas pela trabalhadora era essencial para o apuramento da verdade dos factos e para a descoberta da verdade material, neste sentido, afigura-se, que a entidade empregadora, que teria na sua posse todos os elementos para a realização do desenvolvimento do contraditório, optou por não o realizar, motivo pelo qual não foi possível esclarecer de forma legal, objetiva e concreta,**

as circunstâncias que rodearam a prática dos factos atribuídos e que foram imputados à arguida em sede de processo disciplinar.

2.33. Com efeito, em face dos elementos constantes do processo, não parece que o comportamento da trabalhadora, se possa considerar de tal forma grave e que pelas suas consequências, torne impossível a subsistência da relação laboral.

2.34. Assim, considera-se que, no presente caso, a sanção de despedimento é excessiva, na medida em que o comportamento da arguida não é enquadrável nos n.ºs 1, e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 330.º do mesmo Código.

2.35. Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

2.36. Ora, atendendo ao exposto, **afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente decorrentes da conduta da arguida,** condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.

2.37. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

2.38. Face ao que antecede, e nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida e devendo *a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator*, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de sanções disciplinares e que o despedimento deverá corresponder à última "ratio" e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se afigura, de forma inequívoca, ser o caso.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida 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 grávida ..., promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO OS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS

AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA QUE SE TRANSCREVE:

“A CTP vota favoravelmente a conclusão do presente Parecer, por entender que a não audição das testemunhas indicadas pela Trabalhadora constitui uma irregularidade no processo disciplinar, indiciadora de um tratamento discriminatório por parte da Entidade Empregadora.

Sem prejuízo do acima referido, entende também que à CITE apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o motivo justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio, uma discriminação, ou exista algum tratamento ao trabalhador que indicie tal.

Pelo que o parecer da CITE não pode refletir qualquer conclusão quanta a existência ou inexistência de justa causa, sendo esta uma competência dos tribunais de trabalho.”