PARECER N.º 197/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1221-DL/2020

I – OBJETO

1.1. Em 05.03.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora, lactante, ..., 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.

1.1.1. A entidade empregadora enviou a 17 de fevereiro de 2020, notificação à trabalhadora, onde refere, nomeadamente, o seguinte:

"Na sequência de diversas anómalas ocorrências e das respetivas participações (v. g. de 3.12.2019 e 02.01.2020), por existirem sérios e reiterados indícios da eventual prática de ilícitos disciplinares por parte de V. Exa., venho comunicar-lhe que a Direção da sua entidade patronal ... (...), decidiu instaurar-lhe procedimento disciplinar, com intenção do seu despedimento com justa causa, pelo que segue em anexo NOTA DE CULPA deduzida, informando-o desde já que, Considerando-se fundamentados e a darem-se como provados os factos na mesma constantes, imputáveis a Va. Exa. após a conclusão do procedimento disciplinar em curso, de harmonia com o disposto no artigo 351°, n.º 1, do Código do Trabalho, tenciona proceder ao seu despedimento com justa causa, designadamente nos termos dos artigos 351. ° e seguintes, todos do Código do Trabalho, cessando o seu contrato de trabalho (cfr. artigo 340. °, alínea c), do Código do Trabalho). Conforme previsão do

artigo 355. °, N.º 1 do Código do Trabalho, fica ainda Va. Exa. informada de que dispõe do prazo de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar e responder, querendo, à NOTA DE CULPA, deduzindo por escrito enviado para a Sede da ..., sita na ... - tudo o que considere relevante para o esclarecimento dos factos e a sua participação nos mesmos, podendo ainda juntar documentos e solicitar a realização de diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Durante o prazo supracitado poderá consultar o processo disciplinar na Sede da ..., durante o horário normal de funcionamento. Mais se comunica que ao abrigo do disposto no artigo 354°, n.º 1, do Código de Trabalho, em face dos sérios indícios da gravidade reiterada de factos que lhe são imputáveis e da eventual gravidade das infrações, considera-se que a sua presença no local de trabalho se mostra inconveniente, podendo ter consequências negativas ao nível do regular funcionamento do serviço e ao superior interesse das crianças, pelo que foi determinada a sua imediata SUSPENSÃO PREVENTIVA de toda a atividade laboral, sem prejuízo do pagamento da retribuição, pelo que não deverá comparecer no serviço nem frequentar as instalações da ... até decisão final do processo disciplinar."

PARTICIPAÇÃO DISCIPLINAR DA EDUCADORA SOCIAL – ...- 23/12/2019, onde se refere o seguinte:

"..., ..., a desempenhar funções na ..., sita na ..., com todo o devido respeito, que é muito, nos termos conjugados do disposto no artigo 329.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, PARTICIPAR a V. Ex. o seguinte, solicitando a adoção dos devidos, pertinentes e legais procedimentos, o que faz com os seguintes fundamentos: 1. No dia(23)de dezembro de 2019, pelas 09:20 horas, tendo entrado nas instalações da acima referida ..., a fim de ir buscar uma criança com a qual passaria a véspera e o dia de Natal. 2. Encontrei reunidas na cozinha da ... as seguintes trabalhadoras: a cozinheira ... — que preparava o almoço, a ..., e a ... 3. A referida ..., e a ..., encontravam-se na cozinha a preparar os seus pequenos-almoços, como habitualmente, tendo procedido aos normais cumprimentos. 4. Seguidamente dirigi-me ao interior das instalações, mais concretamente à zona dos quartos das crianças, para preparar as roupas da criança que iria levar comigo. 5. Porém, ao entrar no corredor de acesso à zona dos quartos das crianças, ouvi choramingar proveniente do quarto dos bebés; dirigindo-me ao quarto dos bebés, observei que o quarto

se encontrava escuro e com a porta encostada e, apesar de os bebés se encontrarem a choramingar, estavam em segurança. Ao dirigir-me ao quarto da criança que iria levar comigo, notei que, tanto o corredor como os quartos, cheiravam a humidade, encontrando-se as janelas ainda totalmente fechadas. Abri a janela do quarto da criança que iria levar comigo, tendo seguidamente começado a preparar a respetiva roupa, o que fiz no máximo, em 5 minutos. Voltei à cozinha da ... e perguntei calmamente à trabalhadora ..., acima melhor identificada, que ainda continuava a preparar o seu pequeno almoço, se os bebés já tinham comido. Perante a minha interpelação, a trabalhadora ..., respondeu-me calmamente que "ainda não, porque ainda estavam a dormir". 10. Face à resposta da trabalhadora ..., transmiti-lhe que ambos já estavam acordados e a choramingar. 11. Permaneci na cozinha, pois a trabalhadora ..., entretanto, aproveitara para me colocar algumas questões relacionadas com a execução do trabalho, mormente, se iria, ou não, trabalhar no dia 24 de dezembro de 2019. 12. Inesperadamente, sem que nada o justificasse, a trabalhadora ..., com brusquidão, gesticulando e falando em crioulo, saiu da cozinha apressadamente em direção à sala, presumindo eu que se dirigia aos quartos dos bebés. 13. Após terminar a conversa que encetara com a trabalhadora ... — que durou cerca de dois minutos 1 -, dirigi-me à sala das refeições (com intuito de aceder aos quartos das crianças), observei que a trabalhadora ... transportava a bebé ...(com 20 meses de idade), segurando a bebé apenas pelo braço direito, na zona do sovaco, literalmente pendurada, como se fosse um boneco de peluche, com natural risco para a integridade física (e emocional) da bebé, tendo percorrido alguns metros com a criança nesta situação de risco/perigo (do quarto até à sala das refeições). 14. Revelando manifesta frieza e muita insensibilidade na forma como (des)tratava a referida bebé, aparentando total ausência de afeto. 15. Perante estes factos, adverti a referida trabalhadora ... para que não transportasse a bebé daquela forma, pois podia magoá-la com gravidade. 16. A referida trabalhadora ..., respondeu agressivamente, com displicência, em termos alterados/descontrolados, falando alto, com modos extremamente incorretos, hostis, que considerei desrespeitosos, proferindo a seguinte afirmação: "... não me chateies já de manhã" (sic, trabalhadora ...). 17. Perante tão flagrante desrespeito das normas por parte da referida trabalhadora ..., tive de responder-lhe, serena e pausadamente, alertando-a para os seus deveres laborais, do seguinte modo: «Não estou a chatear. Simplesmente essa forma não é correta para *se pegar num bebé. Parece que estás a pegar num saco! E*

pegar-lhe assim, podes deslocar lhe um ombro.». (sic, a participante) 18. Perante a minha chamada de atenção, a trabalhadora ..., ao invés de se acalmar e realizar corretamente o seu trabalho, aumentou a hostilidade acima referida, continuando a responder-me, agora num tom de voz muito alto e exaltado, revelando descontrolo emocional, e proferindo um chorrilho de palavras, de que só consegui reter o seguinte: (...) "que eu não achasse com as minhas coisas e que não querias saber de nada do que lhe estava a dizer". Recomendei-lhe calma, que mudasse a postura dela, que me tratasse com respeito, tal como eu a estava a tratar, para que não me forçasse a ter de participar dela à Direção. 20. trabalhadora ... respondeu-me, com a mesma postura incorreta/desrespeitosa já anteriormente referida, "Participo à vontade!". 21.Verificando que a bebé ... já se encontrava em segurança, sentada na cadeira de refeição, dirigi-me ao escritório, a fim de elaborar a presente participação disciplinar. 22. Para além das trabalhadoras acima referidas, não se encontravam quaisquer outras trabalhadoras nas referidas instalações da .... 23. Retirei-me das instalações da ..., despedindo-me com votos de Boas Festas, trazendo comigo a criança com a qual passaria a véspera e o dia de Natal, seguramente pelas 10:00 horas, do dia 23 de dezembro de 2019."

PARTICIPAÇÃO – ... – DIRETORA da ..., a qual se transcreve:

"Na sequência da participação realizada por ..., relativamente à colaboradora ..., venho agora eu, ..., Diretora e ... na ..., informar sobre uma série de situações relacionadas com esta colaboradora, que têm um impacto direto sobre a sua responsabilidade enquanto profissional, e consequentemente sobre as crianças de quem é suposto cuidar durante o seu horário de trabalho, bem como em toda a equipa que trabalha nesta ... 1- No próprio dia a que se reporta a participação, a funcionária ... contatou telefonicamente a Diretora ..., informando que, por causa do incidente que tinha acabado de acontecer com a ..., não estava em condições de trabalhar e iria retirar-se da ..., em pleno horário de trabalho (cerca das 9.30horas) 2- Para que ... se mantivesse a trabalhar, foi necessário relembrar a funcionária, de forma assertiva, que não havia outras cuidadoras na ..., e que não poderia deixar as crianças que se encontravam na ... sem supervisão. Para além disto, teria de agir profissionalmente, *não podendo abandonar o seu posto de trabalho, sempre que lhe surgisse um problema. 3- De referir que, já em 25 de setembro de 2019, após reunião de*

equipa, em que todas as funcionárias foram chamadas à atenção para as suas responsabilidades enquanto profissionais numa ..., a ... retirou-se do seu posto de trabalho durante o seu horário, informando que não se encontrava em condições de trabalhar. 4- No domingo seguinte, dia 29 de dezembro de 2019, após um contato com a ..., a Diretora apercebeu-se que a ... não se encontrava a trabalhar e que tinha feito uma troca com outra colega, sem terem informado a Diretora da .... Esta troca seria pelos dias de sábado e domingo, tendo já sido realizada no dia de sábado. (...) 6-Com o referido nas mensagens, a funcionária acabou por vir trabalhar nesse dia, tendo comparecido na ... após as 11h, sendo que o seu turno iniciava às 8h. Esta situação acabou por causar grande instabilidade no turno, provocando nervosismo e choro entre colegas, o que se refletiu, obviamente, nas crianças. 7-Após esta situação, a funcionária foi trabalhar normalmente no dia 31 de dezembro, conforme o seu horário, mas no dia 2 de janeiro de 2020, faltou sem avisar ou justificar. Esta situação foi participada novamente pela ... 8-Na madrugada de dia 3 de janeiro, pelas 04.46h, ... informou a Diretora da ..., através de mensagem, que não iria trabalhar nesse dia por motivos de doença. Mais tarde, pelas11horas desse dia, mandou entregar na ... um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, com data de início a 2/01 e de fim a 3/01. 9-Entregou ainda outro certificado, relativo ao dia 28 de dezembro, dia em que não veio trabalhar por ter trocado o turno com uma colega, e não porte restado doente. 10.Entretanto, após o fim-de-semana dos 4 e 5 de janeiro, em que esteve de folga, no domingo pelas 21.46h, aviso novamente por mensagem, que não viria trabalhar no dia seguinte por ter a uma consulta marcada com a filha. Esta situação não se compadece com um aviso tardio no dia anterior, se realmente a consulta estava marcada, tendo a funcionária tido, pelo menos desde sexta-feira, tempo de avisar a Direção da ....11-Finalmente, hoje, voltou a enviar uma mensagem, às7.37h da manhã, a avisar que por motivos de doença não viria trabalhar. O seu turno iniciar-se-ia à 8h. Paralelamente a estas situações, a auxiliar de ação direta, ..., assume frequentemente posturas desadequadas nos turnos, nomeadamente, permanece grande parte do tempo ao telemóvel, o que até se poderá verificar p.e. nas fotografias de perfil que coloca nas redes sociais, em que o fundo da imagem é muitas vezes a ...; Tenta passar tarefas e obrigações para outras colegas, ou mesmo estagiárias da ...; Não assume qualquer iniciativa para perceber o que há a fazer em cada turno, sendo necessário ser a direção a permanentemente solicitar as diferentes tarefas e deslocações, tais como idas a consultas com crianças, ou deslocações às escolas**.**

A exposição aqui realizada, traduz uma postura completamente inaceitável, que não só prejudica o bom funcionamento da ..., como as suas colegas que estão permanentemente sobrecarregadas, em razão da sua ausência e postura desadequada nos turnos. Mas os principais prejudicados são as crianças, que andam ao sabor de um temperamento, que nuns dias poderá estar bem-disposto e brincalhão, mas noutros, nomeadamente quando chamada à atenção por algum motivo, zanga-se, responde mal ou deixa de falar, acabando naturalmente por se refletir no cuidado e atenção às crianças da .... A ... já trabalha nesta ... há alguns anos, e tem a capacidade de estabelecer um bom relacionamento com as crianças, sendo afetiva e cuidadosa. Também concretiza com brio as tarefas quando solicitadas, e pode até conseguir estabelecer um bom relacionamento com as colegas se assim quiser. É uma mulher lutadora. Contudo, o seu local de trabalho não pode ser encarado como uma força inimiga que vive para prejudicá-la, e não podemos estar sujeitos aos picos de humor desta funcionária, cada vez que lhe acontece alguma contrariedade na vida.

Audição de TESTEMUNHAS:

Audição de ..., a qual se transcreve:

"Aos 7/02/2020, pelas 10.30h, na ... de ..., pertencente à ..., compareceu perante mim ..., instrutora a trabalhadora ..., que exerce as funções de ... e que inquirida sobre a matéria dos autos designadamente da participação da ... sobre aos factos ocorridos no dia 23/12/2019, declarou o seguinte: *No dia 23 de dezembro de 2019, entre as 9.30h e as 10.00h, encontrava-se na cozinha a preparar o seu pequeno-almoço, juntamente com auxiliar de educação ..., e a cozinheira ..., quando chegou a ..., que depois de regressar da zona dos quartos referiu que os mesmos estavam a cheirar a humidade e que os bebes já estavam acordados. De seguida a ... foi buscar a ..., e quando a testemunha olhou para a ... já nas zona de refeições, esta estava a colocar a bebé na cadeira pegando-a de lado, quando ouviu a ... dizer: "não é assim que se pega numa criança ao que a ... terá dito já de forma exaltada: "Mas eu não estou a pegar mal. Hoje não estou bem! ... não me chateeis com as tuas coisas..." Ouviu a ... dizer que ia participar dela e a auxiliar ... a responder:" então*

participa, mais referiu que as duas colegas falavam alto, sendo que a ... falava mais alto que a educadora ..."

Audição ... , a qual se transcreve nos seguintes termos:

"A trabalhadora ..., que exerce as funções de Diretora ... com a função específica da coordenação da equipa ... e que inquirida sobre a matéria dos autos designadamente das suas participações a fls. declarou o seguinte: Que confirma na íntegra o teor das suas participações da trabalhadora ... Relativamente aos factos ocorridos a 23 de dezembro não sabe nada uma vez que não estava na ... nesse dia, podendo apenas afirmar que já trabalha há largos anos com a ... (participante) e nunca a viu levantar a voz a ninguém, trata-se de uma pessoa muito firme e sobretudo muito calma. Quanto à Colaboradora ... que conhece desde que entrou na ..., pode afirmar tratar-se de uma pessoa que "ferve em pouca água" e que dificilmente aceita chamadas de atenção seja de quem for incluindo os seus superiores hierárquicos. Que após gravidez e período e amamentação desta trabalhadora – que dura há cerca de dois anos, - cujos direitos têm sido escrupulosamente respeitados pela entidade empregadora- a relação com esta trabalhadora tem vindo a ser mais difícil na medida em que esta age com muito desrespeito para com todas as colegas da ..., limitando-se a cumprir os mínimos. Falta muitas vezes sem avisar, fica muito tempo no telemóvel quando está no seu local de trabalho e responde "torto" quando chamada atenção. Ao longo dos Anos têm-lhe sido dadas todas as oportunidades, incluindo ajudas, e muitas conversas no sentido de a ajudar a manter o emprego. Contudo, esta trabalhadora age com total irresponsabilidade, sempre convicta de que estando a amamentar a entidade patronal nunca a poderá mandar embora."

Audição de ... que se transcreve nos seguintes termos:

"*Aos 7/02/2020, pelas 10.30h, na ... de ..., pertencente à ..., compareceu perante mim ..., instrutora a trabalhadora ..., que exerce as funções* de ... e que inquirida sobre a matéria dos autos designadamente da participação da ... sobre aos factos ocorridos no dia 23/12/2019, declarou o seguinte: no dia 23.12.2019, entre as 9.30h e as 10h, encontrava-se na cozinha a preparar as refeições, onde se encontravam a preparar e a tomar o pequeno-almoço a ... e a ..., quando chegou a ... que terá feito uma pequena pergunta à colega

..., que esta não sabe precisar qual foi e que esta saiu de forma brusca proferindo palavrões. De seguida, a testemunha permaneceu na cozinha, enquanto a ... se deslocou à sala de refeição, contígua à cozinha e ouviu a referida ..., começar a gritar de forma agressiva utilizando as expressões:" olha esta! ...não me chateies, logo de manhã" ...ouviu a ... dizer que ia participar dela e a auxiliar ... a barafustar, proferindo palavrões e a gritar: "és uma infeliz..." proferindo mais palavras em tom hostil que a testemunha não conseguiu reter. Quando a ... se retirou, a testemunha tentou acalmá-la, dizendo-lhe que aquela não era a melhor maneira de resolver nada, e que ela ..., não se tinha portado nada bem, que tinha posto o "pé na poça", mas esta continuou a barafustar, saindo porta fora, só regressando mais tarde."

Audição ... a qual se transcreve nos seguintes termos:

Que confirma na íntegra o teor das suas participações da trabalhadora ... Que relativamente aos factos ocorridos a 23 de dezembro em momento algum levantou a voz à referida trabalhadora. Que não podia, de forma alguma, ignorar a maneira incorreta como a Colaboradora ... carregava o bebé e daí o ter-lhe chamado a atenção que fez de forma calma, esperando-se da trabalhadora ... que reconhecesse o erro e se desculpas se e tudo ficaria sanado. Contudo, a partir desse momento, a referida trabalhadora não só não reconheceu o erro como começou aos berros de forma descontrolada com total desrespeito pela testemunha que sendo educadora e sua superior hierárquica apenas estava a cumprir a sua função. Considera que a forma como a trabalhadora ... pegou na criança foi um facto grave não só porque daquela forma podia por a integridade física da Criança em causa, mas sobretudo porque demonstra uma total falta de afeto. Por um bebé acolhido em situação de risco, que acabar a de ser retirado do berço, onde estava a chorar. Refere que nunca tinha visto ninguém na ... pegar num bebé daquela forma e que tal ato da trabalhadora ... só se justifica pelo facto da testemunha/participante ter aparecido na...de forma imprevista naquele dia e àquela hora (cerca das 9.30) pondo em causa o facto da trabalhadora tendo entrado noturno, supostamente às8.00h, se encontrar ainda a tomar o seu pequeno-almoço sem cuidar de ver se as crianças já estavam acordadas se tratar de lhes dar o pequeno-almoço. Uma vez "apanhada" em falta relativamente aos seus deveres profissionais ficou irritada e "descarregou" na criança, ao ser

chamada à atenção foi muito mal criada tal como a testemunha já descreve uma participação. Relativamente à participação das faltas a testemunha confirma igualmente o teor da mesma, acrescentando que se trata de uma situação recorrente o facto da trabalhadora ... faltar sem qualquer aviso o que tem levado a uma dificuldade e nome não só na gestão da ... como na gestão de toda a equipa educativa que dificilmente compreende mesta postura da colega. ... é organizada em termos de estarem permanentemente duas Pessoa sem turnos rotativos e sempre que a Trabalhadora ... falta sem avisar as suas colegas são chamadas a substitui-la, alterando as suas vidas pessoais e o descanso a que têm direito. Mais refere que a trabalhadora já fez isto várias vezes, e que nunca se fez participação esperando que a situação melhorasse o que não aconteceu, razão porque se entendeu ter-se chegado aos limites e daí a referida participação."

1.1.2. *NOTA DE CULPA COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO ENVIADA À TRABALHADORA*:

"Nos termos do disposto no artigo 353.°, N.º 1, do Código do Trabalho, vem a Instrutora do processo disciplinar mandado instaurar à trabalhadora, ..., ..., por deliberação da direção da ..., juntar à comunicação de intenção de despedimento, NOTA DE CULPA, nos termos e com os seguintes fundamentos: O presente processo disciplinar foi instaurado aos 06 dias do mês de fevereiro de 2020, por deliberação da ..., com sede na ..., contra a trabalhadora — ... - ao seu serviço ... ... (doravante designada trabalhadora); Desde 8 de agosto de 2015, a trabalhadora exerce, a sua atividade no ..., pertencente à entidade patronal sita em ..., onde exerce as funções inerentes à categoria de ..., competindo-lhe nomeadamente: Participar nas atividades ...; ajudar nas tarefas ..., ..., ... diretamente relacionados com as crianças acolhidas, do Código do Trabalho, imputando-se à trabalhadora os comportamentos a seguir discriminados, passiveis de constituir infração disciplinar:

1- No dia 23 de Dezembro de 2019, pelas 09:20 horas, quando a ..., ..., se deslocou à ..., para ir buscar uma criança, a trabalhadora ..., cujo horário de entrada é às 8:00 horas, encontrava-se na cozinha, do ... ..., a tomar o seu pequeno-almoço e a conversar com a cozinheira ... — *que preparava o almoço -, e a ...*

2 - De seguida, a referida educadora, dirigiu-se à zona dos quartos das crianças e, ao entrar no corredor de acesso aos mesmos, ouviu um choramingar proveniente do quarto dos bebés; dirigindo-se ao quarto dos mesmos, verificou que o quarto se encontrava escuro e com a porta encostada, e apesar dos bebés se encontrarem a choramingar, encontravam-se em segurança.

3 — Tendo a mesma verificado que, àquela hora, contra o que é costume na ..., os quartos das crianças ainda estavam com as janelas e os estores fechados, pelo que, tanto o corredor como os quartos, não tendo ainda sido arejados, cheiravam a humidade.

4 — Após o que, a ... voltou à cozinha e dirigindo-se à trabalhadora ... que, ainda continuava a preparar o seu pequeno-almoço, perguntou-lhe se os bebés já tinham comido ao que esta respondeu que: "ainda não, porque ainda estavam a dormir. ".

5 - Face a esta resposta, a ..., transmitiu-lhe que os bebés já estavam acordados e a choramingar.

6 - Sendo que, de seguida inesperadamente, sem que nada o justificasse, a trabalhadora ..., com brusquidão, gesticulando e ..., saiu da cozinha apressadamente em direção à sala que vai dar aos quartos.

7 - Poucos minutos depois, quando a ... saiu da cozinha e entrou na sala das refeições deparou-se com a trabalhadora ... , que, de acordo coma sua descrição transportava a bebé ... (com 20 meses de idade), segurando a bebé apenas pelo braço direito, na zona do sovaco, literalmente pendurada, como se fosse um boneco de peluche, com natural risco para a integridade física (e emocional) da bebé, tendo percorrido alguns metros com a criança nessa situação de risco/perigo(do quarto até às salas de refeições)."

13- Esta recomendou-lhe calma, que mudasse a sua postura, que a tratasse com respeito, para que esta não se visse forçada a ter de participar dela à Direção.

14- Contudo, a trabalhadora ... respondeu-lhe, com a mesma postura incorreta! Desrespeitosa, exclamando, "Participa à vontade!".

15- De referir que, naquele dia [23.12.2019], e àquela hora, para além das trabalhadoras acima referidas, não se encontravam quaisquer outras trabalhadoras nas referidas instalações da ....

16- Nesse mesmo dia, logo após o incidente acima relatado e, depois da ... já se ter retirado para gozo dos dias de Natal, a trabalhadora ... , por sua exclusiva iniciativa, contactou a Diretora ..., Dra. ..., informando que, por causa do incidente que tinha ocorrido, não estava em condições de trabalhar e ia embora, em pleno horário de trabalho, tencionando abandonar inopinadamente o seu local de trabalho.

17- Para que esta permanecesse, foi necessário lembrar-lhe que não era possível proceder à sua substituição de imediato e que as crianças não podiam ficar na ... sem supervisão, podendo originar uma grave situação de exposição, abandono e/ou falta da indispensável vigilância e do devido cuidado.

18 - Argumentando ainda a referida Diretora ... que ela tinha que ser profissional e não abandonar o seu posto de trabalho, cada vez que lhe surgia algum problema, à semelhança do que já tinha feito anteriormente, designadamente no dia 25 de setembro de 2019, em que numa reunião de equipa as funcionárias/trabalhadoras da ... foram chamadas à atenção para as suas responsabilidades, a mesma — trabalhadora ... - saiu abruptamente da ... em pleno horário de trabalho, comprometendo o normal desenvolvimento de tarefas essenciais.

19 - No dia 29 de dezembro de 2019, domingo, após um contato com a ..., a Diretora apercebeu-se que a trabalhadora não se encontrava a trabalhar e que ignorando as normas da Direção da ..., tinha feito uma troca com outra colega trabalhadora, para os dias de sábado e domingo, sem qualquer pedido de autorização, para tal. 20 - Foram então trocadas as seguintes mensagens entre a diretora e a trabalhadora que aqui se reproduzem:

• Diretora: "Bom dia ..., já sei que trocaste com a ... Eu tenho que ser informada de todas as trocas. Peço que para a próxima me avisem, O turno que fizeres por ela terá que ser o horário da ... que é completo." • Trabalhadora:" Olá ... Sim pedi à ... troca. E não foste

informada porque já estavas de férias. Mas sim faço o turno completo das 8h as 14h. Bom dia ".

• Diretora: "O turno completo é das 8h às 16h."

• Trabalhadora: O meu turno completo é das 8h às 14h, que é o meu horário de amamentação Mais do que isso não faço. BOM DIA.

• Diretora: "Então não podes fazer trocas".

• Trabalhadora "Está bem não faço trocas NEM HORAS A MAIS. Bom dia. Ah! e vim fazer o meu turno Boas férias"

• Diretora: "Conversamos quando com eu regressar."

• Trabalhadora: "COMO QUIZERES".

21 — Tal como referido nas mensagens, a trabalhadora, que já havia trocado de turno com a colega, que estava nesse dia a trabalhar, desde as 8:00 horas, acabou por se apresentar ao serviço nesse dia, tendo comparecido na ... após as 11:00 horas, sendo que o seu horário de entrada era às 8:00 horas.

22— Com esta sua conduta a trabalhadora causou uma discussão com a colega, que já tinha organizado a sua vida pessoal, em função da troca de turnos pedida pela trabalhadora e que, de repente, a meio da manhã, já depois de se ter deslocado ao trabalho, onde iniciou o turno às 8:00 horas da manhã, se vê confrontada com nova "troca", sem aviso prévio e fora de horas, com total desrespeito por qualquer princípio ético.

23 — A situação acima descrita provocou grande nervosismo e choro à colega o que originou uma grande instabilidade entre as crianças residentes.

24 - No dia 02 de janeiro de 2020, encontrando-se devidamente nomeada/escalada, a trabalhadora faltou ao trabalho, sem qualquer aviso ou justificação, o que provocou novamente grandes dificuldades na organização das rotinas destas crianças.

25 — Sabendo muito bem a trabalhadora que com esta sua conduta — não ter comparecido inopinadamente ao serviço sem qualquer aviso, informação ou comunicação - causava como sucedeu um sério prejuízo para o serviço.

26 -Tanto mais que:

• se trata de uma ... onde estão acolhidas 14 crianças dos zero aos 12 anos de idade, que, obviamente não podem ficar sozinhas, sem vigilância e sem cuidados;

34. Acrescer a toda esta situação, a trabalhadora, assume frequentemente e continuadamente ao longo do tempo, posturas desadequadas no seu local de trabalho, nomeadamente:

• permanece muito tempo ao telemóvel, colocando fotografias nas redes sociais em que a imagem de fundo é a ...;

• está constantemente a tentar passar as tarefas e obrigações para as colegas ou mesmo para as estagiárias da ...;

• Não assume qualquer iniciativa para perceber o que há a fazer em cada turno, sendo necessário que lhe solicitem que execute as tarefas que se relacionam com as rotinas diárias das crianças, como deslocações às escolas ou consultas médicas das crianças, etc...

35 — Sendo que a trabalhadora, enquanto ..., competindo-lhe nomeadamente: Participar nas atividades ...; ajudar nas tarefas ..., ..., ... diretamente relacionados com as crianças acolhidas, tem perfeito conhecimento de que no contexto das crianças acolhidas, pelas suas características - crianças retiradas do seu seio familiar por estarem em risco - são seriamente prejudicadas com as suas condutas imprevisíveis e aparentemente inexplicáveis.

OS FACTOS APURADOS E RELATADOS DEMONSTRAM INEQUIVOCAMENTE QUE:

A sua atuação foi conscientemente assumida, não se pautando pelo respeito devido para com a sua entidade empregadora, nem pela sua superior hierárquica, pelas suas colegas de trabalho e sobretudo pelas crianças residentes, afetou gravemente a confiança que

nela se depositava e reveste-se de grande gravidade, representando uma grosseira violação dos mais elementares deveres profissionais da trabalhadora e que bem conhecia;

- Com tal comportamento, quebrou a mesma o dever de zelo, lealdade e o dever de respeito devidos à entidade empregadora, sendo que alguns dos seus comportamentos como o de apresentar atestados retroativos, aparentemente apenas destinados a procurar dirimir-se, a posteriori, quando confrontada pela hierarquia, do incumprimento dos seus deveres laborais, podendo tal conduta reiterada consubstanciar a prática do crime — previsto e punido no n.º 5 do artigo 260°, do Código Penal, com pena de prisão de 1 ano ou multa de 120 dias. O comportamento apurado, acima descrito e Imputado à trabalhadora ... , foi por ela voluntária e conscientemente praticado e revela uma atuação altamente culposa, A conduta da trabalhadora, a dar-se como provada, nos termos supra expostos, integra, ainda, justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351°, nos 1 e 2, alíneas a), b), c), d), f) e g), do Código de Trabalho, aplicável, conforme o disposto nas cláusulas 89.a e 90a do Contrato Coletivo de trabalho acima referido, por não ser exigível à empresa a subsistência da relação laboral, atenta a extrema gravidade das imputações e dos factos, considerando especialmente que abala iniludivelmente a indispensável/essencial confiança, no caso de trabalhadores que lidam com crianças em ... de ..., in casu, na ....

Estes reiterados/insistentes anómalos comportamentos da trabalhadora não são admissíveis e a Instituição não lhes pode ficar indiferente do ponto de vista disciplinar, representando um comportamento doloso que, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência do seu contrato de trabalho e constitui justa causa de despedimento, nos termos de facto e de Direito anteriormente explanados. Tudo sem prejuízo da promoção do procedimento penal (criminal) a que haja lugar.

Assim, de harmonia com o disposto no artigo 355. ° do citado Código do Trabalho, deve ser remetida cópia da presente Nota de Culpa à trabalhadora ..., para que esta, querendo, possa apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, consultando o processo disciplinar, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do artigo 355°, n.º 1, do Código do Trabalho.

Tendo em conta a gravidade das condutas imputadas à trabalhadora, e considerando o prejuízo que acarreta na organização do trabalho da entidade empregadora e ponderando cautelarmente o perigo que as suas condutas inadequadas acarretam, para as crianças residentes na ..., mostra-se altamente inconveniente a permanência da trabalhadora, ... , na ..., motivo pelo qual se determina a continuidade da suspensão preventiva da trabalhadora, nos termos do disposto no n.º1 do artigo 354.º, até conclusão do processo disciplinar".-

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Directiva 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;".

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho

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

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental "presume-se feito sem justa causa", pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador "manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2.4. Nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 351º do citado Código do Trabalho, "constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento, desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto".

2.5. A trabalhadora é lactante, estando neste momento com dispensa para amamentação.

2.6. Em consideração aos factos vertidos e dados como provados na decisão disciplinar em que baseia a entidade empregadora a intenção de despedir

a trabalhadora especialmente protegido, entendemos que os mesmos são cabais, atenta a prova produzida.

2.7. **Vejamos:**

2.8. Refere a entidade empregadora:

" *A sua atuação foi conscientemente assumida, não se pautando pelo respeito devido para com a sua entidade empregadora, nem pela sua superior hierárquica, pelas suas colegas de trabalho e sobretudo pelas crianças residentes, afetou gravemente a confiança que nela se depositava e reveste-se de grande gravidade, representando uma grosseira violação dos mais elementares deveres profissionais da trabalhadora e que bem conhecia"*.

2.9. De facto, a trabalhadora - arguida atentas as suas especiais funções de ..., não pode deixar qualquer dúvida, quanto ÀS SUAS CAPACIDADES LABORAIS, atento o bem maior em causa a integridade físicas de seres indefesos, que precisam de cuidados especiais.

2.10. Refere ainda a entidade empregadora:

"Poucos minutos depois, quando a ... saiu da cozinha e entrou na sala das refeições deparou-se com a trabalhadora ... , que, de acordo com a sua descrição transportava a bebé ... (com 20 meses de idade), segurando a bebé apenas pelo braço direito, na zona do sovaco, literalmente pendurada, como se fosse um boneco de peluche, com natural risco para a integridade física (e emocional) da bebé, tendo percorrido alguns metros com a criança nessa situação de risco/perigo(do quarto até às salas de refeições)."

2.11. Alegou ainda a entidade empregadora para justificar a sua intenção de despedimento:

"*Nesse mesmo dia, logo após o incidente acima relatado e, depois da Educadora ... já se ter retirado para gozo dos dias de Natal, a trabalhadora ..., por sua exclusiva iniciativa, contactou a Diretora..., Dra. ..., informando que, por causa do incidente que tinha ocorrido, não estava em condições de trabalhar e ia embora, em pleno horário de trabalho, tencionando abandonar inopinadamente o seu local de trabalho.*"

2.12. Não consta no presente processo qualquer resposta por parte da trabalhadora em sua defesa, à nota de culpa.

2.13. Não temos dúvidas que a conduta da trabalhadora é censurável porquanto a trabalhadora — arguida não demonstrou arrependimento pelos atos que levou a cabo, e facto é que com o seu comportamento pôs em perigo a integridade física da bebé.*"*

2.14. **Ficou provado que:** a trabalhadora, ..., segurou de forma inapropriada a bebé ... de 20 meses, nesse dia 23 de dezembro de 2019, avisou e abandonou o seu local de trabalho, sendo que o trabalho na ... é realizado em regime de turnos, pelo que *não se encontravam quaisquer outras trabalhadoras nas referidas instalações da ..., nesse dia, que assegurassem o regular funcionamento das tarefas essenciais, ao bem estar das crianças aí acolhidas.*

2.15. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador alega, e consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, é culposo e consciente e de tal modo grave, que pelas suas consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da

relação de trabalho, atendendo-se à especificidade do trabalho realizado pela mesma, tratar de ..., ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e as suas companheiras e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, ***pelo que se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento***, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

2.16. O comportamento da trabalhadora é censurável e tanto a sanção disciplinar, como a suspensão de funções, foram proporcionais à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não vislumbra no presente despedimento com justa causa da trabalhadora lactante, promovido pela, ..., qualquer discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE ABRIL DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.