

PARECER N.º 1183/CITE/2023

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 12.02.

PROCESSO N.º CITE/5845-DL/2023

I – OBJETO

1.1. Por carta registada remetida em **14 de novembro de 2023**, a entidade empregadora ... – ..., **LDA**, remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora lactante ..., que exerce funções inerentes à categoria profissional de Educadora de Infância, com vínculo contratual por tempo indeterminado desde 9 de fevereiro de 2011, 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.

1.2. Do expediente remetido à CITE consta a cópia do processo disciplinar, num total de 286 (duzentas e oitenta e seis) páginas, instruído com o contrato de trabalho outorgado, o recibo de vencimento da trabalhadora visada, o regulamento interno do colégio ... aplicado a todas as valências, cópia do Projeto Curricular de Grupo: “Juntos construímos um mundo melhor” para o ano letivo de 2022/2023 referente à Sala de Pré-escolar 1, os instrumentos pedagógicos de planificação semanal do ano lectivo transacto e respetivas reflexões semanais acerca das atividades realizadas, o registo de apreciação semestral das aprendizagens das várias crianças, o relatório de avaliação do projeto curricular de grupo, o registo das ocorrências que motivam o processo disciplinar, o documento de autoavaliação docente, uma procuração forense, dois autos de inquérito prévio de 14 de setembro de 2023, a nota de culpa remetida à trabalhadora e respectiva resposta à nota de culpa, um registo de atendimento aos pais datado de 4 de outubro de 2023, cópia de troca de comunicações entre os mandatários das partes, dois autos de inquirição de testemunhas de 16 de outubro de 2023, e o relatório final.

1.3. Por carta datada de **15 de setembro de 2023**, foi remetida à trabalhadora comunicação nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho, dando conta de que é intenção da entidade empregadora aplicar-lhe uma “(...) sanção disciplinar de despedimento, pelos motivos e fundamentos constantes da NOTA DE CULPA (...) dispondo a trabalhadora do prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o original do processo no escritório do Sr. Advogado, mandatário da entidade empregadora ou nas instalações do Colégio e RESPONDER à nota de culpa, nos termos do disposto no art.º 355º do mesmo diploma, “(...) deduzindo, por escrito, os

elementos (factos/fundamentos) que entenda relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, após o que, o empregador, como o determina o art.º 356.º do CT, por si ou através do Instrutor nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alega-lo fundamentadamente por escrito. (...)

1.4. A nota de culpa foi elaborada nos seguintes termos:

“(…)

1.

Dispondo das suas instalações, onde exerce a actividade, na Rua ..., s/ número, o Colégio ... tem como “objetivo primordial propiciar um clima de segurança física e afetiva que contribua para o bom desenvolvimento da criança ao nível académico, psicológico e biológico, bem como, incutindo nela a responsabilidade de um desenvolvimento social sustentado num princípio da democracia participativa. Propomos uma educação inspiradora de autoconfiança, integridade e liderança. Todos os nossos alunos são respeitados, encorajados, desafiados e apoiados ao longo do seu percurso de formação. São ensinados a ser independentes, a emitir opinião crítica, a ser responsáveis, possuidores de espírito de equipa e cidadãos de princípios”.

2.

O “Colégio ...”, orientado para a Creche, Pré-Escolar (“Pré 1” e “Pré 2”), e 1.ºCiclo, “é um colégio que acolhe e acompanha todos os alunos, desde que reconheça estar habilitado para ir ao encontro das necessidades específicas de cada um deles. Ao convidar os alunos a ingressarem a família “...”, o colégio assume dar-lhes uma educação que integra rigor académico, reconhecendo e respeitando a individualidade de cada um, a forma e o ritmo da sua aprendizagem.”

3.

É lema, objetivo e orientação do Colégio que, com a sua actividade, dedicação e qualidade, contribuí, ativamente, para que os seus “alunos, quando deixam o colégio, apresentem elevados níveis de confiança, competência e preparados para fazer a diferença”.

4.

Para tanto, assumindo a Direcção tal propósito, é imperativo o empenho, dedicação, zelo e eficiência do pessoal ao seu serviço, em especial os trabalhadores e, dentre estes, os(as) Educadores(as), formadores(as), como é o caso da trabalhadora, ora arguida.

5.

Em 09.02.2011, foi outorgado contrato de trabalho, com início nessa mesma data, entre a entidade patronal e a trabalhadora, ora arguida, com a categoria de Educadora de Infância, de acordo com o Contrato Colectivo aplicável, para o desempenho das actividades nela integradas e outras que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, a qual assumiu participar e agir activamente em conformidade com tal propósito e/ou projecto, exercendo o trabalho nas instalações supra, mediante a remuneração, ilíquida, de 650,00 €, com

período de trabalho de 7 horas diárias e 35 horas semanais, sem prejuízo da prestação fora do referido horário sempre que solicitado.

6.

No ano lectivo 2022/2023, a trabalhadora tinha ao seu cuidado uma turma com 14 alunos, terminando o ano, como se infere infra, com 8 desistências.

7.

Com vista ao cumprimento e sucesso do referido objectivo e orientação, era também incumbência das educadoras de infância, onde se inclui a arguida, a execução, e com periodicidade anual, dos seguintes trabalhos:

- Dossiers dos alunos/portfólios (capas A4), com descrição detalhada de trabalhos desenvolvidos durante cada ano letivo, com índice da capa, indicação do assunto, junto ao qual deviam ser anexados e datados os documentos referentes aos alunos no acto da entrega;
- Documento de reflexão crítica (DRC), ao abrigo e conformidade com o Regulamento Interno do Colégio e do Estatuto da Carreira Docente;
- Projeto Curricular de Turma (PCT), com reflexão sobre a prática pedagógica vivenciada ao longo do ano letivo correspondente; com as Orientações Curriculares (OC) para o Ensino Pré-Escolar; documento normativo das práticas pedagógicas em educação de infância; projeto da educação literária, semana da leitura, em articulação com as famílias, objetivos, planificação, estratégias, recursos humanos, materiais e pedagógicos, bem como a avaliação do mesmo com as famílias e em reflexão com a sua prática pedagógica;
- Nas planificações, em especial passeios e/ou visitas de estudo, delinear objetivos/competências a adquirir com o grupo;
- Avaliações semestrais dos alunos, com descrição completa e informação sobre a aptidão para o exercício reflexivo sobre aquisição de aprendizagens do aluno, bem como estratégias para ultrapassar as dificuldades sentidas pelos alunos;
- Registo de atendimento aos encarregados de educação (registos das reuniões de pais);
- Planificações mensais que contemplem a transversalidade curricular, as necessidades e interesses das crianças/grupo;
- Plano de férias de Natal, Páscoa e férias de verão, e avaliação dos planos de férias;
- Plano Anual de Atividades (PAA) e sua avaliação, atividade a atividade, e informação sobre a sua adequação ao contexto sala/turma;
- Planificações mensais da(s) atividade(s) integrada(s), em especial inglês e expressão musical, em conformidade com as respectivas planificações mensais da educadora titular Elaboração do Curriculum Vitae atualizado.

8.

No ano lectivo em causa, entre outros, estavam ao cuidado da Trabalhadora os seguintes alunos, a frequentar o pré-escolar “Pré 1”, que compunha a turma que a entidade Patronal lhe confiou:;;;;;;;;

....

9.

Ocorre que, após o regresso de férias, em 01.09.2023, foi solicitado, verbalmente e por escrito, pela entidade patronal à arguida no dia 04.09.2023 a documentação pedagógica referente ao ano lectivo 2022/2023, com indicação para que compilasse no gabinete tais documentos para posterior

análise da Direcção Pedagógica e pela Coordenação Pedagógica do Pré-Escolar do Colégio, documentos esses e trabalhos que a mesma, como era do seu conhecimento, devia ter entregado até 31.08.2023 à Colega responsável pela Coordenação, educadora ..., mas que, apesar de ter estado em trabalho de gabinete em julho e parte de agosto, não o fez.

10.

Pela entidade patronal foi concedido, então, à trabalhadora, arguida, tempo para que, liberta de qualquer pressão e distração, organizasse também todo o dossier de sala e referente ao ano lectivo 2022/2023, tendo a mesma, enquanto alegadamente assim procedia no Gabinete, no dia 06.09.2023, após ter sido abordada por uma colega, ..., sobre razão de, na ocasião, estar a trabalhar com o computador, referido, em tom jocoso e extravasando desagrado, em especial, em relação à então Directora Pedagógica, Dra. ..., “olha, estou aqui de castigo, porque a nossa Directora Pedagógica não sabe converter os documentos de word para pdf e estou a convertê-los”.

11.

No período que decorreu entre os dias 04.09.2023 e 08.09.2023, a trabalhadora, arguida, manteve-se em contexto de gabinete para a realização dos documentos e portefólio educativo e pedagógico/dossier de sala, que devia ter sido entregue à Directora Pedagógica e/ou entidade patronal até 31.08.2023.

12.

No dia 08.09.2023, e ao final da manhã, a arguida dirigiu-se ao gabinete da Directora Pedagógica, Dra. ..., referindo que o trabalho já estava terminado e questionou-a quando é que regressaria à sala com os seus alunos, ao que esta a informou que ia analisar os documentos, dando também conta que da sua turma do ano letivo anterior, 8 alunos tinham anulado e não renovado a matrícula, sendo que a mesma não mostrou qualquer surpresa nem se interessou saber quais os motivos, o que causou apreensão à Dra.

13.

Mais foi comunicado à trabalhadora, arguida, na mesma ocasião, que esta, em princípio, regressaria à sala de aula após a análise documental e factual da referida Directora Pedagógica, a qual insistiu que elaborasse o documento de reflexão crítica (DRC), referente ao referido ano letivo 2022/2023, ao que a mesma prontamente respondeu que não o ia fazer, justificando que tinha instruções do Sindicato “para não fazer mais nenhum documento que a entidade patronal entendesse pedir”.

14.

A arguida foi, na mesma ocasião, advertida de que esse comportamento configurava desobediência a uma ordem clara e se tinha noção disso e da gravidade ao que respondeu “..., já lhe disse que no faço mais nada”.

15.

A arguida, sem prejuízo do acabado de descrever, tem conhecimento que o documento solicitado, tal como os demais referenciados, é obrigação de qualquer docente e deve ser entregue à entidade patronal até 30 dias antes do início do ano letivo seguinte, estando, aliás, previsto e enquadrado no Estatuto da Carreira Docente, Direitos e Deveres do Docente

16.

Analisados pela Directora Pedagógica, Dra. ..., durante o fim de semana, dias 09.09.2023 e 10.09.2023, os procedimentos e documentos antes entregues pela arguida, constatou-se, ao arrepio das obrigações e conhecimentos

adquiridos pela mesma, as seguintes omissões, erros, inconformidades e/ou irregularidades:

- Lombada da capa de arquivo, com omissão da referência à turma, grupo, nome da educadora e auxiliar;
- Índice da capa por separar e sem indicação ao que se refere;
- Dossiers dos alunos/portfólios, (capas A4), com meia dúzia de trabalhos desenvolvidos durante o ano letivo;
- Omissão da datação dos documentos entregues;
- Documento de Reflexão Crítica (QDRC), ao abrigo do Regulamento Interno do Colégio e do Estatuto da Carreira docente não foi entregue;
- Projeto Curricular de Turma (PCT) incompleto e não refletindo a prática pedagógica vivenciada ao longo do ano letivo 2022/2023, evidenciando tratar-se de um “projeto fantasma” e mosaico (*copy paste* de outros), não contemplando sequer organigrama e cronograma;
- Nas planificações, mais propriamente nos passeios e/ou visitas de estudo, não foram indicados objetivos/competências a adquirir com o grupo;
- Planificações “enfadonhas”, repetitivas, sem criatividade e não revelando conhecimento profissional;
- Avaliações semestrais dos alunos, sem rigor e aptidão para o exercício reflexivo sobre aquisição de aprendizagens dos mesmos, e estratégias para ultrapassar as dificuldades por eles sentidas;
- O PCT, além de expressar terminologia não adequada a este contexto de pré-escolar, não respeita as Orientações Curriculares do Pré-Escolar, educação de infância, emanadas pelo

Ministério da Educação (instrumento que suporta a prática Pedagógica) nem prevê a transversalidade curricular das áreas de conteúdo dessas orientações; bem assim não contempla o(s) projeto(s) da educação literária, semana da leitura, em articulação com as famílias, seus objetivos, planificação, estratégias, recursos humanos, materiais e pedagógicos, nem contempla a avaliação do mesmo com as famílias e em reflexão com a sua prática pedagógica;

- Falta, no PCT, de fundamentação das Opções Pedagógicas (grosso modo, propostas educativas e opções perante o Grupo);
- Falta, no PCT, absoluta de registo(s) de atendimento aos encarregados de educação (registos das reuniões de pais e contactos com os mesmos);
- A metodologia do PCT não reflecte qualquer fundamentação sobre as suas opções;
- As planificações mensais do PCT não contemplam a transversalidade curricular, nem as necessidades e interesses das crianças/grupo;
- Falta plano de férias de Natal, Páscoa e férias de verão e respectiva avaliação, uma vez que é componente letiva;
- No PCT não respeitou também a organização do mesmo, seguindo as orientações fornecidas em reunião de docentes de setembro de 2022, pela diretora pedagógica, bem como pela coordenadora pedagógica, Dra. ...
- Faltam as planificações mensais da atividade integrada do inglês, aulas lecionadas pela docente ..., e enviadas mensalmente e partilhadas com a educadora ... (a componente letiva de inglês é uma oferta curricular para todas as crianças, pelo que terá que estar em conformidade com as planificações mensais da educadora titular);
- Falta o plano anual da atividade integrada da expressão musical, aulas lecionadas pelo docente ..., e enviado no início do ano letivo 2022/2023 à

educadora ... (a componente letiva de expressão musical é uma oferta curricular para todas as crianças, pelo que terá de estar em conformidade com as planificações mensais da educadora titular;

- Falta Plano Anual de Atividades (PAA) e sua avaliação, “atividade a atividade” e se se foi adequado ao contexto sala/turma;

- Falta Curriculum Vitae atualizado a 31/08/2023...

17.

Todos estes documentos, não tendo sido entregues oportunamente, deviam ser entregues, pelo menos, e sem falta, em suporte papel, à Directora Pedagógica, Dra. ..., ou à Dra. ..., até ao dia 04.08.2023, conforme era do conhecimento da arguida, bem assim uma declaração de robustez física e psíquica, cujo modelo lhe foi atempadamente entregue.

18.

A arguida, pese embora os vários anos de trabalho, por vezes com algumas deficiências de desempenho, por razões que a própria não revelou, em especial no ano em curso, tem vindo a descuidar-se, de modo significativo, revelando desleixo e falta de sensibilidade no trato com as crianças, com os pais, por vezes, dando respostas bruscas e arrogantes, inclusive às Colaboradoras do Colégio e Directoras do mesmo, ao ponto de, em certos momentos, também deixar transparecer desinteresse pelo modo como lecionava.

19.

A arguida é mãe de 3 filhos, menores, sendo que o mais novo completa 2 anos nos primeiros dias de outubro do ano em curso e apesar de ter comentado que já não o amamentava há meses continua a entregar mensalmente à entidade patronal uma declaração médica, a sustentar que ainda amamenta a criança, com a qual a mesma tem logrado, ainda hoje, beneficiar da redução de 2 horas diárias de trabalho, trabalhando 5 das 7 horas acordadas.

20.

Paulatinamente, na sequência das imprevistas desistências e não renovações pelos pais de vários alunos da arguida, seus filhos, das matrículas para o ano lectivo de 2023/2024, com incidência a partir de 16 de agosto 2023, que compunham a turma confiada e a cargo da arguida, os pais desses alunos, foram comunicando as razões, que relacionaram com o ano lectivo passado, na sua maioria, associadas a falta de rigor profissional da arguida, não empatia com os filhos e os próprios pais, descrevendo ainda episódios e atitudes de arrogância, incompetência e de falta de proximidade e sensibilidade da arguida, em especial, para com os seus filhos/alunos.

21.

Entre os episódios revelados pelos pais, partilhados entre eles, descrevem-se, como exemplo, os seguintes:

- a) O encarregado de educação, ..., adiante ..., pai doe do ..., dois alunos entregues pedagogicamente à educadora ..., apresentou-se no Colégio, no dia 01.09.2023, pelas 18h30m., e referiu que tinha algo triste para partilhar com a Dra. ..., que vinha anular as matrículas dos seus educandos, renovações estas feitas durante a primeira quinzena de junho, para o ano letivo 2023/2024. Disse que outros pais, que faziam parte de um grupo de Whatsapp de pais da “pré 1”, comentavam a falta de empenho e posturas de pouco ou nenhum rigor pessoal e profissional da educadora ..., bem assim que as “avaliações da mesma eram copy past”, “uma avaliação mecanizada”,

só mudando o nome, quando os seus filhos, apesar de gémeos, eram tão diferentes e, ademais, um tinha competências adquiridas numa área e o outro não e vice-versa, não se encontrando no mesmo patamar de desenvolvimento. Deu a entender que era também opinião dos outros pais, partilhando-a, que a educadora ... “não representava o Colégio e a educação que a Direção transmite aos pais’ e que estas atitudes estavam a levar com que os pais optassem por outras instituições do concelho de

b) A encarregada de educação, ..., por sua vez, em 08.08.2023, após conversa com a Directora Pedagógica, referiu que a arguida teve dificuldades em criar a relação empática e de proximidade de que a ... necessitava emocionalmente, bem assim, após pedido posterior para esclarecer melhor e se havia transmitido essa opinião, referiu por escrito em 17.08.2023, que na última reunião com a Educadora ... deu “feedback tanto do colégio, como das dificuldades de relação com a Expliquei-lhe como a ... se sentia em relação a ela.”

c) A 10 de agosto, a mãe do aluno ..., anulou a matrícula do seu educando (estou a aguardar o envio do documento, pois esta invocou as razões do pai ...), referindo que tinha a ver com as posturas da educadora ... e que pesaram vários episódios decorridos durante o ano, um deles e o último que irei relatar, o qual tive conhecimento.

d) A encarregada de educação, ..., mãe do aluno ..., que também anulou a matrícula, em 14.08.2023, partilhou na ocasião também as mesmas razões do já referenciado ... e Por sinal, numa segunda feira, da segunda quinzena de julho, não conseguindo precisar o dia, o ... tocou à campainha do Colégio acompanhado pela sua mãe, ..., tendo a própria Directora Pedagógica ido receber a criança, O ... vinha radiante e com uns óculos de sol no rosto para mostrar à sua educadora, aqui arguida. A mãe, ainda na presença da Directora Pedagógica, disse ao ... para lhe entregar os óculos uma vez que a educadora ..., não deixava os seus alunos trazer brinquedos. A mãe do Vicente entrou com o filho e a educadora ..., que entrava às 9h., recebeu-os no recreio coberto, sem cumprimentar, sequer “Bom dia”, referindo e indicando com o dedo apontado: “..., vai já colocar os óculos na mochila! Já sabes que não podes trazer nada para a escola” e virou costas à criança e à mãe. No recreio estavam duas auxiliares, sendo que uma, ..., testemunhou estas palavras e a agressividade e o impacto negativo que teve na criança e na mãe. À saída, a mãe do aluno, questionou a Directora Pedagógica quem seria a educadora do ... no próximo ano letivo, tendo esta respondido, “tal como habitual, as educadoras dão continuidade aos grupos pelo que, em princípio, será a educadora ...”. A mesma relatou, então, o que passou após a recepção à criança e à mãe, salientando que, perante esta e outras atitudes desta educadora, iria rever a continuidade do ... no Colégio ..., apesar de, nessa data, a renovação já estar feita e paga. Perante tal episódio, a Directora Pedagógica solicitou a presença da arguida no gabinete da, também Directora, Dra. ..., e relatou o que a mãe lhe tinha dito, salientando que esta postura, de todo, não era uma postura correta para com os alunos e pais. Mais lhe foi referido que, no mínimo, teria que fazer era um pedido de desculpas, e dado uma instrução clara para entrar em contacto nesse mesmo dia com a mãe e pedir desculpa pela resposta que deu e falta de sensibilidade pessoal e profissional, bem como a falta de educação que

teve, de preferência emitisse um pedido de desculpas presencial, à criança e à mãe, pelo sucedido, ao que a mesma respondeu “Não sei que vos faça... se me querem despedir, despeçam-me!”.

Até à presente data, e segundo os pais, a educadora ..., arguida, nunca mais lhes dirigiu a palavra e quando o ... chegava com um dos progenitores a mesma “fugia ou fazia que não via”, palavras da mãe do ..., mostrando-se, a partir daquele episódio, distante da criança, não a envolvendo nas atividades e desvalorizando as suas aquisições de competências e desempenho nas atividades.

22.

Confrontada a arguida no dia 11.09.2023, pelas 10 h. da manhã, pela Directora Pedagógica sobre a razão da Desobediência de sexta-feira passada e se mantinha a mesma postura, bem assim da razão da má relação e incompatibilidades que estava a criar, por sinal, com a maioria desses pais, a mesma remeteu-se ao silêncio, não dando qualquer satisfação, entregando tão só, e dizendo “está aqui”, lançando-o para a secretária, referindo-se ao suposto “Documento de Reflexão Crítica”, que a mesma denominou “Documento de Auto Avaliação Docente”, e que se veio a constatar que, além de incompleto e omissivo, não respeitava os parâmetros mínimos exigíveis pelo Colégio, sequer como documento de auto-reflexão e de formação, antes motivado por transmitir uma leitura positiva da sua actuação junto do Colégio e Comunidade Educativa Escolar e que, nesse particular e noutros, nem sequer correspondia à verdade.

23.

Embora parte substancial da descrição desses pais constituísse factor de maior surpresa, - ao que não foi alheio a inexistência de “feedback”/resposta da arguida sobre as atividades desenvolvidas na sua sala - e preocupação, o certo é que os comportamentos que a arguida passou a adoptar com a entidade patronal, como os já descritos, e que culminaram com desobediência expressa desta, revelavam que a mesma, intencionalmente, se desinteressara e descuidara, e de modo grosseiro, com o exercício das suas funções, denotando ainda que deixou de se rever no projecto e orientação do Colégio, colocando-se, notoriamente, numa atitude pura provocação, ao ponto de dar ares, e extravasar mesmo em algumas atitudes, que pretendia forçar a entidade patronal ao seu despedimento.

24.

Ocorre que, analisados com profundidade tais comportamentos, que revelam, inclusive, desrespeito pelas ordens dadas, falta de zelo e desobediência, dada a sua gravidade e reiteração, pela Direcção do Colégio, não vislumbra qualquer possibilidade de continuação da relação de trabalho.

25.

Ademais, tais condutas, que reflectiram e levaram, além de mais, a perda de produtividade e perda de alunos, seja da arguida seja da entidade patronal, causaram prejuízos patrimoniais e não patrimoniais relevantes, ainda por quantificar.

26.

A arguida, atento o referido supra, em especial, ao desobedecer às ordens transmitidas, ao não exercer a actividade com vista à produtividade, ao não realizar o trabalho com zelo e diligência, ao causar prejuízos relevantes, violou, de forma voluntária, livre e consciente, com culpa, na modalidade de



dolo no que concerne à desobediência e, no demais, negligência grosseira, os seus deveres, previstos no n.º 1 do artigo 128.º do CT, alíneas a), c), e), h), bem assim do n.º 2 desse mesmo artigo, em conjugação com o art.º 351.º n.º 2, al. a), d), e), f) e m), e ainda art.º 14º, 16º, 22.º n.º 3 a 7; 23.º n.º 1 a 4, b); 57º n.º 1 e 2, al. a) a h), 59º n.º 1 a 4 do Regulamento Interno.

27.

A sua conduta configura ilícito disciplinar, como previsto nos artigos 97.º, 98.º e 328.º do CT, e por ser muito grave e respectivas consequências, tudo indica que tornou, de imediato, praticamente impossível a manutenção ou subsistência da relação laboral, conduzindo, por conseguinte, à aplicação da sanção mais grave, *in casu*, de despedimento sem indemnização ou compensação, pois que, sem prejuízo do que vier a resultar do direito de resposta da arguida, do elenco das demais sanções previstas, e atento o critério expresso no n.º 1 do art.º 330.º do CT., do que se extrai, nenhuma outra se afigura adequada.

(...)"

1.5. A trabalhadora respondeu à nota de culpa por carta registada remetida à entidade empregadora no dia 3 de outubro de 2023, elaborada nos seguintes termos:

" (...)

- Aceita-se o alegado em 1, 2, 3, 4 e 5 da nota de culpa.
- É falso o alegado em 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27 da nota de culpa.
- É falso o alegado em nº 6 da nota de culpa, pois que as desistências dos gémeos, ... e ..., deveu-se única exclusivamente à opção por outro projecto educativo, como resulta do mau de 02/09/23, que foi enviado pela mãe dos mesmos à trabalhadora arguida. (Doc. 1)
- A desistência do ... ao que a trabalhadora arguida apurou deveu-se única exclusivamente a questões económicas, como foi referido pela terapeuta da fala.
- Os motivos em que se fundam as desistências são diversos e nada têm a ver com a actuação da trabalhadora arguida enquanto educadora, pois que esta sempre pautou o seu trabalho com amor, dedicação, dentro das mais exigentes normas da profissão e da instituição, agravado pelo facto a turma ser muito exigente dada a chegada tardia de alunos, o ... em maio de 2023 e o ... em Fevereiro de 2023, o ... e o ... sinalizados como crianças com necessidades educativas especiais, a ..., com desafios linguísticos, por ter nacionalidade Belga, apenas comunicar em língua inglesa.
- O ..., de origem ucraniana, com desafios linguísticos, pois apenas conseguia expressar-se em ucraniano e um pouco em inglês.
- O ... que, por motivo de doença grave, a sua integração em sala era de extrema sensibilidade para a mãe.
- A "Sala Pré 1" era extremamente desafiante para a trabalhadora arguida como Educadora e esta julga ter conseguido ultrapassar todas as barreiras que a individualidade de cada criança da turma iam levantando.
- A relação da arguida com os pais sempre foi cordial e motivo de elogios por parte dos pais.
- Nesse mesmo dia, cerca das 15.00 horas, a trabalhadora arguida foi chamada ao escritório, tendo os vidros do mesmo sido tapados com papel.

- Quanto ao alegado em n.º 7, cumpre referir que, como nos restantes anos, a trabalhadora arguida entregou toda a documentação. Aliás, os documentos foram solicitados pela Dra. ..., Directora Pedagógica por mensagem de whatsapp enviada ainda nas férias da trabalhadora arguida (Doc. 2).
- A Directora Pedagógica em 03/08/23, em plenas férias da trabalhadora arguida solicitou que esta informasse se iria continuar com o horário de aleitação, ao que a trabalhadora referiu manter o mesmo, até o seu filho ... perfizesse dois anos. (Doc. 3);
- Quando regressou à instituição viu serem retiradas as funções de educadora, passando a exercer funções administrativas,
- Foi retirada e impossibilitada de aceder à plataforma Growappy. (doc. 4)
- Foi proibida de aceder à sala, estando a turma ao cuidado de duas auxiliares.
- Viu ser-lhe alterado o horário, com entrada às 9.45 horas e intervalo para almoço das 12.30 às 14.40, com saída às 16.45 horas. (Doc. 5)
- Ao colocarem a arguida no interior do Gabinete médico e ao alterar o horário das refeições, a arguida deixou de contactar/ver as crianças.
- Foi-lhe referido que estava suspensa, mas a mesma continuou diariamente a apresentar-se ao trabalho.
- As tarefas são-lhe distribuídas por mensagem de whatsapp (Doc. 6).
- Tendo a médica de família dado baixa e prescritos medicamentos para a acalmar.
- Toda esta situação abalou emocionalmente a trabalhadora arguida, agravada pelo facto de as colegas quando passavam pela trabalhadora arguida referiam “Então ..., estás de castigo”.
- Pediu a intervenção do ACT que nada fez até à presente data.
- Três dos alunos mudaram de projecto educativo no ano lectivo transacto e cinco alunos mudaram no corrente ano lectivo.
- Toda a documentação solicitada foi entregue à Dra. ..., com excepção do “Documento de Reflexão critica”, tendo a mesma entregue, como nos outros anos, “Documento de autoavaliação docente”.
- A presente nota de culpa foi precedida, sem qualquer audição ou autorização da trabalhadora arguida, e retirada de funções de educadora, de alteração do horário de trabalho, de não acesso às plataformas digitais, de colocação no interior de um gabinete médico, sendo distribuídas tarefas “decorativas” através de mensagens, alvo de gozo por parte das restantes colegas e superiores hierárquicos e solicitada documentação em que esta solicitava o seu despedimento.
- Julga a arguida que o seu futuro ficou marcado quando interpelada em férias para referir se iria continuar no horário de aleitação, confirmou que o iria fazer até 12/10/23, data em que o ... perfaz dois anos.
- Nestes termos deve o presente processo disciplinar ser arquivado por não se verificarem os pressupostos de facto dos quais a respondente é acusada. (...)

1.6. A trabalhadora requereu a inquirição de duas testemunhas e juntou 6 (seis) documentos.

1.7. As testemunhas arroladas pela trabalhadora foram inquiridas no dia 16 de outubro de 2023, nas instalações da entidade empregadora, e na presença do Ilustre Advogado da arguida. Os

depoimentos encontram-se documentados em auto de declarações juntos ao procedimento disciplinar, de fls. 260 a 265.

1.8. Foi elaborado relatório final, de fls. 266 a 285, do qual consta, entre o mais, que:

“(…) Compulsada a prova produzida, face os elementos constantes dos autos, consideram-se provados os seguintes factos:

1. O Colégio ..., com instalações, - onde exerce a actividade -, na Rua ..., ..., s/ número, tem como “objectivo primordial propiciar um clima de segurança física e afetiva que contribua para o bom desenvolvimento da criança ao nível académico, psicológico e biológico, bem como, inculcando nela a responsabilidade de um desenvolvimento social sustentado num princípio da democracia participativa. Propomos uma educação inspiradora de autoconfiança, intensidade e liderança. Todos os nossos alunos são respeitados, encorajados, desafiados e apoiados ao longo do seu percurso de formação. São ensinados a ser independentes, a emitir opinião crítica, a ser responsáveis, possuidores de espírito de equipa e cidadãos de princípios.
2. O “Colégio ...”, orientado para a Creche, Pré-Escolar (“Pré 1” e “Pré 2”), e 1.º Ciclo, “é um colégio que acolhe e acompanha todos os alunos, desde que reconheça estar habilitado para ir ao encontro das necessidades específicas de cada um deles. Ao convidar os alunos a ingressarem a “família” ..., o Colégio assume dar-lhes uma educação que integra rigor académico, reconhecendo e respeitando a individualidade de cada um, a forma e o ritmo da sua aprendizagem.”
3. É lema, objectivo e orientação do Colégio que, com a sua actividade, dedicação e qualidade, contribuí, ativamente, para que os seus “alunos, quando deixam o colégio, apresentem elevados níveis de confiança, competência e preparados para fazer a diferença.
4. Para tanto, assumindo a Direcção tal propósito, é imperativo o empenho, dedicação, zelo e eficiência do pessoal ao seu serviço, em especial os trabalhadores e, dentre estes, os(as) Educadores(as)/ formadores(as), como é o caso da trabalhadora, ora arguida.
5. Em 09.02.2011, foi outorgado contrato de trabalho, com início nessa mesma data, entre a entidade patronal e a trabalhadora, arguida, com a categoria de Educadora de Infância, de acordo com o Contrato Colectivo aplicável, para o desempenho das actividades nela integradas e outras que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, a qual assumiu participar e agir activamente em conformidade com tal propósito e/ou projecto, exercendo o trabalho nas instalações supra, mediante a remuneração, íliquida, de 650,00 €, com período de trabalho de 7 horas diárias e 35 h. semanais, sem prejuízo da prestação fora do referido horário sempre que solicitado.
6. No ano lectivo 2022/2023, a trabalhadora, arguida, tinha ao seu cuidado uma turma com 14 alunos, terminando o ano com 8 desistências.
7. Com vista ao cumprimento e sucesso do referido objectivo e orientação, era também incumbência das educadoras de infância, onde se inclui a arguida, a execução, e com periodicidade anual, dos seguintes trabalhos:
 - Dossiers dos alunos/portfólios (capas A4), com descrição detalhada de trabalhos desenvolvidos durante cada ano letivo, com índice da capa, indicação do assunto, junto ao qual deviam ser anexados e datados os documentos referentes aos alunos no acto da entrega;

- Documento de reflexão crítica (DRC), ao abrigo e conformidade com o Regulamento Interno do Colégio e do Estatuto da Carreira Docente;
- Projeto Curricular de Turma (PCT), com reflexão sobre a prática pedagógica vivenciada ao longo do ano letivo correspondente; com as Orientações Curriculares (OC) para o Ensino Pré-Escolar; documento normativo das práticas pedagógicas em educação de infância; projeto da educação literária, semana da leitura, em articulação com as famílias, objetivos, planificação, estratégias, recursos humanos, materiais e pedagógicos, bem como a avaliação do mesmo com as famílias e em reflexão com a sua prática pedagógica;
- Nas planificações, em especial passeios e/ou visitas de estudo, delinear objetivos/competências a adquirir com o grupo;
- Avaliações semestrais dos alunos, com descrição completa e informação sobre a aptidão para o exercício reflexivo sobre aquisição de aprendizagens do aluno, bem como estratégias para ultrapassar as dificuldades sentidas pelos alunos;
- Registo de atendimento aos encarregados de educação (registos das reuniões de pais);
- Planificações mensais que contemplem a transversalidade curricular, as necessidades e interesses das crianças/grupo;
- Plano de férias de Natal, Páscoa e férias de verão, e avaliação dos planos de férias;
- Plano Anual de Atividades (PAA) e sua avaliação, atividade a atividade, e informação sobre a sua adequação ao contexto sala/turma;
- Planificações mensais da(s) atividade(s) integrada(s), em especial inglês e expressão musical, em conformidade com as respectivas planificações mensais da educadora titular;
- Elaboração do Curriculum Vitae atualizado.

8. No ano lectivo em causa, entre outros, estavam ao cuidado da Arguida os seguintes alunos, a frequentar o pré-escolar “Pré 1”, que compunham a turma que a entidade Patronal lhe confiou: ...

9. Foi solicitado, verbalmente e por escrito, pela entidade patronal, à arguida, no dia 04.09.2023, a documentação pedagógica referente ao ano lectivo 2022/2023, com indicação para que compilasse no gabinete tais documentos para posterior análise da Direcção Pedagógica e pela Coordenação Pedagógica do Pré-Escolar do Colégio, documentos esses e trabalhos que a mesma, como era do seu conhecimento, devia ter entregue até 31.08.2023, mas que, apesar de ter estado em trabalho de gabinete em julho, não o fez.

10. Pela entidade patronal foi concedido à arguida, mais tempo para que, liberta de qualquer pressão e distração, organizasse também todo o dossier de sala e referente ao ano lectivo 2022/2023, tendo a mesma, enquanto, alegadamente, assim procedia no Gabinete, no dia 06.09.2023, sido abordada por uma colega, ..., sobre razão de, na ocasião, estar a trabalhar com o computador.

11. No período que decorreu entre os dias 04.09.2023 e 08.09.2023, a trabalhadora, arguida, manteve-se em contexto de gabinete para a realização dos documentos e portfólio educativo e pedagógico/dossier de sala, que devia ter sido entregue à Directora Pedagógica e/ou entidade patronal até 31.08.2023.

12. No dia 08.09.2023, a trabalhadora, arguida, dirigiu-se ao gabinete da Directora Pedagógica, Dra. ..., referindo que o trabalho já estava terminado e questionou-a quando é que regressaria à sala com os seus alunos, ao que esta a informou que ia analisar os documentos, dando também conta à trabalhadora, arguida, que da sua turma do ano letivo anterior, 8 alunos (dos 14) tinham anulado e não renovado a matrícula, sendo que a mesma não mostrou qualquer surpresa nem se interessou saber quais os motivos, o que causou apreensão à Dra.

13. Mais foi comunicado à arguida, na mesma ocasião, que esta regressaria à sala de aula após a análise documental e factual da referida Directora Pedagógica, a qual insistiu que elaborasse o documento de reflexão crítica (DRC), referente ao referido ano letivo 2022/2023, ao que a mesma prontamente respondeu que não o ia fazer, salientando que tinha instruções do Sindicato “para não fazer mais nenhum documento que a entidade patronal entendesse pedir!”.

14. A arguida foi, na mesma ocasião, advertida de que esse comportamento configurava desobediência a uma ordem e se tinha noção disso e da gravidade do seu comportamento ao que a trabalhadora, arguida, respondeu “não vou fazer mais nada”.

15. A arguida tinha conhecimento que o documento solicitado, tal como os demais referenciados, é obrigação de qualquer docente e deve ser entregue à entidade patronal até 30 dias antes do início do ano letivo seguinte, estando, aliás, previsto e enquadrado no Estatuto da Carreira Docente, Direitos e Deveres do Docente.

16. Analisados pela Directora Pedagógica, Dra...., durante os dias 09.09.2023 e 10.09.2023, os procedimentos e documentos entregues pela arguida, constatou-se, em violação das obrigações e conhecimentos adquiridos pela mesma, várias omissões, erros, inconformidades e irregularidades:

- Lombada da capa de arquivo, com omissão da referência à turma, grupo, nome da educadora e auxiliar;
- Índice da capa por separar e sem indicação ao que se refere;
- Dossiers dos alunos/portfólios, (capas A4), com meia dúzia de trabalhos desenvolvidos durante o ano letivo;
- Omissão da datação dos documentos entregues;
- Documento de Reflexão Crítica (DRC), ao abrigo do Regulamento Interno do Colégio e do Estatuto da Carreira docente não foi entregue;
- Projeto Curricular de Turma (PCI) incompleto e não refletindo a prática pedagógica vivenciada ao longo do ano letivo 2022/2023, evidenciando tratar-se de um “projeto fantasma” e mosaico (copy paste de outros), não contemplando sequer organigrama e cronograma;
- Nas planificações, mais propriamente nos passeios e/ou visitas de estudo, não foram indicados objetivos/competências a adquirir com o grupo;
- Planificações “enfadonhas”, repetitivas, sem criatividade e não revelando conhecimento profissional;
- Avaliações semestrais dos alunos, sem rigor e aptidão para o exercício reflexivo sobre aquisição de aprendizagens dos mesmos, e estratégias para ultrapassar as dificuldades por eles sentidas;
- O PCT, além de expressar terminologia não adequada a este contexto de pré-escolar,

não respeita as Orientações Curriculares do Pré-Escolar, educação de infância, emanadas pelo Ministério da Educação (instrumento que suporta a prática Pedagógica) nem prevê a transversalidade curricular das áreas de conteúdo dessas orientações; bem assim não contempla o(s) projeto(s) da educação literária, semana da leitura, em articulação com as famílias, seus objetivos, planificação, estratégias, recursos humanos, materiais e pedagógicos, nem contempla a avaliação do mesmo com as famílias e em reflexão com a sua prática pedagógica;

- Falta, no PCT, de fundamentação das Opções Pedagógicas (grosso modo, propostas educativas e opções perante o Grupo);

- Falta, no PCT, absoluta de registo(s) de atendimento aos encarregados de educação (registos das reuniões de pais e contactos com os mesmos);

- A metodologia do PCT não reflecte qualquer fundamentação sobre as suas opções; as planificações mensais do PCT não contemplam a transversalidade curricular, nem as necessidades e interesses das crianças/grupo;

- Falta plano de férias de Natal, Páscoa e férias de verão e respectiva avaliação, uma vez que é componente letiva;

- No PCT não respeitou também a organização do mesmo, seguindo as orientações fornecidas em reunião de docentes de setembro de 2022, pela diretora pedagógica, bem como pela coordenadora pedagógica, Dra. ...;

— Faltam as planificações mensais da atividade integrada do inglês, aulas lecionadas pela docente ..., e enviadas mensalmente e partilhadas com a educadora ... (a componente letiva de inglês é uma oferta curricular para todas as crianças, pelo que terá que estar em conformidade com as planificações mensais da educadora titular);

- Falta o plano anual da atividade integrada da expressão musical, aulas lecionadas pelo docente ..., e enviado no início do ano letivo 2022/2023 à educadora ... (a componente letiva de expressão musical é uma oferta curricular para todas as crianças, pelo que terá que estar em conformidade com as planificações mensais da educadora titular);

- Falta Plano Anual de Atividades (PAA) e sua avaliação, “atividade a atividade” e se se foi adequado ao contexto sala/turma;

- Falta Curriculum Vitae atualizado a 31/08/2023.

17. Todos documentos enunciados no ponto 16, não tendo sido entregues antes, dada a nova oportunidade, deviam ser entregues, sem falta, em suporte papel, à Directora Pedagógica, Dra. ..., ou à Dra. ..., até ao dia 04.09.2023, conforme era do conhecimento da arguida.

18. A arguida revelou descuidos e, de modo significativo, desleixo e falta de sensibilidade no trato com as crianças e os pais, por vezes, dando respostas bruscas e arrogantes, inclusive às Colaboradoras do Colégio e Directoras do mesmo, ao ponto de, em certos momentos, transparecer desinteresse pelo modo como lecionava.

19. A arguida é mãe de 3 filhos, todos menores, sendo que o mais novo completou 2 anos nos primeiros dias de outubro do ano em curso e, até então, fez horário de aleitação, beneficiando, por força disso, da redução de 2 horas diárias de trabalho, trabalhando 5 das 7 horas acordadas.

20. Paulatinamente, na sequência das imprevistas desistências e não renovações, pelos pais de vários alunos da trabalhadora arguida, das matrículas para o ano lectivo de 2023/2024, com incidência a partir de Julho de 2023, que compunham a turma confiada e a cargo da arguida, os pais

desses alunos, foram comunicando as razões, que relacionaram com o ano lectivo passado, que associaram a falta de rigor profissional da arguida, não empatia com os filhos e os próprios pais, descrevendo episódios e atitudes de arrogância, incompetência e de falta de proximidade e sensibilidade da arguida, em especial, para com os seus filhos/alunos.

21. Entre os episódios revelados pelos pais, também partilhados entre eles, descrevem-se os seguintes:

a) O encarregado de educação, ..., adiante ..., pai do ...e do ..., dois alunos entregues pedagogicamente à educadora ..., arguida, apresentou-se no Colégio, no dia 01.09.2023, pelas 18h30m., e referiu que tinha algo triste para partilhar com a Dra. ..., que vinha anular as matrículas dos seus educandos, renovações estas feitas durante a primeira quinzena de junho, para o ano letivo 2023/2024. Mais referiu que outros pais, que faziam parte de um grupo de Whatsapp de pais da “pré 1”, comentavam a falta de empenho e posturas de pouco ou nenhum rigor pessoal e profissional da educadora ..., bem assim que as “avaliações da mesma eram copy past”, “uma avaliação mecanizada, só mudando o nome, quando os seus filhos, apesar de gémeos, eram tão diferentes e, ademais, um tinha competências adquiridas numa área e o outro não e vice-versa, não se encontrando no mesmo patamar de desenvolvimento. Segundo ele, era também opinião dos outros pais, partilhando-a, que a educadora ... “não representava o Colégio e a educação que a Direção transmite aos pais” e que estas atitudes estavam a levar com que os pais optassem por outras instituições do concelho de

b) A encarregada de educação, ..., mãe da aluna ..., em 08.08.2023, após conversa com a Directora Pedagógica, referiu que a Educadora ..., arguida teve dificuldades em criar a relação empática e de proximidade de que a ... necessitava emocionalmente, bem assim, após pedido posterior para esclarecer melhor e se havia transmitido essa opinião, acrescentou em 17.08.2023, que na última reunião com a Educadora ... “deu feedback tanto do Colégio, como das dificuldades de relação com a Expliquei-lhe com a ... se sentia em relação a ela.”

c) A 10 de agosto, a encarregada de educação, mãe do aluno ..., anulou a matrícula do seu educando, associando a decisão a posturas desconformes da educadora ... referente a episódios decorridos durante o ano de 2022/2023.

d) A referida ..., em 14.08.2023, partilhou que, numa segunda-feira, da segunda quinzena de julho de 2023, o ... tocou à campanha do Colégio acompanhado por si, tendo a própria Directora Pedagógica ido receber a criança. O ... vinha radiante e com uns óculos de sol no rosto para mostrar à sua educadora, aqui arguida. A mãe, ainda na presença da Directora Pedagógica, disse ao ... para lhe entregar os óculos uma vez que a educadora ..., não deixava os seus alunos trazer brinquedos. A mãe do ..., acto contínuo, entrou com o filho. A educadora ..., que entrava às 9h., recebeu-os no recreio coberto, sem cumprimentar, dizendo, com o dedo apontado, “..., vai já colocar os óculos na mochila! Já sabes que não podes trazer nada para a escola” e virou costas à criança e à mãe.

No recreio estavam duas auxiliares, sendo que uma, ..., apercebeu-se destas palavras, da agressividade e do impacto negativo que teve na criança e na mãe. À saída a mãe do ..., questionou a Directora Pedagógica sobre quem seria a sua educadora no próximo ano letivo, tendo esta

respondido, “tal como habitual, as educadoras dão continuidade aos grupos pelo que, em princípio, será a educadora ...”. A mãe relatou, então, o episódio supra descrito salientando que, perante esta e outras atitudes desta educadora, iria rever a continuidade do Vicente no Colégio ..., apesar de, nessa data, a renovação já estar feita e paga.

Perante tal episódio, a Directora Pedagógica solicitou a presença da arguida no gabinete da, também Directora Dra. ..., e relatou o que a mãe lhe tinha dito, salientando que não era uma postura correta para com os alunos e pais e que, no mínimo, tinha que fazer um pedido de desculpas, e dado instrução para entrar em contacto nesse mesmo dia com a mãe e fizesse um pedido de desculpas presencial, à criança e à mãe pelo sucedido, ao que a mesma respondeu “Não sei que vos faça... se me querem despedir, despeçam-me”.

Até à presente data, e segundo os pais do ..., a arguida nunca mais lhes dirigiu a palavra e quando o ... chegava com um dos progenitores a mesma “fugia ou fazia que não via”, mostrando-se, a partir do descrito episódio, distante para com a criança, não a envolvendo nas atividades e desvalorizando as suas aquisições de competências e desempenho nas atividades.

22. Confrontada a arguida no dia 11.09.2023, pelas 10 h. da manhã, pela Directora Pedagógica sobre a razão da desobediência de sexta-feira, dia 08.09.2023, e se mantinha a mesma postura, bem assim da razão da má relação e incompatibilidades que estava a criar, por sinal, com a maioria desses pais, a mesma remeteu-se ao silêncio, não dando qualquer satisfação, entregando tão só, e dizendo “está aqui”, lançando-o para a secretária, o suposto “Documento de Reflexão Crítica”, documento este que a mesma denominou “Documento de Autoavaliação Docente”, e que se veio a constatar que, além de incompleto e omissivo, não respeitava os parâmetros mínimos exigíveis pelo Colégio, sequer como documento e auto-reflexão e de formação, antes motivado por transmitir uma leitura positiva da sua actuação junto do Colégio e Comunidade Educativa Escolar e que, nesse particular e noutros, nem sequer correspondia à verdade.

23. Os comportamentos, supra descritos, que a arguida passou a adoptar com a entidade patronal, com desobediência expressa desta, revelaram que a mesma, intencionalmente, se desinteressou e descuidou, de modo grosseiro, com o exercício das suas funções, denotando ainda que deixou de se rever no projecto e orientação do Colégio, colocando-se numa atitude pura provocação, ao ponto de dar a entender que pretendia forçar a entidade patronal ao seu despedimento.

24. Os comportamentos da arguida revelam desrespeito pelas ordens dadas pelos seus superiores hierárquicos, falta de zelo e desobediência, dada a sua gravidade e reiteração, não vislumbrando o Colégio qualquer possibilidade de continuação da relação de trabalho.

25. Os comportamentos da arguida levaram à perda de produtividade e perda de alunos, causaram à entidade patronal prejuízos patrimoniais e não patrimoniais relevantes, ainda por quantificar.

Determinação da matéria de facto provada:

Os factos provados 1 a 5, resultam por acordo das partes, do conhecimento directo da Entidade Patronal e documento de fis. 2 a 4.



Os factos provados 6, 7 e 8 resultam do conhecimento direito dos mesmos pela Entidade

Patronal e dos documentos de fls. 5 a 18, (Regulamento Interno), fls. 19 a 32 verso (Projecto Curricular) e fls. 33 a 195 verso, (Planificações).

O facto provado 9 resulta do depoimento da Directora Pedagógica, Dra. ..., fls. 260 a 262. do depoimento da testemunha ..., fls. 220 e documentos de fls. 33 a 195 verso, (Planificações) e (documento de autoavaliação docente) de fls. 215 a

217. O facto provado 10 resulta do depoimento da Directora Pedagógica, Dra. ..., fls. 260 a 262, do depoimento da testemunha ... de fls. 220, documentos de fls. 33 a 195 verso, (Planificações) e de fls. 215 a 217, (documento de autoavaliação docente).

Os factos provados 11 e 12 resultam do depoimento da Directora Pedagógica, Dra. ..., fls. 260 a 262.

Os factos provados 13 e 14 resultam do depoimento da Directora Pedagógica, Dra. ..., fls. 260 a 262, do depoimento do Director de Marketing, Dr. ..., de fls. 219 e dos documentos de fls. 210 a 214, (exposição), documento de fls. 215 a 217, (documento de autoavaliação docente) e o documento de fls. 5 a 18, (Regulamento Interno). O facto 15 resulta do depoimento da Directora Pedagógica, Dra. ..., fls. 260 a 262, do depoimento da Educadora ..., de fls. 220 e dos documentos de fls. 210 a 214, (exposição), documento de fls. 215 a 217, (documento de autoavaliação docente) e o documento de fls. 5 a 18, (Regulamento Interno).

Os factos provados 16, 17, 18, 22 e 23 resultam do depoimento da Directora Pedagógica, Dra. ..., fls. 260 a 262, do depoimento da testemunha ..., fls. 220 e dos documentos de fls. 5 a 18, (Regulamento Interno), fls. 19 a 32 verso (Projecto Curricular e fls. 33 a 195 verso, (Planificações), dos documentos de fls. 210 a 214, (exposição), e documentos de fls. 215 a 217, (documento de autoavaliação docente).

O facto provado 19 resulta do depoimento a Directora Pedagógica, Dra. ..., fls. 260 a 262 e do depoimento da testemunha, ..., de fls. 263 a 265. Os factos provados 20 e 21 resultam do depoimento a Directora Pedagógica, Dra. ..., fls. 260 a 262 e dos documentos de fls. 196 a 208 verso, (Registo de Atendimento dos Pais), do documento de fls. 209, (E-mail da Encarregada de Educação ...), e documento de fls. dos documentos de fls. 210 a 214, (exposição).

Os factos provados 24, 25, resultam do depoimento a Directora Pedagógica, Dra. ..., fls. 260 a 262 e dos documentos de fls. 196 a 208 verso, (Registo de Atendimento

dos Pais), do documento de fls. 209, (E-mail da Encarregada de Educação ...), dos documentos de fls. 210 a 214, (exposição) e documentos de fls. 33 a 195.

Os factos da nota de culpa 26 e 27 constituem matéria de direito.

Motivação

Na sequência da matéria de facto nesta fase provada, impõe proceder-se à ponderação e valoração da matéria de facto e de direito da conduta da arguida/trabalhadora, a fim de apurar se a mesma conduz à inviabilidade da manutenção do vínculo laboral e, nessa medida, à aplicação da sanção de despedimento com justa causa nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Atento o princípio da vinculação temática, a decisão encontra-se adstrita aos factos narrados na nota de culpa com vista à sua ponderação e valoração, isto é, a decisão apenas pode ser fundamentada com base nos factos oportunamente vertidos na nota de culpa, salvo se respeitantes a factos que atenuem a culpa do trabalhador, (cf. n.º 4 do artigo 357.º do Código do Trabalho).

Neste sentido, a decisão disciplinar obriga à análise de três elementos distintos, o comportamento culposo do trabalhador, (elemento subjectivo), a impossibilidade de manutenção da relação laboral entre o trabalhador e o empregador (elemento objectivo) e o nexos de causalidade entre o comportamento do trabalhador e a impossibilidade de manutenção da relação laboral (elemento de nexos de causalidade).

Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que “Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.”

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

Em suma, há que ponderar factores de natureza vária, levando em conta elementos normativos, elementos fáticos ambientais e elementos relativos à consequência da decisão.

Conforme refere o mui douto Acórdão de 30.03.2023 do Tribunal da Relação de ... “Tal significa que o comportamento do trabalhador tem de lhe poder ser imputado — atribuída a sua autoria— a título de culpa - Por outro lado, a justa causa tem de ser apreciada em concreto, isto é, o comportamento do trabalhador tem de ser analisado integrado dentro da organização produtiva que é a empresa da entidade empregadora e face aos interesses desta, isto é, como o trabalhador é um elemento da empresa, integrado na respectiva organização dinâmica, o seu comportamento também tem de ser visto em acção, para se poder aferir da sua gravidade e consequências dentro e para a empresa. Para isso, interessa, nomeadamente, averiguar das relações entre o trabalhador e os seus colegas de trabalho, da relação entre o trabalhador e a empresa, saber da prática disciplinar em geral e em relação ao trabalhador em causa e todas as outras circunstâncias do caso. É fazendo o caldeamento crítico de todos estes elementos e circunstâncias que, caso a caso, se há-de concluir pela existência ou não de justa causa, face ao grau de gravidade da conduta, em si mesma e nas suas consequências, que determine a impossibilidade da manutenção do vínculo laborar. Pois, se atendendo ao princípio da proporcionalidade e fazendo apelo a juízos de equidade, for possível a conservação do contrato pela aplicação de sanção mais leve, é isso o que deve ser frito. O despedimento é a sanção mais grave a que se deverá recorrer apenas quando outra sanção não possa eficazmente ser aplicada. Como se vê são os mesmos os pressupostos da justa causa de despedimento, independentemente do diploma aplicável à hipótese concreta dos autos.”

A decisão disciplinar encontra-se subordinada aos princípios da proporcionalidade e adequação, designadamente à gravidade dos factos e à culpa do trabalhador, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho,

devido ser refletidas todas as circunstâncias, atenuantes e agravantes, directa ou indirectamente relevantes, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 357.º do Código do Trabalho a respeito da vinculação temática. Dispõe o artigo 128.º do Código do Trabalho que, sem prejuízo de outras obrigações, incumbe ao trabalhador, respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; (a), Realizar o trabalho com zelo e diligência; (c) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; (e) e Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, h). O primeiro relaciona-se com a obrigação do trabalhador ter um comportamento sob parâmetros de correcção e urbanidade, como um bom pai de família, adequados à sua profissão, respeitando, não só os colegas e a entidade patronal, (e respectiva direcção), mas também as pessoas que se relacionem com a mesma.

O exercício do trabalho com zelo e diligência traduz-se na adstrição do trabalhador ao cumprimento da prestação a que se obrigou com a atenção, o cuidado, o esforço e as cautelas razoavelmente exigíveis, segundo um padrão de normalidade perante as circunstâncias concretas do caso.

A terceira alínea constitui corolário da subordinação jurídica do trabalhador e do correspondente poder de direcção do empregador, que compreende o poder de determinar e conformar a prestação do trabalhador mediante ordens directas e regulamentos genéricos, sempre tendo em vista as necessidades de organização do trabalho e satisfação dos objectivos da entidade patronal.

Da aplicação do direito aos factos/conduta da Arguida

A Arguida iniciou o seu vínculo laboral com a Entidade Patronal em 09.02.2011 e, desde então, exerce a categoria de Educadora de Infância, nas instalações daquela, mediante a remuneração, ilíquida, de 650,00 €, com período de trabalho de 7 horas diárias e 35 h. semanais, sem prejuízo da prestação fora do referido horário sempre que solicitado, beneficiando, à data dos factos, da redução de 2 horas diárias de trabalho, trabalhando 5 das 7 horas acordadas, em virtude de se encontrar a fazer período de aleitação.

A Entidade Empregadora é um Colégio privado e encontra-se orientada para a Creche Pré- Escolar (“Pré 1” e “Pré 2”), e 1.º Ciclo e “tem como “objetivo primordial propiciar um clima de segurança física e afectiva que contribua para o bom desenvolvimento da criança ao nível académico, psicológico e biológico, bem como, inculcando nela a responsabilidade de um desenvolvimento social sustentado num principio de democracia participativa.”

O cargo de Educador de Infância impõe que o Educador exerça a sua função com especial sensibilidade, empatia, dedicação, zelo, eficiência e empenho, desde logo pela preponderância e influência que assume no desenvolvimento holístico das crianças, pois é nesta fase, de pré-escola e 1.º ciclo, que dão os primeiros passos no mundo lectivo.

A ligação e apoio que o Educador de Infância proporciona às crianças, com a colaboração activa e partilha das famílias, mormente, os pais, é o que lhes permite desenvolver valências e competências, promovendo uma educação

de elevada qualidade e permitindo que alcancem um nível intelectual superior.

Conforme consta do “Projecto Curricular de Grupo” confiado à Arguida para o ano lectivo 2022/2023, “(..) dar-se-á ênfase às relações entre pares e entre adulto e criança. Com o grupo de crianças para o qual se destina este projecto, mais importante do que transmitir conhecimento, é importante a sua formação pessoal e social, pois só se viverem bem consigo próprias, viverão bem com os outros. Desta forma, é fulcral educar as emoções através da emoção.”(cfr. doc. de fls. 24), valorizando, no que concerne à metodologia a adoptar, “A brincadeira livre da criança”; “Motivação e as preferências de cada uma”; “Necessidades de cada uma”; “Respeito da personalidade de cada um”; “A autonomia e a personalidade individual de cada criança”; e “As competências inerentes a cada faixa etária”. (cfr. doc. de fls. 25).

A Arguida, como Educadora de infância, sabia e sabe que o exercício da sua profissão implica que sejam assegurados os valores de empenho, zelo, eficiência, dedicação e empenhada, sob pena de ferir os princípios e orientações da Entidade Patronal, bem assim que o seu comportamento, seja por acção, seja por omissão, tem consequências no desenvolvimento das crianças.

Dispõe o n.º 1 do artigo 59.º do Regulamento Interno da Entidade Patronal, sob a epígrafe “Deveres dos Professores e Educadores”, que “Os professores, pelo facto de pertencerem à Comunidade Educativa do Colégio e pelo trabalho que lhes é confiado, têm obrigação de conhecer o conteúdo do Projeto Educativo do Colégio e comprometem-se a colaborar eficazmente na sua divulgação e aplicação, em colaboração com a Direcção do CT e os restantes membros da Comunidade Educativa.”

A Arguida, embora tenha assumido o compromisso e projecto educativo da Entidade Patronal, desde o ano lectivo de 2022/2023, demonstrou vários comportamentos de descuido/desleixo, desinteresse, insensibilidade e perda de vontade de exercer a sua profissão, e reflectiu o seu mal-estar nos alunos/crianças, nos respectivos encarregados de educação, nos colegas de trabalho e na Direcção do Colégio. Fruto do crescente desvalor, começou a adoptar comportamentos contrários aos objectivos e propósitos do Colégio, Entidade Patronal, ao ponto da sua conduta ter conduzido a várias desistências de alunos que optaram por mudar de Colégio e, quando confrontada com as desistências, a Arguida não expressou qualquer preocupação e/ou interesse.

Da conduta da Arguida, destacam-se ainda várias ocorrências associadas à falta de rigor

profissional e empada com os alunos e os próprios pais, que descreveram episódios e atitudes de arrogância, incompetência e de falta de proximidade e sensibilidade, em especial, para com os seus filhos/alunos.

Com a sua conduta, a Arguida, demonstrou um comportamento contrário às orientações

da Entidade Patronal, agindo com culpa grave, quer para com a Entidade Patronal, quer

perante as crianças, seus alunos, e os encarregados de educação, demonstrando desvalor e desinteresse pela função que ocupa, bem assim pelos propósitos e objectivos do Colégio, manifestando mal-estar, arrogância, incompetência e falta de empada, ao ponto de causar a anulação de matrículas pelos encarregados de educação dos alunos ..., comportando

sérios prejuízos ao nível do desenvolvimento das crianças, com consequências para a imagem, reputação e bom-nome da Entidade Patronal o que, inevitavelmente, constitui prejuízos de cariz patrimonial e não patrimonial.

A Arguida não teve ainda uma conduta urbana e adequada à profissão e ao estabelecimento onde labora, não pautando a sua conduta segundo os parâmetros de um “bonus pater família” como estava obrigada e agindo em desconsideração pela Entidade Patronal, em manifesta falta de zelo e diligência.

Acresce que, ao não entregar a documentação atempadamente e, numa fase posterior, ao afirmar que não entregaria mais nenhum documento que a entidade patronal entendesse pedir, a Arguida desobedeceu expressamente à Entidade Patronal, comportando-se, também nessa fase, com culpa grave, ia casu, senão como dolo directo, com negligência grosseira.

A Arguida desobedeceu expressamente a uma ordem directa da entidade patronal, ademais na presença de Colega, Director de Marketing, pondo em causa a autoridade e o poder de direcção que a entidade patronal detém sob a mesma.

Atento a posição/categoria profissional da Arguida na Entidade Patronal, impunha-se que agisse e tivesse um comportamento adequado no quadro da prossecução de interesses que o empregador lhe confiou.

Dispõe a al. f) do n.º 3 do artigo 59.º do Regulamento Interno que é dever do educador, “Dar aos órgãos de gestão escolar as informações que lhe sejam pedidas sobre a realização do trabalho docente e educativo, assim como sobre qualquer outro assunto que afecte o trabalho escolar”.

A Arguida sabia, sem possibilidade de desconhecer, além do mais, que estava obrigada e que lhe incumbia a realização e entrega de vários documentos, porém optou por não os entregar e, quando concedido novo prazo para o efeito, não entregou o documento de reflexão crítica em manifesta desobediência às ordens da Entidade Patronal. A testemunha ..., Educadora de Infância na Entidade Patronal, confirmou que os Educadores sabem dessa obrigação, incluindo-se o documento de reflexão crítica.

Na resposta à nota de culpa, a arguida limita-se a afirmar que entregou os documentos, não alegando, nem demonstrando, nada a seu favor a respeito do atraso, bem assim da eventual anormalidade da entrega dos documentos, e/ou desconformidade dos mesmos, limitando-se a refutar o expresso na nota de culpa, sem mais.

Pretende, no entanto, atento a necessidade de comunicação à CITE, (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), fazer transparecer que o processo disciplinar foi motivado pelo facto de se encontrar lactante, (saliente-se, em final do período uma vez que o seu filho ... perfez os dois anos no início de Outubro de 2023 e, como a própria alega na resposta à nota de culpa, tal necessidade permanecia até que o mesmo atingisse essa idade), porém, da nota de culpa e da prova produzida não resulta qualquer ligação dos factos imputados e/ou conduta da arguida com o facto de ser mãe lactante. Aliás, durante dois anos em que gozou a prerrogativa de redução horária, nunca a Entidade Patronal se mostrou relutante e/ou discordante com a sua condição, tanto que se assim fosse, certamente a arguida o teria

alegado, pelo que não faria sentido fazê-lo no final de tal período com intenção de lhe mover um processo disciplinar.

Acresce que, em refutação do alegado pela mesma, a arguida não foi suspensa, nem retirada de funções, porém, conforme referiu a Directora Pedagógica, foi colocada em contexto de gabinete para que terminasse e apresentasse os documentos em falta e, em 27.09.2023 apresentou baixa para assistência a familiares.

Do que precede, está demonstrado que a Arguida se desinteressou pelos valores do Colégio ..., por lecionar e, bem assim, pelos seus alunos e pais, ao ponto de não criar empatia com os mesmos, não realizar as suas tarefas com rigor profissional e culminando a sua conduta em desobediência às ordens da Entidade Patronal.

Aqui chegados, coloca-se a questão de saber se a conduta da arguida se traduz numa situação de impossibilidade prática de manter o vínculo laboral com a entidade empregadora, isto é, se a sua conduta é suficientemente grave que torne impossível a subsistência da relação de trabalho.

Parece-nos que a resposta a essa questão terá de ser positiva.

Embora a Arguida exerça as suas funções para a Entidade Patronal desde 2011 sem registo disciplinar, tal não significa que qualquer comportamento que adoptou e/ou adopte seja suscetível de perdão e/ou desvalorização.

Como se referiu já, a arguida agiu com culpa grave e os seus comportamentos tiveram reflexos a nível patrimonial e não patrimonial para a Entidade Empregadora que, além da

má reputação e imagem transmitida, perdeu vários alunos em manifesto prejuízo, pois os alunos são, além do mais, a fonte de rendimento do mesmo.

Parece-nos, salvo melhor opinião, que do elenco de sanções a aplicar nenhuma outra seja susceptível de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento culposos da Arguida, que com a sua conduta, pela sua gravidade e atento a especificidade e os objectivos do Colégio, tornou impossível a manutenção do vínculo laboral com a entidade patronal.

Ficou, assim, quebrada, de modo irremediável, a relação de confiança em que assenta a relação de trabalho, não sendo exequível à entidade patronal a manutenção daquela relação, não sendo despiciendo o exemplo de confiança e rigor que a entidade patronal deve manter perante os encarregados de educação e, bem assim, os colegas de trabalho da arguida.

Feito este juízo de prognose, somos de PARECER, que a conduta da Arguida, qualificada como culposa, conduz ao seu despedimento com justa causa, sem indemnização, nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho, por violação, além do mais, do disposto nos artigos 128.º do n.º 1 do Código do Trabalho, alíneas a), c), e), h), bem assim do n.º 2 desse mesmo artigo, em conjugação com o art.º 351.º n.º 2, al. a), d), e), e m), e ainda art.º 14.º, 16.º, 22.º n.º 3 a 7; 23.º n.º 1 a 4, b); 57º n.º 1 e 2, al. a) a h), 59º n.º 1 a 4 do Regulamento Interno.

(...)"

1.9. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumpre apreciar

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

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

2.3. 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;”.

2.4. É jurisprudência uniforme 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 atividade profissional.

2.5. Em expressa correlação 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.

2.6. Ainda 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 se presume feito sem justa

causa, pelo que a entidade empregadora, segundo as regras de repartição do ónus da prova, tem o dever acrescido de comprovar que o despedimento é feito com justa causa, designadamente para ilidir a referida presunção legal.

2.7. Importa ainda salientar ainda que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “ (...) 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.”

2.8. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise dos factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

2.9. Reforçamos assim que de acordo com o artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que, 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 concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.

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

2.11. 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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.12. O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia alguns comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto as alíneas a, d), e), e m), (pelas quais vem acusada a trabalhadora arguida) determinam que constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento: “a) [d]esobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; (...)d) [d]esinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto; e)

[l]esão de interesses patrimoniais sérios da empresa; (...) e m) [r]eduções anormais de produtividade.

2.13. O Acórdão do STJ de 06.03.2019 (Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt), referindo-se ao conceito de justa causa esclarece que “(...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexó de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...)”.

2.14. Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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 nas empregadoras dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexó 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”.

2.17. No caso em apreço, a trabalhadora vem acusada da prática de comportamentos que integram a violação de vários deveres que integram o artigo 128º do Código do Trabalho, designadamente os deveres elencados nas alíneas a), c), e), h), e que são, no entender da entidade empregadora, de tal forma graves que são suscetíveis de integrar, em abstrato, o condicionalismo exigido para a

verificação de justa causa de despedimento, nos termos das disposições conjugadas dos n.ºs 1 e 2, alíneas a, d), e), e m) do art.º. 351º do Código de Trabalho.

2.18. Assim, por referência aos deveres elencados nos artigos 128º do Código do Trabalho, vem a trabalhadora arguida acusada de violar o dever de “a) [r]espeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; c) [r]ealizar o trabalho com zelo e diligência; e) [c]umprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; e h) [p]romover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

2.19. E, perante este circunstancialismo (violação dos ditos deveres) considera a entidade empregadora que a actuação da trabalhadora constitui justa causa de despedimento, porque subsumível às alíneas a), d), e), e m) do art. 351º do Código de Trabalho do artigo 351º, n.º 2 do Código do Trabalho: “(...) a) [d]esobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores (...)d) [d]esinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto; e) [l]esão de interesses patrimoniais sérios da empresa (...) e m) [r]eduções anormais de produtividade.”

2.20. Em concreto, a trabalhadora vem acusada de, com culpa grave, praticar comportamentos contrários às orientações da entidade empregadora, projetando as suas atitudes perante as crianças, seus alunos, e os encarregados de educação, demonstrando desvalor e desinteresse pela função que ocupa, bem assim pelos propósitos e objectivos do Colégio, manifestando mal-estar, arrogância, incompetência e falta de empatia e que determinou a consequente anulação de matrículas pelos encarregados de educação dos alunos ..., gerando sérios prejuízos ao nível do desenvolvimento das crianças, com consequências para a imagem, reputação e bom-nome da empregador o que, inevitavelmente e no seu entender, constituem prejuízos de cariz patrimonial e não patrimonial.

2.21. Mais vem acusada de não entregar documentação atempadamente e, numa fase posterior, afirmando mesmo que não entregaria mais nenhum documento que a entidade patronal pedisse, desobedecendo expressamente à entidade empregadora, também aqui com culpa grave.

2.22. Analisada a nota de culpa e a sua resposta, assim como a prova que lhes está subjacente e as diligências probatórias realizadas, não entendemos, porém, que fique demonstrado o nexo de causalidade entre os comportamentos imputados à arguida, que por si só já oferecem alguma dúvida, e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

2.23. Por isso, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em apreciação, por referência ao despedimento com justa causa de trabalhadora especialmente protegida, e em particular com a presunção estabelecida no artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, salienta-se que é **dever das 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 parentalidade/maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.24. E este dever de comprovação dos factos, com a específica finalidade de ilidir aquela presunção, passa pela produção de prova obtida no processo disciplinar **que, neste caso,** funda a genérica convicção ou suspeita de que a trabalhadora é responsável pela não renovação de matrículas ou anulação de inscrições de algumas crianças que frequentavam o Colégio.

2.25. Mais do que concretizar eventuais consequências resultantes para a entidade empregadora da prática dos factos imputados à trabalhadora, consideramos que a prova produzida no processo disciplinar não permite materializar os comportamentos efectivamente praticados, alegadamente com culpa, pela trabalhadora. De tal sorte que nos permitam concluir, de forma segura, que se encontra irremediavelmente comprometida a relação laboral.

2.26. Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.27. É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, **nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.**

2.28. A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se a uma ideia de inexigibilidade da manutenção do contrato por parte do empregador, e deve traduzir uma impossibilidade prática, no sentido de que deve relacionar-se com o caso em concreto, e deve ainda ser imediata, no sentido de comprometer, desde logo, o futuro do vínculo.

2.29. Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da

desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

2.30. A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

2.31. A justa causa traduz-se, assim, numa situação de impossibilidade prática, de inexigibilidade no confronto dos interesses opostos das partes – essencialmente o da urgência da desvinculação do empregador e o da conservação do vínculo por parte do trabalhador.

2.32. De tal forma que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt)

2.33. Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in www.dgsi.pt, “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

2.34. Sendo que, na referida ponderação, não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 330º do Código do Trabalho.

2.35. Citando novamente o Prof Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), reforçamos ainda que “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

2.36. É nosso entendimento que, no caso em apreço, não foi apresentada prova bastante e sólida de que condutas são efetivamente imputadas à arguida, e se foram efetivamente praticadas, e que, como tal, constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.37. Registamos ainda que, tratando-se de uma trabalhadora com vínculo à entidade empregadora, desde 2011, sem registo de sanções disciplinares, não pode concluir-se, como consta do relatório final que “embora a Arguida exerça as suas funções para a Entidade Patronal desde 2011 sem registo disciplinar, tal não significa que qualquer comportamento que adoptou e/ou adopte seja suscetível de perdão e/ou desvalorização.” Com efeito, não se trata de perdoar ou desvalorizar, mas sim de avaliar as circunstâncias de facto com a devida ponderação que merecem os factos que depõem a favor da trabalhadora, o que não sendo feito, afasta qualquer juízo de proporcionalidade da sanção aplicada.

2.38. E concluímos, por isso, que, no caso concreto, em nosso entendimento, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional, já que não ficam demonstrados de forma inequívoca os comportamentos de que vem acusada a trabalhadora, e bem assim as consequências que desses comportamentos se pretendem imputar à trabalhadora.

2.39. A sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, é nossa firme convicção, não se verifica no caso em apreço.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE **opõe-se ao despedimento** com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ... - ..., **LDA.**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE DEZEMBRO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**