

PARECER N.º 64/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto que lhe é imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 139 – DG/2016

I - OBJETO

1.1. Em 20.01.2016, a CITE recebeu da Vice-Presidente da ..., pedido de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável à trabalhadora grávida ..., nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de parecer— despedimento com justa causa

Exmos. Srs.

Nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem a ..., concluída que se mostra a fase de diligências probatórias referidas no artigo 356.º do mesmo diploma, requerer a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., visada em procedimento disciplinar com essa intenção.

Anexa-se cópia do procedimento disciplinar, ficando a aguardar-se notificação do parecer solicitado e permanecendo ao dispor para quaisquer esclarecimentos ou elementos adicionais.”

1.1.1. Da nota de culpa remetida à trabalhadora em 6.11.2015 e recebida em 10.11.2015, consta o que se transcreve:

“Assunto: Processo disciplinar — Nota de Culpa — Suspensão preventiva — intenção de despedimento

Exma. Sra.

Pelos factos constantes da Nota de Culpa aqui anexa, a ... decidiu instaurar a V. Exa., procedimento disciplinar, com intenção de proceder ao seu despedimento, com alegação de justa causa.

Se, nos termos da lei, entender apresentar defesa escrita, tem V. Exa. o prazo de 10 (dez) dias úteis para consultar o processo, apresentar a sua defesa por escrito, indicar meios de prova e requerer quaisquer diligências que julgue pertinentes para a sua defesa, nos termos do art.º 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho, tudo conforme consta do documento anexo.

Por se mostrar inconveniente a sua presença no Colégio, permanece V. Exa suspensa de funções até à conclusão do procedimento disciplinar, sem perda de retribuição, nos termos do artigo 354.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”

“NOTA DE CULPA EM PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

..., com sede em Lisboa, (...), adiante designada entidade empregadora, em PROCEDIMENTO DISCIPLINAR que move contra ..., trabalhadora com a categoria de educadora de infância, residente (...), adiante designada trabalhadora-arguida, vem deduzir a presente NOTA DE CULPA, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

A trabalhadora-arguida desempenha as funções de educadora infantil no Colégio ..., da Entidade Empregadora, frequentado por crianças do nível pré-escolar (creche e infantil), sendo responsável por uma sala com crianças de 3 anos.

2.º

No âmbito das suas funções, a trabalhadora-arguida é responsável pelo acolhimento, cuidado e promoção do desenvolvimento das crianças que utilizam o colégio, sendo primeira responsável pelos menores alocados à sua sala e pela coordenação do pessoal auxiliar afeto à mesma.

3.º

Constitui procedimento de observância obrigatória no Colégio, sendo reiteradamente transmitido nas reuniões de pessoal, que toda e qualquer lesão, sintoma ou situação anómala detetada nos menores com potencial relevância para a saúde física ou psíquica destes deve ser imediatamente reportada aos pais ou encarregados de educação ou às autoridades, conforme o caso, bem como deve ser providenciada assistência médica imediata para sintomas detetadas.

4.º

Em 01/10/2015, entre as 12h30 e as 14h30, a trabalhadora-arguida, estando de serviço no Colégio, detetou, ao acompanhar a menor ..., afeta à sua sala, à casa de banho, que a mesma tinha a urina muito escura, e o que aparentava ser uma mancha de sangue nas cuecas.

5.º

A trabalhadora-arguida não reportou então esta situação à mãe da menor ou a outros responsáveis, tendo guardado as cuecas da menor, nem providenciou por assistência médica à mesma.

6.º

A trabalhadora-arguida permitiu que a ... fosse nessa mesma tarde para a aula de natação, apesar dos sintomas detetados.

7.º

Apenas pelas 21 horas dessa mesma data, num telefonema para a Coordenadora do Colégio, ..., visando primeiramente outra questão, a trabalhadora-arguida reportou a situação detetada.

8.º

A trabalhadora-arguida recebeu então da Coordenadora do Colégio instrução expressa para reportar o sucedido à mãe da menor no dia seguinte pelas 9h30, quando a mesma fosse levar a menor à sala, já que depois esta se iria reunir com a Coordenadora do Colégio.

9.º

A trabalhadora-arguida, contrariando as instruções recebidas, não transmitiu à mãe da menor na ocasião determinada a situação detetada no dia anterior.

10.º

A mãe da menor ..., ..., descobriu o sucedido quando a Coordenadora do Colégio, na reunião que tiveram nesse dia 02/10/2015, lhe perguntou pelos sintomas detetados na sua filha, tendo ficado extremamente preocupada e desagradada com a omissão dos profissionais do Colégio em reportar-lhe antes o que tinham detetado no dia anterior.

11.º

A trabalhadora-arguida admitiu no mesmo dia à Coordenadora do Colégio, ..., que a sua conduta violou o procedimento de reporte imediato de situações deste tipo, que conhecia, e que o fez por suspeitar que a mãe poderia maltratar a criança.

12.º

A trabalhadora-arguida afirmou ainda à referida Coordenadora do Colégio, na mesma ocasião, ter medo da mãe da ..., por ser uma pessoa que considera conflituosa.

13.º

A menor ... foi levada ao Hospital nesse mesmo dia, tendo depois a mãe informado o Colégio que tinha uma infeção urinária e uma ferida na área genital.

14.º

Com a sua conduta, a trabalhadora-arguida violou de forma grave o seu dever de zelo e diligência, previsto no artigo 128.º do Código do Trabalho, ao não providenciar para que a menor ... recebesse assistência médica imediata ao detetar os sintomas e ao permitir que a mesma fosse para a natação depois desse facto, o que poderia ter agravado o seu estado de saúde.

16.º

A trabalhadora-arguida violou também de forma grave o seu dever de obediência a instruções da entidade empregadora, quer na forma de procedimento de observância obrigatória quer na forma de instrução direta, designadamente ao não comunicar de imediato aos pais ou a outros responsáveis as sintomas detetadas e ao não transmitir à mãe da menor na manhã do dia 02/10/2015 a situação detetada no dia anterior, conforme lhe havia sido expressamente transmitido pela Coordenadora do Colégio, ...

17.º

A trabalhadora-arguida agiu deliberada e intencionalmente, bem sabendo ser-lhe exigido um comportamento diferente, a saber: que providenciasse pela prestação de assistência médica imediata à menor ... ao detetar nesta os sintomas, reportasse imediatamente a situação aos encarregados de educação desta ou a outros responsáveis do Colégio ou às autoridades, impedindo em qualquer caso a menor de frequentar a piscina; e que, recebida a instrução de transmitir sem falta no dia seguinte a situação à mãe da menor, o tivesse feito.

Termos em que deve prosseguir o presente procedimento disciplinar contra a trabalhadora-arguida, com vista ao seu despedimento com justa causa, podendo esta, se assim o entender, apresentar a sua defesa no prazo de dez (10) dias úteis, respondendo à presente nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias.

No mesmo prazo, o trabalhadora-arguida poderá consultar junto do instrutor nomeado para o presente processo, Dr. ..., na sede da ..., o processo disciplinar, devendo agendar previamente data e hora para o efeito.

Determina-se ainda a manutenção da suspensão preventiva anteriormente aplicada, nos termos do artigo 354.º do Código do Trabalho, não devendo a trabalhadora comparecer ao trabalho até instrução em contrário.”.

1.1.2. Datada de 20.11.2015, consta do processo a resposta à nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“Serve o presente para V. fazer chegar, em anexo ao presente, a resposta à nota de culpa, nos autos de processo disciplinar contra ..., melhor identificada nos mesmos autos o que faz nos termos e ao abrigo do disposto nos n.º 6 do artigo 329.º e n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atualizada), para a qual solicita a V. melhor atenção e ponderação.

Lisboa, 20 de novembro de 2015”

“..., casada, educadora de infância, arguida, melhor identificada nos autos de processo disciplinar, vem pelo presente – nos termos e ao abrigo do disposto nos n.º 6 do artigo 329.º e n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atualizada) – e face ao teor da nota de culpa que lhe foi notificada no dia 10 de novembro p.p. (data na qual levantou a carta registada nos correios, assinando o aviso de receção) apresentar a sua resposta, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

I - QUESTÃO PRÉVIA:

- 1. Antes de mais, e face ao teor quer da documentação junta ou ausente do processo, para a qual reportará, em concreto, ao longo da presente resposta, bem como aquela que constará do processo individual da arguida, parece-nos de sublinhar, que a sanção proposta, e assim de despedimento com justa causa, é desmedida face aos factos em causa e respetivo contexto, quer no que toca à inexistência de qualquer tipo de dolo ou negligência na atuação da arguida, quer pelo respetivo perfil profissional e desempenho, pelo que, desde já, se repudia a sua aplicação;*

II - ENQUADRAMENTO DOS FACTOS E RESPOSTA À NOTA DE CULPA:

- 2. Independentemente do acima exposto, e por mera cautela de patrocínio, a arguida procederá à resposta meticulosa ao articulado da nota de culpa, até no sentido do cabal esclarecimento e enquadramento dos factos objeto da mesma;*
- 3. Pelo que, antes de mais, a respetiva defesa terá de passar pelo enquadramento factual da infração alegadamente praticada pela aqui arguida, descrita na nota de culpa;*
- 4. O presente processo disciplinar foi determinado única e exclusivamente pelo e-mail enviado pela mãe da menina ..., criança de três anos que frequenta a sua sala, D. ...;*

5. *Entende-se, logo à partida, que as imputações descritas não integram, tipicamente, o conceito de infração disciplinar por não ter existido a violação de qualquer dever deontológico ou profissional;*
6. *Na verdade, a prática de uma infração disciplinar pressupõe que tenha havido culpabilidade do agente, ou seja, que este tenha agido ou omitido atuação legitimamente devida, com dolo ou negligência;*
7. *Se é inegável que a arguida não agiu com dolo, também se demonstrará que não agiu com negligência;*
8. *Com efeito, para haver negligência é necessário que se tenha verificado violação do dever de cuidado a que o funcionário se encontrava obrigado e que era capaz de cumprir (cfr. artigo 15.º do Código Penal);*
9. *Ora, neste caso, e como se demonstrará, o comportamento da arguida não foi, face às circunstâncias concretas, nem leviano nem descuidado;*
10. *Pelo que não consubstancia a prática de ilícito disciplinar;*
11. *A ora arguida é educadora no Colégio ... da ... desde 1 de agosto de 2012;*
12. *Resultando, das respetivas avaliações de desempenho, bem como da inexistência de outras informações no seu processo individual, ser trabalhadora diligente, tendo sido classificada, na última avaliação, datada de 24 de agosto de 2015 (cuja cópia anexa ao presente como Documento n.º 1), com a classificação de BOM, 4,09, sendo que, em todos os aspetos relevantes do exercício da profissão, foi classificada com BOM — 4, ou MUITO BOM — 5, ressaltando-se a classificação máxima MUITO BOM — 5: em “Respeita e valoriza a diferença” e “partilha informação com os colegas... “Incentiva, motiva e apoia as crianças, “Lida adequadamente com comportamentos menos adequados das crianças”; “Demonstra preocupação e respeito para com as crianças”; “Tem um bom relacionamento com as Famílias, baseado na confiança, segurança e respeito”; “Tem o intuito de promover com famílias o respeito e a confiança por todos os intervenientes educativos”, sendo que, em todos os restantes pontos da “Relação Educativa com as famílias” tem BOM e em todas as competências específicas apenas lhe é apontado um único 3;*

13. *As pontuações nesta recente avaliação de desempenho denotam, claramente, o conhecimento seguro que as chefias têm do seu trabalho e da sua postura pessoal e profissional, pelo claro reconhecimento dos seus pontos fortes e mais fracos;*

14. *Ao fim de mais de três anos de trabalho, observado e avaliado superiormente, que veio reconhecidamente melhorando, ressaltadas e reconhecidas as suas características pessoais e profissionais no exercício, não será de um dia para o outro que se perde por completo o discernimento (nem foi o caso, nem tal é apontado e fundamentado na acusação), determinando uma total falta de capacidade de análise e intervenção, como lhe é indiciariamente imputado;*

15. *Devem, assim, ser devidamente esclarecidos os factos descritos na nota de culpa, o que passa a fazer;*

16. *A educadora arguida não tem uma sala de três anos, tem uma sala heterogénea com seis crianças de cinco anos, 11 de quatro e oito de três, no total de 25, 14 meninas e 11 meninos;*

17. *O que, para quem é do meio, é reconhecidamente diverso e mais trabalhoso, do que ter uma sala com crianças de idade homogénea;*

18. *É verdadeiro o exposto no artigo 2.º da acusação, decorrendo, aliás, da sua obrigação enquanto profissional cuidadora de crianças;*

19. *E que cumpre, SEMPRE, zelosamente (recorda a distinção na avaliação de desempenho), o que é do conhecimento da Direção do Colégio;*

20. *De facto, como consta do artigo 4.º da acusação a arguida detetou a urina (não muito escura) mais escura, sem odor, e um pequeno pingó (não mancha), circunscrito, com muito menos de um cm de diâmetro, de cor castanho-avermelhada na cueca, que se assemelhava a sangue já seco;*

21. *A criança não apontou, antes ou depois da ocorrência, qualquer queixa ou sintomas físicos, não tendo existido qualquer urgência em urinar, queixa de dor ou ardor, febre (que mediu, daí em diante com regularidade, de hora a hora... medição da qual fez um registo pessoal, para o caso de existir necessidade de contactar alguém ou medicar, na impossibilidade de contacto, caso em que se*

procede à informação na caderneta), ou qualquer outra alteração ao comportamento habitual e adequado a uma criança daquela idade, e, em concreto à ..., que se manteve alegre e bem disposta, colaborando, como habitualmente, nas atividades propostas;

22. Sem mais nenhuma ocorrência, embora algo apreensiva e tendo procurado, por várias vezes a Coordenadora, Dr.^a ..., no sentido de partilhar a sua apreensão e colher opinião acerca das ações a tomar, encontrando-se esta fora da Instituição, foi prosseguindo com as suas obrigações e responsabilidades;

23. É bom sublinhar que a sua apreensão se devia ao facto de terem existido já várias situações de interpelação com a mãe de ..., quer acerca das regras da frequência dos filhos — a ... tem um irmão mais novo que também frequenta a Instituição, na sala da Educadora ... (por excesso de dias e horas, p.e. frequência oito dias seguidos sem folgas e 11 horas seguidas no mesmo dia, sem aviso para indicação do jantar..., ausência de indicação do período diário de frequência, se manhã, tarde ou folga, para pedido de almoço ou jantar, motivo pelo qual foi feita uma reunião com a mesma, no dia 24 de setembro, na presença da Educadora ...); quer acerca de marcas no corpo da ..., uma nódoa negra numa perna (uma chinelada assumida pela mãe), um arranhão na cara (alegadamente feito pela mãe sem querer, ao agarrar a criança) e, no dia 29 de setembro, um grande hematoma na cabeça, também verificado pela Dra. ... (ao qual a mãe não deu qualquer explicação);

24. Todo este historial - que podia e pode nada significar senão a soma de situações isoladas - a acrescer a uma recente queixa da D. ... (inicialmente formulada na presença da arguida e da Coordenadora, Dr.^a ..., em reunião havida no dia 29 de setembro) contra a ..., Auxiliar da sua sala - a quem a arguida nunca sequer presenciou qualquer comportamento desajustado ou incorreto - acusando-a de apertar os braços e puxar cabelos à menina, embora mantivesse a arguida muito atenta e com cuidados redobrados, também impunha que agisse com ponderação, discricção e tato em relação a situações melindrosas que poderiam, antes de mais, transtornar a menina ou a mãe, ou por em causa o bom nome da Instituição;

25. Assim, perante a ocorrência, tomou todos os cuidados, que normalmente teria com outra qualquer criança na mesma circunstância, mais tendo acautelado, pela frequente medição da febre, a possibilidade do seu aparecimento e o risco de convulsões (para as quais tem colocado, na sua sala, um placard em fundo amarelo), senão vejamos:

26. No dia 1 de outubro celebrou-se, da parte da manhã, o dia mundial da música, com atividade dinamizada pela arguida;

27. A menina terá chegado pelas 9h25/9h30, pois, quando chegou, a auxiliar ... já se encontrava na sala e esta entra às 9h30, com um comportamento idêntico ao dos restantes dias;

28. Antes da hora da sesta, antes do almoço, pelas 11h45, a menina foi à casa de banho, tal como os restantes colegas, fazer as suas necessidades e higiene, nada tendo sido detetado nessa altura;

29. Só depois do almoço, na hora da sesta, depois das 13h30 mas antes das 14h00, ao acompanhar a menina ... à casa de banho se deparou com o facto de esta ter a urina um pouco mais escura que o normal, mas sem qualquer outra alteração ou odor, facto ao qual só deu maior relevo (nunca tendo sequer pensado na possibilidade de infeção urinária) por esta ter um pequeno pingó castanho-avermelhado na cueca que parecia sangue seco... o que a intrigou;

30. O facto e ter reparado na situação deve-se ao facto da criança ter ido à casa de banho já após estar deitada para a sesta, tendo-o solicitado à arguida e, como esta estava sonolenta a arguida teve de se baixar (o que não faz com facilidade pois encontra-se grávida de quase cinco meses) e segurar a menina para que não tombasse o que a levou a aproximar-se mais e verificar a situação relatada;

31. Estando suja, trocou a cueca da menina por uma limpa levando-a à sala para a sesta;

32. Mentalmente, programou falar com a Coordenadora na sua hora de almoço, imediatamente a seguir (a partir das 14h00 até às 15h15, que, naquele dia só terá sido cerca de meia hora, pois a sua preocupação foi voltar para junto das

crianças, da ...), levando consigo a cueca para lhe mostrar, infelizmente esta não estava na Instituição, informação prestada pelo Sr. ..., da receção;

33. Manteve, então vigilância apertada à saúde e bem-estar da ..., bem como a qualquer outra alteração de comportamento, que não aconteceu;

34. A menina foi mais duas vezes à casa de banho, acompanhada pela arguida, antes do lanche (que por motivo da natação foi tomado na sala) e antes da ida à natação, sendo a urina de coloração normal, sem odor e sem qualquer outra ocorrência, quanto ao aparecimento de pingos ou outra sujidade;

35. Foi perguntando pela Dra. ..., ao Sr. ..., que ia dizendo que esta não havia regressado;

35. A criança esteve sempre bem-disposta, sem queixas, lanchou bem;

36. Chegou a hora do primeiro dia de natação, que as crianças aguardavam com expectativa, para as crianças de três anos, como a ... era o seu primeiro dia de natação com a Escola, e pensou que para reter a ida da menina tinha de ter um motivo muito forte, tendo, necessariamente de se justificar perante as colegas, expondo, no imediato, perante terceiros, uma situação que podia ser muito delicada e melindrosa, ou revelar-se não ser nada;

37. Ponderou: perante o desenrolar da tarde, sem qualquer outra circunstância que indiciasse qualquer mal-estar ou incómodo físico ou psicológico da menina, teve medo de ser entendida como precipitada caso lhe impedisse a frequência da natação, decidiu que se aconselharia com a sua Coordenadora posteriormente e que a ... frequentaria a natação, como previsto, tratando a arguida, pessoalmente, de todo o acompanhamento da menina nessa atividade;

38. A menina gozou a aula sem queixas;

39. Só quando acabou a atividade de natação, na volta do ... (onde se realiza), a arguida foi informada que a Coordenadora não voltaria, pelo que, embora preocupada, mas descansada pelo decurso do dia, resolveu ligar mais tarde à Coordenadora, expondo-lhe o sucedido e aconselhando-se acerca do que devia fazer;

40. *Apenas quando, após regressar a casa e dar o jantar ao seu próprio filho, conseguiu, na sua segunda tentativa, contacto telefónico com a Dra. ... que lhe disse para transmitir, na manhã seguinte, o sucedido, à mãe da menina, D. ...;*

41. *No dia seguinte, pelas 9h30, encontrava-se na sala a Educadora arguida, a Auxiliar ..., a Auxiliar ... da sala da Educadora ... e o técnico Informático da ..., Sr. ... (cujo apelido desconhece mas deverá constar dos registos, do Colégio), estando o técnico a instalar componentes informáticos e a explicar o funcionamento destes, bem como da intranet, ... e acesso à internet às funcionárias presentes;*

42. *A arguida estava com um grupo de cerca de dez crianças, à volta do computador, recebendo as instruções do técnico e integrando as crianças (este grupo tinha várias crianças novas, que trabalhavam consigo pela 1ª vez estando, ainda, em processo de adaptação à sala e tem por hábito aliciar à frequência tornando o espaço e as aprendizagens apetecíveis pelo que estava num processo de integração de algumas crianças no grupo através do trabalho que estavam a fazer no computador);*

43. *A ... chegou com a mãe, D. ..., que acenou e virou costas imediatamente, não permitindo a arguida interpellá-la (para mais no contexto descrito), a menina entrou na sala a correr, de braços abertos para a educadora arguida, abraçou-a e beijou-a, o que a sossegou, pois a menina não só estava bem-disposta como demonstrava alegria em entrar na escola e em estar com a arguida (a ... estava, pela primeira vez na sua sala, embora já no terceiro ano de frequência do Colégio e a adaptação estava a ser demorada);*

44. *Vendo-se na impossibilidade de interpellar a mãe, D. ..., que deixou a menina e, ato contínuo, saiu da sala, e tendo em conta que estava rodeada pelas outras crianças, que havia muita gente presente, e o assunto a falar era delicado, e que a menina estava bem, decidiu que contactaria a mãe posteriormente para falar com esta com calma, a sós, ao final do dia;*

45. *A situação acabou por se precipitar quando a Dra. ..., na reunião agendada com a Direção (segundo informação que consta do processo) questionou a D.*

... acerca da situação, que esta desconhecia, pela impossibilidade da educadora ter falado antes com esta;

46. Aliás, é preciso sublinhar que ao contrário do indicado, certamente por lapso, pela Dr.^a ..., a arguida desconhecia a existência de reunião com a mãe naquele dia, reunião para a qual não foi convocada e não lhe dizia respeito, mas acredita que a confusão dessa informação surgisse uma vez que se sucederam muitas situações com a D. ..., num espaço de dias muito próximos...

47. Por outro lado, que resulta do processo disciplinar, a reunião da Direção com a D. ... estava convocada para as 9h30, hora em que a mãe foi deixar a criança à sala, acenando em andamento à arguida, já de costas voltadas, pois, certamente (desconhecia a arguida naquele momento), estava atrasada para a reunião;

48. Verificando a Direção que a mãe D. ... desconhecia a situação detetada na véspera, foi a ora arguida chamada à reunião, e, perante as duas Coordenadoras, o Diretor Dr. ... e a mãe da menina, D. ..., foi confrontada com a sua atuação;

49. Atendendo ao facto de estar grávida de cerca de 20 semanas, a toda a surpresa e confrontação a arguida teve um colapso nervoso e começou a chorar, relatando de uma forma que agora consciencializa de atabalhoada factos e argumentos;

50. No geral, sentiu-se muito visada e exposta pelo confronto e exposição perante a mãe, e naturalmente, pelas acusações formuladas;

51. Não recorda, nessa altura, qualquer reação negativa ou acusação da parte da mãe à sua pessoa ou atuação;

52. Assumiu, perante o esmagamento emocional de estar perante toda a Direção e a mãe da criança, a sua responsabilidade, sem curar, ou sequer conseguir pensar em qualquer argumentação para explicar a forma como a situação lhe surgiu a ela arguida, bem diversa da descrita nos autos, fora do contexto e explicações adequadas;

53. Consta, de facto, no teor do e-mail, de 6 de outubro, constante dos autos, enviado pela D. ..., e que está na origem dos presentes autos, que a menina ...

teria sido vista no Centro de Saúde, por uma enfermeira e pela médica de família que teria escrito uma carta fechada dirigida ao Hospital, e que, na sequência da observação da menina no Hospital teria sido verificada a existência duma infeção urinária e uma ferida na zona genital, tendo sido levantada a suspeita de abuso sexual;

54. Não consta do processo qualquer documento que corrobore esta situação;

55. Nem documentos comprovativos da presença no Centro de saúde e Hospital, nem relatórios médicos ou resultados de exames que o corroborem;

56. Muito embora não queira duvidar da verdade e bondade das intenções da mãe, não pode deixar de cuidar da sua defesa apontando que:

57. Não está provado que a menina sofresse de infeção urinária, nem a arguida, mesmo quando confrontada com o que observou pensou, em algum momento que a menina tivesse uma infeção urinária, e quanto ao resto, de dizer o mesmo, sublinhando que a menina no dia 2 de outubro correu para os braços da educadora arguida denotando um crescente aumento de confiança e afetividade com esta, que contrariam qualquer suspeita de maus tratos;

58. A arguida não agiu de forma deliberada e consciente quanto aos factos que desconhecia, agiu ponderada e responsabilmente face a todos os factos e enquadramento que conhecia, tendo equacionado, nas circunstâncias descritas as soluções que lhe pareceram, em cada momento, acertadas;

59. Não aceita ter descurado funções, aceita, eventualmente, agora que a situação se desenrolou, que devia ter agido de outra forma, mas, agora é fácil, ponderar a melhor solução, com o devido distanciamento;

60. É preciso lembrar 25 crianças com necessidades diferentes a seu cargo, atividades, rotinas, que tudo se passa num espaço de tempo muito curto, que teve de tomar decisões;

61. A Dra. ... determinou que falasse com a mãe, e a arguida iria fazê-lo com o recato necessário, o que deixou e ser possível porque a situação se precipitou na sequência do confronto, certamente bem-intencionado, da Direção da arguida com a mãe, mas que não permitiu o desfecho que a arguida programava;

62. A arguida não detetou quaisquer sintomas à ..., não suspeitou de infeção urinária, apenas fez um achado uma pequena pinga, castanho-avermelhada que parecia sangue... uma, só uma, das três vezes em que foi com a menina à casa de banho, sem queixas, urina um pouco mais escura que o habitual, o que só por si nem lhe chamaria a atenção, uma vez que a mera concentração da urina, por falta de água, pode escurecê-la;

63. Não havia nenhum quadro médico definido que determinasse uma intervenção imediata, concreta, apenas no seu espírito um incómodo que queria partilhar antes de tomar qualquer ação precipitada;

64. Também importa explicar que a arguida não tinha medo, no sentido físico, da D. ..., apenas, por resultar da sua experiência, quer em reunião de dia 24.9, Com a educadora ..., ou 29.9. com a Dra. ..., sabendo ser uma pessoa conflituosa e que faltava com a verdade (por ter, certamente, uma vida difícil como mãe solteira, sem apoio e sem familiares por perto), queria abordar a situação da forma mais delicada e adequada possível, daí a procura do apoio da D. ..., que, por infeliz coincidência, não estava presente, como sempre, para lho prestar;

III - ATENUANTES:

65. Finalmente, ressalvado o devido respeito, na Douta acusação, são omitidas, apesar de evidentes, a existência de atenuantes, que passa a elencar:

a) A prestação de mais de três anos de trabalho no Colégio, com avaliação positiva, no último ano ao nível do BOM, superior a 4, e sempre em crescendo, acompanhando o seu crescimento e ganho de experiência enquanto profissional, mais dezena e meia de anos como Auxiliar de Educação noutras Instituições, experiências sempre gratificantes e sem quaisquer ocorrências de natureza disciplinar ou outras, tal como é atestado pelo seu Processo Individual, sem qualquer punição disciplinar.

b) O relato voluntário dos factos espontaneamente feito pela arguida, com toda a sinceridade e espontaneidade;

66. *Devem ser ouvidas, quanto à sua forma de trabalhar com as crianças, reportando, de forma sistemática aos pais qualquer preocupação ou situação ocorrida com as crianças ou com o grupo, as mães das crianças ... e ...;*

67. *Poderão reportar a forma como, ao longo do tempo, lidou com crianças com comportamentos problemáticos e as integrou, ainda assim no, grupo, com a compreensão das crianças e dos pais e encarregados e educação;*

68. *O seu modo de atuação em situações concretas e delicadas quanto à saúde física ou psicológica dos filhos, demonstrando a sua capacidade de resolução de situações problemáticas.*

69. *Comprovar que nunca omitiu factos ou preocupações que sempre explica tudo, que costuma pedir para reunir em privado em situações delicadas, modo de atuação quando verifica que algo não está bem com as crianças;*

IV - MEDIDA E GRADUAÇÃO DA PENA:

70. *Face ao exposto não se pode aceitar a intenção de despedimento com justa causa, atendendo a que a arguida não atuou com qualquer tipo de dolo ou negligência, sendo que a sua conduta objetiva não merece censura, podendo, somente, concluir-se que poderia e deveria ter agido de forma diversa;*

71. *Repudiando-se, à partida, e antes de mais, a aplicação da sanção proposta, apontando-se que, a aplicar qualquer sanção, verificada a inexistência de ilicitude ou culpa, e face ao contexto e atenuantes descritas — seria adequada a pena de repreensão não registada;*

Pena, ainda assim, inferior à que se autoinfligiu, decorrente da mera existência do presente processo, da situação de confrontação e repreensão imediata pela Direção, e a respetiva constituição como arguida, que já foram suficientemente penalizadores, se algo de realmente censurável quiséssemos encontrar na sua conduta;

72. *Pelo que estão já cumpridos, de forma eficaz e suficiente, os propósitos do presente processo disciplinar;*

V - CONCLUSÕES:

73. Face ao enquadramento supra explanado, parece claro que se alguma culpa pudesse imputar-se à arguida, nunca seria de molde a configurar justa causa de despedimento;

74. A arguida não quis praticar, e não praticou, de forma livre, voluntária e consciente, qualquer ato ilícito e passível de censura disciplinar por ação ou omissão violador dos deveres profissionais concretos a que está adstrita enquanto educadora;

75. Embora, pela observação dos factos, a posteriori e sem o devido contexto possa resultar alguma desconfiança e dúvida face à sua atuação, está certa que, mediante os esclarecimentos prestados, a Exma. Direção compreenderá e enquadrará devidamente a situação e pugnará pela reabilitação profissional da arguida;

76. Ou seja, que nunca pretendeu omitir qualquer situação ou facto, senão informar de forma ajustada e oportuna uma situação que podia ser delicada;

77. É preciso frisar que, em lado algum do presente processo se encontram corroboradas as informações prestadas pela D. ... por e-mail de 6 de outubro, isto é, que a menina tinha uma infeção urinária e uma ferida na zona genital;

78. À arguida cabiam e foram exercidos todos os deveres de cuidado e observação que, com o enquadramento que ajuizou da situação, entendeu serem ajustados e devidos;

79. Como referiu, o simples facto de numa das situações em que acompanhou a menina à casa-de-banho ter observado urina Mais escura, só por si, não a alertou para a possibilidade de existência de infeção urinária, ao contrário, esta situação só ressaltou pela observação do pingão na cueca;

80. A ... não apresentou quaisquer outros sintomas, dor, ardor ou desconforto, quer verbal quer fisicamente, não teve urgência na micção, nem qualquer prostração ou isolamento indicativos de que algo mais pudesse estar a passar-se;

81. Estava feliz na escola;

82. No dia seguinte correu para os braços da “...” (diminutivo que é usado pelas crianças);

83. O que a sossegou quanto ao bem-estar da menina;

84. Desconhecendo a reunião, a situação ter-se-á precipitado pelo convencimento de que a arguida teria tido tempo para falar com a mãe ..., o que não aconteceu pois a menina chegou em cima das 9h30 e a mãe acenou, aparentando pressa (agora sabe que se dirigia à reunião com a Direção) pelo que resolveu que falaria com esta mais tarde, em privado, com calma, acerca da sua observação;

85. Verificada a inexistência de ilicitude ou culpa, e face ao contexto e atenuantes descritas — seria adequada e suficiente a aplicação de pena de repreensão não registada.

IV - PROVA:

Testemunhas cuja audição requer:

- 1- Dra. ..., divorciada, Coordenadora Pedagógica do Colégio ... da ..., a notificar no domicílio profissional, (...) (responde aos pontos 12, 13, 16, 17, 19, 23, 24, 46, 48 a 52, 58 a 61 e 64 da presente resposta à nota de culpa);
- 2- Dra. ..., solteira, maior, Educadora de infância do Colégio ... da ..., a notificar no domicilio profissional, (...) (responde ao ponto 23 da presente resposta à nota de culpa);
- 3- D. ..., casada, auxiliar de ação educativa do Colégio ... da ..., residente (...) (responde aos pontos 25, 26, 27, 30, 33, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43 e 44 da presente resposta à nota de culpa);
- 4- D. ..., solteira, maior, auxiliar de ação educativa do Colégio ... da ..., a notificar no local de trabalho, (...) (responde aos pontos 26, 27, 35, 41, 42, 43 e 44 da presente resposta à nota de culpa);
- 5- Sr. ..., do qual desconhece o apelido e estado civil, informático do grupo ..., a notificar no domicílio profissional apurada que seja a sua identidade, quando for consultado o registo do Colégio onde constará a presença do referido técnico (responde aos pontos 41 a 44 da presente resposta à nota de culpa);

6- ..., casada, repositora, (...), mãe do menino ..., que frequenta a sua sala desde que a educadora entrou na Instituição, assim pelo 4º ano consecutivo, (responde aos pontos 66 a 69 da presente resposta à nota de culpa);

7- Srª ..., casada, Formadora e Educadora de Infância e especialista em Educação Especial, residente (...), mãe da menina ..., que frequenta a sua sala desde do ano seguinte ao que a educadora entrou na Instituição, assim pelo 3º ano consecutivo (responde aos pontos 66 a 69 da presente resposta à nota de culpa);

JUNTA: Um documento e procuração forense.

P. e E. Deferimento”

1.1.3. O processo disciplinar é composto por 69 folhas a que correspondem diversos documentos que se mencionam:

- E-mails da mãe da menor, a folhas 2 a 5 do processo;
- Ata número 10/2015, de folhas 6 e 7 do processo;
- Suspensão da trabalhadora, a folhas 8 do processo;
- Auto de inquirição da Coordenadora Pedagógica, a folhas 9 e 10 do processo;
- Relatório Final, a folhas 11 a 19 do processo;
- Despacho, de 6.11.2015, a folhas 20 do processo;
- Comunicação e nota de culpa, a folhas 21 a 25 do processo;
- Comprovativos de envio e receção de documentos, a folhas 26 e 27 do processo;
- Resposta à nota de culpa, a folhas 28 a 44 do processo;
- Entrevista de Desenvolvimento Pessoal, a folhas 45 e 46 do processo;
- Procuração, a folhas 47 do processo;
- Fax de notificação e despacho, a folhas 48 a 50 do processo;
- Termo de junção, a folhas 51 do processo;
- Documentos respeitantes à inquirição de testemunhas, a folhas 53 e 54 do processo;
- Seis autos de inquirição de testemunhas, a folhas 55 a 63 do processo;
- Relatório Final de Instrutor, a folhas 64 a 69 do processo;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...)* O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em

termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*

2.5. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro³, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.7.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.9.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é justificado.
- 2.10.** Nos termos descritos na nota de culpa a trabalhadora, com a categoria profissional de educadora de infância, que se encontra suspensa do exercício da sua atividade

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

desde 12.10.2015, vem acusada de, em 1 de outubro de 2015, entre as 12h30 e as 14.30h, após ter detetado que uma das crianças de 3 anos de idade, afetas à sala de que é responsável, *“tinha a urina muito escura, e o que aparentava ser uma mancha de sangue nas cuecas”*, não ter reportado a situação à mãe da menor ou a outros responsáveis, nem ter providenciado assistência médica à mesma.

2.11. Vem, ainda, acusada de ter permitido que a menor frequentasse, nessa tarde, a aula de natação e de ter comunicado a situação *“Apenas pelas 21 horas dessa mesma data, num telefonema para a Coordenadora do Colégio (...) visando primeiramente outra questão”*, assim como, não ter reportado a situação à mãe da menor no dia imediato, pelas 9.30h, como lhe foi alegadamente indicado através de *“instrução expressa”*.

2.12. A entidade empregadora entende que a trabalhadora *“violou de forma grave o seu dever de zelo e diligência, previsto no artigo 128.º do Código do trabalho, ao não providenciar para que a menor (...) recebesse assistência médica imediata (...) e ao permitir que a mesma fosse para a natação depois desse facto, o que poderia ter agravado o seu estado de saúde.”*, e *“violou (...) de forma grave o seu dever de obediência a instruções da entidade empregadora, quer na forma de procedimento de observância obrigatória quer na forma de instrução direta, designadamente ao não comunicar de imediato aos pais ou a outros responsáveis os sintomas detetados e ao não transmitir à mãe da menor na manhã do dia 02/10/2015 a situação detetada no dia anterior, conforme lhe havia sido expressamente transmitido pela Coordenadora do Colégio (...)”*.

2.13. Na verdade, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Na apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as

partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.14. A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao/à trabalhador/a (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreu a infração disciplinar.

2.15. Assim, na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa ter presente, como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)⁵: (...) *a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.*

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

Como se concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁶: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

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

*É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT⁷, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.*

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º do C.C.) reveste-se,

⁷ Atual artigo 351.º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.

nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. art.º 367.º do CT.⁸

- 2.16.** Refira-se, ainda, que a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas como violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, in “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um

⁸ Atual artigo 330.º do Código do Trabalho de 2009.

contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa. (...).

Em sentido idêntico, refere António Monteiro Fernandes, in “Direito do Trabalho, 12ª Edição, Almedina, janeiro de 2005”, pág. 263, que: *Assim, o dador de trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações entre particulares) de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, à conduta censurável do trabalhador, no âmbito da empresa e na permanência do contrato. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...).*

2.17. A este respeito saliente-se que nos termos da lei (n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho) a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

2.18. No caso em análise, e em resposta à nota de culpa, a trabalhadora veio referir ser responsável por uma sala com 25 crianças, com idades entre os 3 e os 5 anos, tendo, ao seu cuidado, oito crianças com a idade de 3 anos.

Refere, ainda, que ao detetar os sinais indicados na nota de culpa não agiu de forma negligente ou dolosa pois registou a febre da criança de hora a hora, não tendo verificado quaisquer outras queixas ou sintomas físicos na criança. Alega ter *“procurado, por várias vezes a Coordenadora (...) no sentido de partilhar a sua apreensão e colher opinião acerca das ações a tomar, encontrando-se esta fora da Instituição”*. Alega, ainda que *“a sua apreensão se devia ao facto de terem existido já várias situações de interpelação com a mãe (...) quer acerca das regras da frequência dos filhos (...) (por excesso de dias e horas, p.e. frequência oito dias seguidos sem folgas e 11 horas seguidas no mesmo dia, sem aviso para indicação do jantar..., ausência de indicação do período diário de frequência, se manhã, tarde ou folga, para pedido de almoço ou jantar, motivo pelo qual foi feita uma reunião com a mesma, no dia 24 de setembro (...) quer acerca de marcas no corpo da (...), uma nódoa negra numa perna (uma chinelada assumida pela mãe), um arranhão na cara (alegadamente feito pela mãe sem querer, ao agarrar a criança) e, no dia 29 de setembro, um grande hematoma na cabeça (...) (ao qual a mãe não deu qualquer explicação).*

2.19. A trabalhadora em resposta à nota de culpa alega que: *“Manteve, então vigilância apertada à saúde e bem estar (...) a menina foi mais duas vezes à casa de banho, acompanhada pela arguida, antes do lanche (...) e antes da ida à natação, sendo a urina de coloração normal, sem odor e sem qualquer outra ocorrência, quanto ao aparecimento de pingos ou outra sujidade”*. Nesse sentido, afirma que: *“pensou que para reter a ida da menina tinha de ter um motivo muito forte, tendo, necessariamente de se justificar perante as colegas, expondo, no imediato, perante terceiros, uma situação que podia ser muito delicada e melindrosa, ou revelar-se não ser nada. (...) teve medo de ser entendida com precipitada caso lhe impedisse a frequência da natação, decidiu que se aconselharia com a sua Coordenadora (...)*

tratando a arguida, pessoalmente, de todo o acompanhamento da menina nessa atividade (...) a menina gozou a aula sem queixas”.

2.20. Na referida resposta à nota de culpa a trabalhadora admite que “a Dr^a ... (...) *lhe disse para transmitir, na manhã seguinte, o sucedido, à mãe da menina*”, e que no dia seguinte, pelas 9.30h, a criança “*chegou com a mãe (...) que acenou e virou costas imediatamente, não permitindo a arguida interpelá-la (...) a menina entrou na sala a correr, de braços abertos para a educadora arguida, abraçou-a e beijou-a (...) decidiu que contactaria a mãe posteriormente para falar com esta com calma, a sós, ao final do dia*”. A trabalhadora alega que “*desconhecia a existência de reunião com a mãe naquele dia, reunião para a qual não foi convocada e não lhe dizia respeito*”.

2.21. A trabalhadora alega na sua defesa que “*atendendo ao facto de estar grávida de cerca de 20 semanas, a toda a surpresa e confrontação a arguida teve um colapso nervoso e começou a chorar, relatando de uma forma que agora consciencializa de atabalhoada factos e argumentos (...) no geral sentiu-se muito visada e exposta pelo confronto e exposição perante a mãe, e naturalmente, pelas acusações formuladas*”, embora afirme que “*Não está provado que a menina sofresse de infeção urinária, nem a arguida, mesmo quando confrontada com o que observou pensou, em algum momento que a menina tivesse uma infeção urinária*”, concluindo que “*não agiu de forma deliberada e consciente quanto aos factos que desconhecia, agiu ponderada e responsabilmente face a todos os factos e enquadramento que conhecia (...) aceita, eventualmente, agora que a situação se desenrolou, que devia ter agido de outra forma (...)*” e que “*não tinha medo, no sentido físico, da D. ..., apenas, por resultar da sua experiência, quer em reunião de dia 24.9 (...) ou 29.9 (...) sabendo ser uma pessoa conflituosa e que faltava com a verdade*”.

2.22. Em 1.10.2015, às 2H10m, a mãe da menor que frequenta o colégio da entidade empregadora enviou e-mail aquela instituição referindo o seguinte:

“Assunto: Exposição - ...

Cara Sra. Diretora do Colégio ... - ...,

Serve o presente para lhe fazer chegar a formalização das preocupações e questões que se me levantam relativamente à minha filha, ...

Com efeito, a ... começou há algumas semanas a evidenciar um comportamento que me pareceu desde logo estranho mas que, apenas posteriormente, e enquadrado no que lhe vou relatar, me passou a causar crescente preocupação. A ..., aquando das deslocações que com ela faço, começou a perguntar insistentemente “mãe, vou ver a ...?”, uma pergunta que no princípio me pareceu inofensiva mas que a menina repetia quando saíamos de casa, quando íamos no autocarro, quando entrávamos no shopping, etc. etc., essencialmente sempre que nos deslocávamos a algum local a ... perguntava se ia ver a ...

Posteriormente começou a relatar que a “...” (que ela refere e que não estou certa de quem será, uma vez que existem no colégio duas pessoas com o nome em questão, e ambas interagem com a menina) lhe “batia”, exemplificando batendo com a mão no seu próprio pescoço e fazendo um movimento de “beliscão” com o polegar e o indicador, nos seus próprios braços e pernas. Pensei que pudesse ser algum episódio pontual ocorrido no colégio, mal entendido pela criança, mas perante a insistência da menina nos relatos, em dias diferentes, ao longo das últimas semanas e percebendo a expressão de desespero na face da ... quando relatava o que lhe descrevi, e em última análise porque conheço a minha filha melhor que ninguém, a minha preocupação em relação a esta questão cresceu exponencialmente como pode imaginar.

Em simultâneo, verifico que nas últimas semanas a ... apresenta um comportamento anormal frequente quando a vou deixar no colégio, chorando desesperadamente, dizendo que não quer ficar, sendo que houve inclusive um dia em que correu para a porta querendo fugir do colégio, comportamento que a ... nunca apresentou em todo o tempo em que frequenta o colégio que a Dra. dirige.

Em casa, e para além da pergunta que continua a fazer “mãe, vou ver a ...?”, a ... apresenta um comportamento que aumenta as minhas preocupações e que mais acrescenta para que eu sinta que algo não estará bem, como exemplos posso referir o facto de ter voltado a urinar na cama e a defecar nas cuecas. Bem sei que se trata de uma questão sensível e ao fazer-lhe chegar este relato não

é minha intenção fazer qualquer tipo de acusação ou apontar o dedo a quem quer que seja. Não podia no entanto deixar de a informar dos factos que relatei, na esperança de que possa contribuir para ajudar a perceber se algo de anormal se poderá estar a passar com a minha filha e se sim, como atuar se algum tipo de atuação necessária for.

Esperançosa numa resolução que possa acalmar o meu coração de mãe, e sobretudo, contribuir para que a ... possa ultrapassar os constrangimentos que tem apresentado, aguardo a sua ajuda, que tenho para mim que será indubitavelmente valiosa.”

2.23. Em 6.10.2015, às 14h 50m a mãe da menor volta, novamente, a enviar um e-mail ao colégio, relatando que:

“Assunto: Exposição - ...

Caro Dr. ...,

Na sequência da nossa reunião no passado dia 02, relativa ao ocorrido com a minha filha, ..., passo a informá-lo dos desenvolvimentos que sei que vão merecer a sua maior atenção:

Com efeito, após a nossa reunião desloquei-me ao centro de saúde onde a ... foi observada primeiro pela enfermeira de serviço e depois pela médica que habitualmente a segue. Finda a consulta, onde foi verificada a pequena ferida que a ... apresenta nos genitais, desloquei-me ao Hospital ..., por indicação da médica, com uma carta fechada, onde mais tarde tomei conhecimento que estava referida a suspeita de “abuso” e que a deslocação ao hospital seria para fazer o despiste dessa questão.

No hospital, e após os exames que foram entendidos necessários, e contacto com a assistente social de serviço, foi definido que a eventualidade de abuso ficaria em suspenso até ser clarificada a origem da ferida, sendo que, dependendo do apurado, o processo pode seguir então os trâmites normais com o devido enquadramento. Foi ainda apurado que a ... padece de uma infeção urinária, para a qual foi medicada e referido pela enfermeira que a assistiu que, crianças sob situações de

stress podem reagir prendendo a urina o que origina eventualmente uma infeção urinária, mas este cenário, embora me pareça relevante para partilhar consigo, por relação com tudo o que a ... tem relatado, é apenas um cenário que não consigo confirmar em absoluto.

Parece-me também importante referir que a ... tem apenas 3 anos pelo que não consegue ainda deslocar-se ao WC sozinha e limpar-se sem ajuda de um adulto. Perante os últimos desenvolvimentos, volto a apelar à sua ajuda para clarificar o que terá dado origem à ferida verificada nos genitais da minha filha, uma vez que a mesma terá ocorrido no colégio que dirige, tal como o sangue nas cuecas da menina, detetado nesse dia pela sua educadora, atesta. Por outro lado peço também a sua ajuda no sentido de perceber porque não me foi comunicado o facto de ter sido encontrado sangue nas cuecas da minha filha, tendo a sua educadora dito que não sabia do paradeiro das cuecas, e, perante a minha insistência em saber, ter dito que ia perguntar aos outros pais se tinham encontrado as cuecas que estariam perdidas.

Tivesse eu sabido da ocorrência no dia em que esta tomou lugar, teria atuado mais cedo, podendo inclusive poupar a minha filha a mais um dia de desconforto sem tomar medicação, e acelerando o processo ao qual agora dou seguimento. Acrescento que a minha filha não teria também participado da aula de natação nesse dia, por forma a eliminar o risco quer para a sua saúde quer para a saúde das outras crianças (imaginemos o cenário de doença contagiosa por exemplo).

Fui colocada ainda pela médica do Hospital, perante a hipótese de agir judicialmente em relação à ocultação de informação por parte do colégio, uma vez que os danos causados por uma infeção urinária podem ser gravíssimos (sendo que, como é do conhecimento do colégio, na presença de febre a ... tem propensão a fazer convulsões) e a perda de sangue por parte de uma criança constitui também motivo de grande preocupação e risco. Pondero no entanto não atuar como sugerido, na expectativa e esperança de que com a sua ajuda possa ser feita luz sobre esta questão e a sua resolução ser esclarecedora.

Reitero ainda o pedido para que a minha filha mude de sala em virtude de, à luz da falta de informação atempada, assim como da desinformação veiculada, a minha

confiança na sua educadora ter ficado irreversivelmente abalada. Agradeço também a sua maior atenção a esta questão assim como a celeridade possível uma vez que a minha assiduidade laboral se vê afetada pelo facto de neste momento não me sentir confortável com a presença da minha filha na sala da educadora em questão pelo que a ... não tem frequentado o colégio nos últimos dias.

Agradeço uma vez mais o seu empenho na resolução desta questão.”

2.24. Em 6.10.2015, o Conselho de Administração da ... reuniu deliberando a promoção de uma reunião urgente com a mãe da menor, representantes da ... e a psicóloga do colégio “*tendo em vista o melhor apuramento das queixas e factos*”; mudar de sala a menor; instaurar um processo de inquérito, com carácter de urgência; suspender do exercício de funções a educadora ... e a auxiliar ... e informar a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da ... Consultar a este respeito a Ata n.º ..., a folhas 6 e 7 do processo.

2.25. Do auto de inquirição da Coordenadora Pedagógica do Colégio, de 21.10.2015, junta ao processo, a folhas 9 e 10, consta, o seguinte:

“Inquirida sobre se teve, no desempenho das suas funções, conhecimento de alguma situação em que a auxiliar ... tenha incorrido em comportamentos menos corretos, designadamente sendo agressiva para com crianças ou agredindo-as, a depoente declarou que em 2013 houve um pai que se queixou que a ... agarraria o seu filho com força ao ponto de lhe causar marcas nos braços. Porque na altura a depoente estava de férias, a Coordenadora Pedagógica do Colégio ... da ... acompanhou a situação, tendo dito à Depoente que verificou a existência de marcas nos braços da criança. A situação foi reportada superiormente, tendo-se procedido a diligências que concluíram pela impossibilidade de comprovar que a autoria dessas lesões era imputável à referida auxiliar. Foi tida uma conversa com a mesma em que foi sublinhada a necessidade de em caso algum proceder agressivamente com as crianças, verbal ou fisicamente, e proceder sempre com calma na resolução de conflitos. Posteriormente, em data que não pode precisar, a depoente surpreendeu a referida auxiliar a dirigir-se a uma criança em termos que considerou demasiado

ríspidos, tendo-a chamado ao seu gabinete e advertido a mesma para não empregar esse tom, procedendo com calma na resolução de conflitos. Não voltou a detetar qualquer situação relevante.

Já em finais de setembro de 2015, chegou ao conhecimento da depoente que a mãe da menor ..., também utilizadora da sala a que está afeta a ..., estaria a abordar outras mães de crianças utilizadoras da sala no sentido de saber se esta auxiliar teria comportamentos incorretos com as crianças. A depoente decidiu por isso estar presente numa reunião de rotina que se iria realizar em 29 de setembro entre a educadora ... a mãe da ..., ...

Na reunião, a ... referiu que a filha manifestava comportamentos de recusa da educadora ..., chegando a fugir desta na presença da mãe, e que se teria mesmo queixado que a educadora lhe puxava o cabelo, lhe dava beliscões no pescoço e lhe apertava os braços com força. Referiu até ter feito um filme da filha fazendo queixas da auxiliar, que exibiu. A depoente reportou superiormente esta situação, incluindo os e-mails que a referida ... enviou depois à Depoente sobre esta situação. Não tem conhecimento de quaisquer outros factos relativos à conduta da auxiliar ...

Inquirida sobre a omissão de reporte de situações importantes sobre a menor ... por parte da educadora ..., a depoente declarou que essa conduta surgiu na sequência da reunião com a mãe da menor, em 29 de setembro, em que esta se queixou de agressões da auxiliar ... Passados dois dias, enviou à Depoente um e-mail sobre a questão, embora referindo factos que não referira na reunião, como o facto da criança ter regredido na sua autonomia face às próprias necessidades fisiológicas, voltando a urinar na roupa. Na manhã seguinte, dia 1 de outubro, contactando a ... sobre o assunto, esta referiu não ter detetado nada de relevante a esse respeito. A depoente advertiu então a ... para ter atenção a esta criança, e reportar toda e qualquer ocorrência com a mesma à mãe, escrevendo recados no respetivo caderno para além de passar a informação à equipa da noite. Pediu-lhe ainda para fazer um relatório, registando todos os factos ocorridos com a criança e a auxiliar ..., para memória futura. Às 20h50, a depoente recebeu uma chamada da ... no telemóvel, que não pode então atender, ligando de volta às 21h26. A ... tinha dúvidas sobre o modo de redação do relatório, e depois de esclarecidas estas, disse ter uma

situação a relatar sobre a qual queria o conselho da depoente. A situação era o facto de ter detetado, à hora da sesta - entre as 12h30 e as 14h30 - ao acompanhar a menor ... à casa de banho, que a mesma tinha a urina muito escura, e o que aparentava ser uma mancha de sangue nas cuecas. A Depoente perguntou à ... se tinha informado a mãe da menor, que é o que impõem as regras de atuação definidas no Colégio para estes casos, tendo aquela respondido que não, pois tinha dúvidas sobre se a criança seria maltratada, tendo decidido conservar na sua posse as cuecas manchadas e enviara criança para casa com outras cuecas. A depoente disse à ... que devia apesar disso ter informado a mãe da criança, e que deveria fazê-lo sem demora na manhã seguinte, quando a mesma fosse deixar a criança às 9h30 da manhã, pois tinha uma reunião agendada com a Depoente e responsáveis da ... No final desta reunião, a Depoente aproveitou para perguntar à mãe da criança se a situação da urina detetada já era anterior, tendo esta ficado muito surpreendida e dito que não sabia de nada e ficado muito perturbada com a falta de reporte dessa situação. Foi então chamada a ... para esclarecer a situação, tendo esta confirmado não ter cumprido a instrução de reportar nessa manhã a situação à mãe, dizendo não o querer fazer sem falar primeiro pessoalmente com a depoente. Admitiu ter errado e pediu desculpas pela sua omissão. Posteriormente, a Depoente veio a saber que a ..., no dia 1 de outubro, deixou a criança ir à natação mesmo tendo detetado antes a situação da mancha e da urina escurecida. A ..., já sozinha perante a depoente e o diretor da ..., ..., admitiu que a sua conduta violava o procedimento de reporte imediato de situações deste tipo, que conhecia, e que o fez por suspeitar que a mãe poderia maltratar a criança, referindo ter detetado uma nódoa negra na perna desta, que reportou à mãe e que esta justificou com uma chinelada que lhe teria dado, e, noutra situação, detetou arranhões na cara da criança, que a mãe justificou com um conflito com esta em que “agarrou onde agarrou”, e ainda ter detetado noutra ocasião um galo na testa da criança, que a mãe justificou com uma queda em casa. Por tudo isto, a ... relatou ter querido aconselhar-se com a Depoente antes de agir. A Depoente declarou que nunca antes desta ocasião a ... lhe tinha comunicado qualquer destas situações.

Sendo perguntado à ... se tinha medo da mãe da ..., esta respondeu que sim, porque era uma pessoa conflituosa.”

2.26. De acordo com os depoimentos das testemunhas arroladas pela trabalhadora resulta o seguinte que se transcreve:

- Coordenadora Pedagógica do Colégio, depoimento de 10.12.2015, a folhas 55 e 56 do processo:

“Inquirida sobre se as avaliações de desempenho da trabalhadora-arguida, ..., têm conduzido à atribuição de boas classificações a testemunha declarou que tem ideia que sim, embora não saiba em rigor as classificações atribuídas, que constam dos respetivos registos. Sendo-lhe perguntado se a sala atribuída à trabalhadora-arguida tem meninos com idades diferentes, de cinco, quatro e três anos, num total de 25 crianças, a testemunha respondeu que sim, embora uma tenha entretanto sido mudada de sala, pelo que são atualmente 24. Sendo-lhe perguntado se é mais trabalhoso ter a cargo uma turma heterogénea, com idades diferentes, do que uma turma com crianças da mesma idade, a testemunha respondeu que não tem essa opinião, sendo o trabalho o mesmo, embora diferente.

Sendo-lhe perguntado se a trabalhadora-arguida é cumpridora dos procedimentos do Colégio, a testemunha respondeu que, com exceção dos factos que motivaram o presente processo disciplinar, não tem conhecimento de incumprimento de procedimentos pela ...

Inquirida sobre se tem conhecimento de, no dia 24 de setembro de 2015 ter sido realizada uma reunião entre a ... e a educadora ... com a mãe da menina ..., ..., sobre a necessidade desta cumprir as regras do Colégio, devido a repetido incumprimento das regras relativas a dias de permanência das crianças no colégio e falta de indicação do período de frequência, a testemunha respondeu que sim, que teve conhecimento da reunião, embora não tenha estado presente. Sendo-lhe perguntado se tem conhecimento de ter sido a mãe da ... interpelada sobre a existência de marcas no corpo desta última, a testemunha respondeu que só no dia 2 de outubro de 2015, no termo de uma reunião com a referida ..., quando se constatou que a mesma não tinha sido informada pela trabalhadora-arguida de que

tinha sido detetado sangue nas cuecas da menina, ao ser a trabalhadora-arguida confrontada com esta omissão, a testemunha ouviu referir, pela ..., quando a referida ... já se tinha ausentado, que tinha suspeitas de maus-tratos à criança por parte desta última, o que nunca antes tinha referido; não teve conhecimento destas alegadas marcas antes do dia 2 de outubro.

Sendo-lhe perguntado se, em 29 de setembro de 2015, esteve numa reunião com a mãe da ... e a trabalhadora-arguida, a testemunha respondeu que sim.

Nessa reunião a referida mãe apresentou queixa da auxiliar ..., a quem acusou de comportamentos impróprios para com a sua filha, apertando-lhe os braços e puxando-lhe o cabelo. A testemunha encarregou a trabalhadora-arguida de elaborar um relatório sobre o ocorrido nessa reunião.

Inquirida sobre se tinha informado a trabalhadora-arguida de que iria realizar uma reunião no dia 2 de outubro de 2015 às 9h30 com a ..., a testemunha declarou que tem ideia de que a tinha informado na véspera quando falaram ao telefone, mas que, em qualquer caso, a instruiu para falar com esta mãe e lhe entregasse as cuecas da ... logo de manhã quando deixasse a criança, e não depois.

Sendo-lhe perguntado se, quando foi chamada à reunião com a ... e a direção do colégio, no dia 2 de outubro, a trabalhadora-arguida teve um colapso nervoso e começou a chorar, a testemunha declarou que não se recorda dos factos dessa forma, que a trabalhadora-arguida terá chorado depois da reunião terminar.

Inquirida sobre se tem conhecimento da trabalhadora-arguida pretender falar com a ... mais tarde e com o recato necessário, a testemunha declarou que aquilo que sabe é que instruiu expressamente à trabalhadora-arguida que falasse com a mãe no dia seguinte logo de manhã, razão pela qual abordou o assunto com esta no termo da reunião, e que a trabalhadora-arguida não o fez em tempo útil.”

- Auxiliar de Ação Educativa no Colégio, depoimento de 10.12.2015, a folhas 57 do processo:

“Inquirida sobre se tem conhecimento de no dia 1 de outubro de 2015 ter ocorrido de manhã no Colégio uma atividade relacionada com o dia mundial da música, dinamizada pela educadora ..., a testemunha respondeu que sim, que as crianças iam cantando músicas pelas salas. Sendo-lhe perguntado se, nesse dia, a menina ...

chegou à sala pelas 9h25/9h30, exibindo um comportamento idêntico ao dos restantes dias, a testemunha respondeu que não se encontra na sala desta menina quando chegam as crianças, pois está afeta à sala ao lado; quem recebeu a menina terá sido a ... ou a ..., auxiliar que está afeta a essa sala e nesse dia chegou ao mesmo tempo que a testemunha.

Sendo-lhe perguntado se, no dia 1 de outubro, teve conhecimento de ter a ... perguntado ao Sr. ..., no período da tarde, pela Dra. ..., a testemunha respondeu não ter conhecimento desse facto.

Inquirida sobre se, no dia 2 de outubro, pelas 9h30, esteve na companhia do técnico informático da ..., Sr. ..., da ... e ..., a receber formação no Colégio sobre aplicações informáticas, a testemunha respondeu que sim. Acrescentou que havia crianças na sala, que iam entrando com os pais, e que estas crianças estavam ainda em processo de adaptação, sendo recebidas pela ...

Sendo-lhe perguntado, se, nessa ocasião, se recorda de ter entrado a menina ... com a mãe, ..., a testemunha respondeu que estava atenta às explicações do técnico informático, e que se recorda apenas da menina ... ter entrado e corrido para a ..., querendo abraçá-la, mas não se recorda da presença da mãe, nem se foi a presença fugaz desta na sala a impedir a ... de lhe falar.”

- Educadora de Infância no Colégio, depoimento de 10.12.2015, a folhas 58 do processo.

“Inquirida sobre se tem conhecimento de, no dia 24 de setembro de 2015 ter sido realizada uma reunião entre a testemunha, a ... e a mãe da ..., ..., sobre a necessidade desta cumprir as regras do Colégio, devida a repetido incumprimento das regras relativas a número máximo de horas e dias e falta de indicação do período de frequência, a testemunha respondeu que sim, que esteve presente por ser educadora do menino ..., filho da referida ..., e que a reunião se deveu a repetidos incumprimentos pela mãe das referidas regras de funcionamento, quer na sala do filho, quer na da filha. As educadoras presentes tentaram sensibilizar a mãe para a necessidade de cumprir as regras. Sendo-lhe perguntado se tem conhecimento de ter sido a mãe da ... interpelada sobre a existência de marcas no

corpo desta última, a testemunha respondeu que não, que não o foi na referida reunião e, de resto, não tem conhecimento.”

- Mãe de aluna que frequenta a sala da trabalhadora, depoimento de 13.12.2015, a folhas 59 e 60 do processo:

“Inquirida sobre o conhecimento que tem da forma da trabalhadora-arguida trabalhar com as crianças, a testemunha respondeu que é mãe da menina ..., que frequenta o Colégio ... da ... desde os 3 anos, tendo atualmente 5, sempre afeta à sala da educadora ..., e que de facto a mesma, ao longo de todo este período, sempre manifestou as ocorrências relativas à sua filha logo que as mesmas se verificavam. Lembra-se, em particular, da dedicação da ... na fase de acolhimento no Colégio da sua filha, que vinha de outra escola onde a adaptação não tinha sido bem-sucedida, traduzida no constante contacto com os pais e transmissão de informação relativa à ..., que muito os tranquilizou e assegurou todos os envolvidos. Recorda também um acidente ocorrido na sala com outra criança, um choque de cabeça que provocou um hematoma, e que levou a ... a ligar aos pais para sugerir que a levassem ao médico para observação; não podendo os pais acompanhar a ... de imediato, foi a ... quem acompanhou a ... ao hospital, onde ficou até às 20h 30, apenas saindo devido a insistência dos pais, e depois ligou cerca das 22h30 para saber da evolução da situação, pois os pais ainda não o tinham feito e estava preocupada.

Sendo-lhe perguntado se tem conhecimento da forma como a ..., ao longo do tempo, lidou com crianças com comportamentos problemáticos e as integrou, bem como a forma como interagiu com os pais e encarregados de educação nesse processo, a testemunha respondeu que sempre considerou exemplar a sua atuação nessa matéria. Referiu uma altura em que a sua filha chegou a ter medo de vir para a escola, por receio de um colega que lhe bateria, e que depois de referir essa situação à ..., a mesma promoveu na escola uma conversa com as duas crianças em que as mesmas resolveram o problema, nunca mais tendo havido incidentes e ficando as duas amigas, e tendo até a sua filha convidado a criança em questão para a sua festa de aniversário.

Sendo-lhe perguntado se a ... costuma reunir com os pais quando tem conhecimento de situações delicadas relativas às crianças, a testemunha respondeu que sim, que ao longo do tempo lhe solicitou que reunisse várias vezes por esse motivo, até mesmo fora do horário de trabalho da ..., considerando-a uma profissional dedicada, atenta e disponível. Acrescentou ainda que é uma educadora com uma escuta ativa, que ouve os pais, interage com os mesmos e preocupa-se em solucionar os problemas. Referiu o exemplo ocorrido relativamente a uma auxiliar da sala relativamente à qual existiam várias queixas dos pais, e como as mesmas persistiam, por intervenção da ... a referida auxiliar foi recolocada noutra função, tendo uma nova auxiliar sido afeta à sala e os problemas ficado resolvidos.”

- Mãe de um aluno que frequenta a sala da trabalhadora, depoimento de 13.12.2015, a folhas 61 do processo;

“Inquirida sobre o conhecimento que tem da forma da trabalhadora-arguida trabalhar com as crianças, a testemunha respondeu que é mãe do menino ..., que frequenta o Colégio ... da ... desde que tinha 1 ano de idade, estando afeto à sala a cargo da educadora ... desde os 2 anos, tendo atualmente 5. Ao longo de todo este período, a ... sempre manifestou as ocorrências relativas ao seu filho logo que as mesmas se verificavam. Refere a situação em que o seu filho viveu um período de perturbação, provocada pela saída do melhor amigo do Colégio, e que foi a dedicação da ... que permitiu detetar e ultrapassar esta fase.

Sendo-lhe perguntado se tem conhecimento da forma como a ..., ao longo do tempo, lidou com crianças com comportamentos problemáticos e as integrou, bem como a forma como interagiu com os pais e encarregados de educação nesse processo, a testemunha respondeu que lhe parece isenta de reparo essa atuação. Referiu uma altura em que existiam conflitos com uma criança e que foi a atuação da ... que permitiu ultrapassar a situação.

Sendo-lhe perguntado se a ... costuma reunir com os pais quando tem conhecimento de situações delicadas relativas às crianças, a testemunha respondeu que sim, que ao longo do tempo lhe solicitou que reunisse várias vezes por esse motivo, desde logo aquando da situação com a criança relativamente à qual

existiam conflitos. Acrescentou que a considera uma excelente profissional, de que o seu filho sente muita falta.”

- Depoimento da Auxiliar do Colégio, ..., afeta à sala da trabalhadora, depoimento de 10.12.2015, a folhas 62 e 63 do processo:

“Inquirida sobre se a forma de tratamento da criança ... pela trabalhadora-arguida, ..., foi sempre idêntica à forma de tratamento das restantes crianças, a testemunha declarou que sim, referindo no entanto as situações que detetaram sucessivamente em setembro de 2015, de uma nódoa negra na perna da menor, de um galo na testa e de um arranhões na face, e que depois a mãe justificou respetivamente com uma chinelada, no caso da nódoa negra, não ofereceu explicações, no caso do galo, e devido a uma tentativa da mãe a puxar para não atravessar a estrada, no caso dos arranhões. Porque lhes pareceram demasiados casos, passaram a ter especial atenção à situação da criança.

Sendo-lhe perguntado se, no dia 1 de outubro de 2015, em que se realizava na escola atividade relativa ao dia mundial da música, recebeu na sala a criança ... cerca das 9h30, a testemunha respondeu que nesse dia havia efetivamente a atividade referida, e que se encontrava na sala quando a ... chegou por volta das 9h30, mas que a criança se dirigiu à ..., que estava na outra ponta da sala, pois a testemunha estava ocupada com outras crianças. O comportamento da criança pareceu-lhe idêntico ao dos restantes dias, embora esta criança nuns dias tivesse um comportamento mais afetuoso, procurando contacto com a testemunha ou com a ..., e noutros dias tivesse um comportamento mais esquivo, fugindo a esse contacto, o que atribuíam à mudança da sala da criança no novo ano letivo.

Sendo-lhe perguntado se tem conhecimento de, no dia 1 de outubro de 2015, a ... ter, após a sesta, acompanhado a ... à casa de banho e ter detetado uma mancha de sangue nas cuecas desta, por se ter dobrado mais devido à gravidez, a testemunha respondeu não ter conhecimento desta situação, à exceção da gravidez da ..., que era notória. Desconhece também se a ..., devido a esta situação, manteve uma vigilância apertada sobre a criança, embora tenha sido ela quem, nessa tarde, vestiu e despiu a criança na natação.

Sendo-lhe perguntado se tem conhecimento de, nesse mesmo dia no dia 1 de outubro de 2015, a ... ter andado à procura da Dra. ..., perguntando ao Sr. ... pela mesma, a testemunha respondeu que a mesma lhe disse efetivamente que precisava de falar com a Dra. ..., embora não saiba se inquiriu junto do Sr. Pires pela mesma. Sabe, contudo, que não chegou a falar com ela, pois ao final do dia perguntou-lhe se o tinha feito e a ... respondeu que não tinha conseguido.

Sendo-lhe perguntado se seria uma situação melindrosa se a ... não fosse à natação no dia 1 de outubro de 2015, a testemunha respondeu que a criança ficaria certamente desapontada, pois era o primeiro dia e a mãe iria vê-la. Sendo-lhe perguntado se, antes da aula, a ... deu algum sinal de mal-estar físico ou psicológico, e se gozou a aula sem queixas, a testemunha respondeu que não tem conhecimento de quaisquer sinais ou queixas, embora durante a aula tenha ficado junto a outro grupo.

Sendo-lhe perguntado o que sucedeu na sala no dia seguinte, 2 de outubro, às 9h30 da manhã, quando chegou a ..., a testemunha respondeu que nesse dia encontravam-se na sala ela própria, a ..., a auxiliar ... e o técnico informático Sr. ..., a explicar certas alterações que tinha feito no computador da sala. A ... chegou com a mãe e correu para a ..., tendo a mãe abandonando rapidamente sala.”

2.27. Atendendo aos factos relatados no processo em apreciação, sua complexidade e gravidade importa enumerar as seguintes reflexões:

2.27.1. Nos termos da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, republicada em anexo à Lei n.º 142/2015, de 8 de setembro, a intervenção para a promoção dos direitos e proteção da criança em perigo tem lugar quando os pais, o representante legal ou quem tenha a guarda de facto ponha em perigo a sua segurança, saúde, educação ou desenvolvimento, ou quando esse perigo resulte de ação ou omissão de terceiros ou da própria criança a que aqueles não se oponham de modo adequado a removê-lo (n.º 1 do artigo 3.º).

A intervenção obedece aos princípios do interesse superior da criança e do jovem; à privacidade; à intervenção precoce; à intervenção mínima; à proporcionalidade e

atualidade; à responsabilidade parental; primado da continuidade das relações psicológicas profundas; prevalência da família; à obrigatoriedade de informação; à audição obrigatória e participação e à subsidiariedade (artigo 4.º).

A promoção dos direitos e a proteção da criança e do jovem em perigo incumbe às entidades com competência em matéria de infância e juventude (pessoas singulares ou coletivas, públicas, cooperativas, sociais ou privadas que, por desenvolverem atividades nas áreas da infância e juventude, têm legitimidade para intervir na promoção dos direitos e na proteção da criança e do jovem em perigo (alínea d) do artigo 5.º e artigo 6.º).

Nos termos do n.º 3 do artigo 7.º, a intervenção das entidades com competência em matéria de infância e juventude é efetuada de modo consensual com as pessoas de cujo consentimento dependeria a intervenção da comissão de proteção nos termos do artigo 9.º (do consentimento expresso e prestado por escrito dos pais, do representante legal ou da pessoa que tenha a guarda de facto, consoante o caso. Quando o progenitor que deva prestar consentimento estiver ausente ou, de qualquer modo, incontactável, é suficiente o consentimento do progenitor presente ou contactável, sem prejuízo do dever de diligenciar, comprovadamente e por todos os meios ao seu alcance, pelo conhecimento do paradeiro daquele, com vista à prestação do respetivo consentimento).

Quando exista perigo atual ou iminente para a vida ou de grave comprometimento da integridade física ou psíquica da criança ou jovem, e na ausência de consentimento dos detentores das responsabilidades parentais ou de quem tenha a guarda de facto, qualquer das entidades com competência em matéria de infância e juventude ou as comissões de proteção tomam as medidas adequadas para a sua proteção imediata e solicitam a intervenção do tribunal ou das entidades policiais, conforme previsto no procedimento de urgência estabelecido nos artigos 91.º e seguintes.

2.27.2. Consultado o Guia de Orientações Para os Profissionais da Educação na Abordagem de Situações de Maus Tratos ou Outras Situações de Perigo, disponível na página eletrónica da Comissão Nacional de Proteção de Crianças e Jovens em

Risco (Direitos das Crianças e Legislação Conexa: Guias para Profissionais - Educação) esta matéria é abordada com uma profundidade e rigor que nesta instância não compete, mas que, ainda assim, em pequenos excertos se transcreve para melhor se compreender a questão em análise e a sua valoração a nível da relação laboral.

2.27.2.1. De acordo com o referido Guia, são considerados como: *"3.4.2.1 Tipos de Indicadores Observáveis em Contexto Escolar*

a) Indicadores físicos das Crianças Referem-se aos sinais observáveis em qualquer parte do corpo da criança que sejam resultado do comportamento negligente e/ou violento dos pais. Incluem-se nesta categoria as feridas, contusões, fraturas, atrasos de desenvolvimento associados a manifestações físicas como o peso, a altura, a aparência, a higiene, bem como os efeitos resultantes de factos como o não ser proporcionada à criança uma alimentação adequada e suficiente, a escassez ou inexistência de afetos ou carinho, etc." (pág. 115).

"Indicadores de Situações de Maus Tratos ou Perigo dos 0-6 Anos

a) Indicadores Físicos (...) Apresenta feridas ou arranhões não explicáveis ou mal explicados pelos pais (pág. 241).

2.27.2.2. *"Não é necessário ter a certeza absoluta da situação da criança para iniciar a intervenção do EEEF [Estabelecimentos de Educação, Ensino e Formação] ou fazer a comunicação a outras entidades com competência em matéria de infância e juventude, ou mesmo a sinalização à CPCJ. Basta ter uma suspeita razoável da gravidade da mesma, baseada na observação dos indicadores. (pág.129). Confirmando-se a existência de tal situação os pais devem ser informados das necessidades de proteção da criança."*(pág. 131).

"De referir a importância de se comunicar a todos os pais, pelas mais variadas formas, da responsabilidade do EEEF na intervenção em todas as situações de perigo e nas situações que configuram crime assim como dos direitos e deveres tanto do EEEF como dos pais. Desta forma, podem evitar-se possíveis reações dos

pais que decorram da falta de entendimento relativamente à atuação dos profissionais da educação." (pág. 128).

2.27.2.3. De acordo com este Guia, após ser detetada uma situação suspeita, duas situações podem ocorrer: situação de urgência e situação de emergência, que se distinguem quanto ao tipo de perigo e a existência ou não de oposição dos detentores da responsabilidade parental (pág. 215 e seguintes), de qualquer forma, *"O critério da oportunidade de intervenção e da entidade que a deve realizar deve ser sempre o da resposta imediata, em tempo útil relativamente às características da situação, assegurando a proteção imediata da criança. Tendo em vista a legitimação da intervenção, deve também ser imediata a comunicação ao MP da situação que determinou a intervenção e das medidas que esta envolveu." (pág. 218).*

2.28. No que respeita ao exercício da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE tem entendido, tal como melhor desenvolvido no Parecer n.º 2/CITE/96, que: *"pelas competências que lhe estão cometidas terá que se pronunciar em termos de existência ou não de discriminação sempre que lhe seja presente um caso de despedimento de mulher grávida, puérpera ou lactante. (...) Ora, a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória."*

2.29. Este, também tem sido o sentido da jurisprudência e da doutrina, conforme o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25.6.2009, Processo 09S0090, disponível para consulta em www.dgsi.pt:

"(...) importa atender a que a exigência de parecer favorável, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora grávida visa, dado âmbito de competência funcional da entidade administrativa que o emite, prevenir a discriminação."

Deste modo, à entidade administrativa apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se eles, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o motivo justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio, uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, obra e local supra citados).

Disto decorre que o parecer, favorável ou desfavorável, não transporta qualquer presunção quanto à existência ou inexistência de justa causa, não havendo fundamento, na expressão ou no espírito da lei, para se conferir à ação a desencadear, no caso de parecer desfavorável, a finalidade de infirmar ou confirmar tal parecer, pois, como já se deixou referido a ação visa reconhecer a existência de justa causa.

Sendo o parecer favorável, o empregador pode, sem mais, proferir a decisão final no processo disciplinar, e, com total autonomia de apreciação quanto à existência de justa causa, decretar o despedimento, sendo que tal decisão não deixa de ser impugnável pela trabalhadora, com fundamento na inexistência de justa causa, nos termos gerais, e sem qualquer limitação quanto à apreciação desse fundamento.

Sendo o parecer desfavorável, caso o empregador entenda prosseguir com o processo disciplinar com vista ao despedimento, há de solicitar ao tribunal, através de uma ação declarativa de simples apreciação que se pronuncie sobre a existência de justa causa, alegando e demonstrando os factos que constituem tal fundamento da cessação do contrato.

No caso de a ação improceder, e transitada em julgado a respetiva sentença, o empregador não pode decretar o despedimento disciplinar, mas se o fizer, e ele vier a ser impugnado, com fundamento no trânsito em julgado da sentença que declarou a inexistência de justa causa, não pode o empregador, na ação de impugnação, discutir a questão da justa causa — artigos 671.º, n.º 1, e 673.º do Código de Processo Civil.

Semelhantemente, se a ação de reconhecimento da justa causa for julgada procedente, isto é, se o tribunal declarar a existência de motivo justificativo para o despedimento disciplinar, e o empregador o decretar, não poderá, na eventual ação de impugnação de despedimento, a trabalhadora discutir a questão da justa causa (...)"

2.30. No mesmo sentido o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 8.05.2013, Processo: 860/12.2 TTLRS.L1-4, disponível para consulta em www.dgsi.pt:

"Feitas as considerações a propósito do parecer do CITE, o tribunal a que consignou as respetivas conclusões e decidiu nos termos seguintes:

- (...) Deste modo, à entidade administrativa apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se eles, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o motivo justificativo patente no mesmo processo constitua, ele próprio, uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, obra e local supra citados).

Disto decorre que o parecer, favorável ou desfavorável, não transporta qualquer presunção quanto à existência ou inexistência de justa causa, não havendo fundamento, na expressão ou no espírito da lei, para se conferir à ação a desencadear, no caso de parecer desfavorável, a finalidade de infirmar ou confirmar tal parecer, pois, como já se deixou referido a ação visa reconhecer a existência de justa causa".

2.31. Ora, de acordo com o processo a trabalhadora é acusada de, após a deteção de sinais suspeitos de sangue, ter deixado a menor frequentar a aula de natação e não ter informado a mãe da menor.

- 2.32.** A trabalhadora admite tais factos, mas justifica-os de acordo com um enquadramento que pressupõe que não existiria suspeita de se tratar de uma situação grave, mas que, ainda assim, entendeu aguardar para contactar a Coordenadora do Colégio para *"partilhar a sua apreensão"* traduzida no facto de *"terem existido já várias situações de interpelação com a mãe (...) quer acerca das regras da frequência dos filhos (...) quer acerca de marcas no corpo (...), uma nódoa negra numa perna (uma chinelada assumida pela mãe), um arranhão na cara (alegadamente feito pela mãe sem querer, ao agarrar a criança e, no dia 29 de setembro, um grande hematoma na cabeça, também verificado pela Dr^a ... (ao qual a mãe não deu qualquer explicação)"* (artigo 23. da resposta à nota de culpa, a folhas 32 e 33 do processo). Justifica-os, ainda, com a ausência da Coordenadora Pedagógica do colégio, nessa tarde do dia 1.10.2015, *"queria abordar a situação da forma mais delicada e adequada possível, daí a procura do apoio da Dr^a ..., que, por infeliz coincidência, não estava presente, como sempre, para lho prestar,"* e com a impossibilidade de falar com a mãe da menor, no dia seguinte, *"que deixou a menina e, ato contínuo, saiu da sala (...) decidiu que contactaria a mãe posteriormente para falar com esta com calma, a sós, ao final do dia"*. (artigos 35., 39., 44. e artigo 64. da resposta à nota de culpa, a folhas 34,35, 36 e 39 do processo).
- 2.33.** Perante a admissão da trabalhadora quanto à factualidade que consta da nota de culpa, assim como, a demonstração realizada pela entidade empregadora quanto ao resultado das opções adotadas pela trabalhadora, traduzido no conteúdo do e-mail da mãe da menor, de 6.10.2015, a folhas 4 e 5 do processo, que indicia a complexidade e a gravidade dos factos em análise, que esta Comissão não poderá deixar de valorar, não se afigura, no caso, que a motivação para o presente processo de despedimento possa ser a gravidez da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela ..., por considerar que não se afigura que a gravidez da trabalhadora seja a motivação para o processo disciplinar com vista ao despedimento, tal como desenvolvido ao longo do presente parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), DE ACORDO COM A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE E CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

“A CGTP vota contra o presente parecer, por considerar que não resulta da análise dos autos de ação disciplinar, que possa estar afastado de forma inequívoca, que o presente processo disciplinar nada tenha a ver com o estado da gravidez da trabalhadora e neste sentido consideramos, que não está ilidida a presunção constante do artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho.

Mais entendemos que o processo disciplinar tem de ser analisado de forma objetiva e ponderada no que respeita aos factos que se pretendem ser integradores da justa causa e ainda toda a prova carreada para o processo disciplinar, pelo que qualquer aparente gravidade de uma conduta de uma trabalhadora terá de ser sustentada em prova substancial e credível para que a invocada justa causa possa ser considerada de modo a comprometer de forma irremediável a relação laboral.

No caso em apreço nada existe nos autos que sustente de forma expressiva factos de tal modo graves que permitam afastar todas as atenuantes de que a trabalhadora goza ou seja inexistência de passado disciplinar, boa relação com as colegas e com as hierarquias, boa relação com as crianças, nas quais se inclui a criança, que está no centro do processo disciplinar que estamos a analisar.

Por outro lado, nada há nos autos que nos permita confirmar qualquer suspeita e “abuso” relativa à criança que possa ser imputado à trabalhadora.”