

PARECER N.º 100/CITE/2007

Assunto: Queixa sobre violação de direitos de trabalhadora

Processo n.º 75 – QX/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 08.09.2006, a CITE recebeu uma queixa do Senhor Dr. ... da Sociedade de Advogados ..., em representação da trabalhadora ... da ..., S.A.
- 1.2. Com efeito, a referida trabalhadora celebrou contrato de trabalho com essa Sociedade, em Maio de 1996, e, em 17 de Julho de 2006, regressou ao trabalho, após o gozo da licença por maternidade, seguida de duas semanas de férias.
 - 1.2.1. *Imediatamente após o seu regresso, foi transmitido à trabalhadora, de forma verbal e através da Sr.ª Dr.ª ..., que a ... tinha efectuado uma “reestruturação” durante a sua ausência, pelo que não havia qualquer tarefa para lhe atribuir, já que as suas funções tinham sido integradas noutra departamento.*
 - 1.2.2. *A ... não desencadeou o procedimento formal de extinção do seu posto de trabalho, previsto nos artigos 423.º e seguintes do Código do Trabalho.*
 - 1.2.3. *Desde o seu regresso ao trabalho, em 17 de Julho de 2006, que a ... não lhe atribuiu qualquer tarefa ou função, não obstante os seus insistentes pedidos para tal efeito.*
 - 1.2.4. *Refere o advogado da trabalhadora que, apesar de não lhe entregar qualquer tarefa, a ... não hesitou em desencadear concurso interno para posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao que aquela trabalhadora vinha ocupando.*
- 1.3. Em 12.12.2006, a CITE contactou a empresa para se pronunciar, tendo esta respondido o seguinte:

- 1.3.1.** *A Dr.^a ... é colaboradora desta empresa desde 25 de Junho de 1996 e esteve ausente por licença de gravidez e maternidade, seguida de período de férias, entre 31 de Agosto de 2005 e 14 de Julho de 2006.*
- 1.3.2.** *Após o seu regresso à Empresa, em 14 de Julho de 2006, foi efectivamente a mesma informada pela Dr.^a ... da sua situação na Empresa em virtude da reorganização levada a cabo na área do Desenvolvimento de Clientes, à qual a Dr.^a ... se encontrava afecta antes de iniciado o seu período de baixa, da qual resultou a absorção por outras áreas da Empresa, das responsabilidades que até então lhe estavam atribuídas.*
- 1.3.3.** *Não tendo sido possível enveredar por um acordo rescisório consentâneo com os padrões compensatórios praticados pela ..., e dado o interesse manifestado pela Dr.^a ... em se manter ao serviço da Empresa, não foi desencadeado processo formal de extinção do posto de trabalho, antes foram oferecidas, sucessivamente, duas alternativas de trabalho útil e efectivo, compatíveis com a formação profissional e aptidões da colaboradora, que ela rejeitou liminarmente, sem sequer se disponibilizar para efectuar um período de experiência, formação e adaptação.*
- 1.3.4.** *No entanto, o facto de a Dr.^a ... ter sido mãe há pouco tempo e em condições especiais, tem levado a Empresa a fazer tudo ao seu alcance para lhe garantir uma ocupação efectiva e a inerente remuneração. Neste contexto, e dada a sistemática alusão da Dr.^a ... à sua função extinta, decidiu a empresa atribuir-lhe as responsabilidades que desempenhava no âmbito dessa função e que se encontram actualmente incorporadas na função de “Sales Information and Client Satisfaction Analyst”, numa tentativa de resolução final da situação de impasse em que a Dr.^a ... persiste em manter-se. A empresa anexa cópia da carta dirigida à Dr.^a ..., em 14.12.2006.*
- 1.3.5.** *A empresa esclarece ainda a CITE que, relativamente ao concurso interno mencionado, não foi o mesmo desencadeado para o preenchimento do posto de trabalho de conteúdo idêntico ao da Dr.^a O posto de trabalho em questão designa-se por “Sales Information and Client Satisfaction Analyst” ao passo que a função anteriormente desempenhada pela Dr.^a ..., “Assistente Técnico Serviço ao Cliente”, contemplava atribuições distintas.*
- 1.3.6.** *Refere ainda a empresa que sobre toda a situação atrás relatada, foi a mesma objecto de visita e pedido de informação também pela Inspeção-Geral do Trabalho de Vila*

Franca de Xira, à qual foram prestados os mesmos esclarecimentos e facultados os documentos comprovativos dos factos relatados.

1.4. Após ter comunicado, em 04.01.2007, ao Advogado da queixosa a resposta da empresa e depois de ter recebido a análise da trabalhadora a essa resposta, em 18.01.2007, a CITE questionou o referido Advogado no sentido de esclarecer a eventual evolução da situação da sua constituente na empresa, em ordem a evitar diligências desnecessárias que pudessem agravar a situação da trabalhadora. A CITE informou que poderia prosseguir a sua intervenção, designadamente dando conhecimento à empresa da reacção da trabalhadora à sua carta e solicitando à Inspeção-Geral do Trabalho a informação que entendesse disponibilizar sobre este caso.

1.5. Em resposta, de 06.02.2007, o Advogado da queixosa diz o seguinte:

1.5.1. *A Requerente pretende que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) prossiga com a sua intervenção. Na verdade, nunca em momento algum a ..., S.A., repôs a legalidade da extinção do posto de trabalho da Requerente, efectuada à margem do disposto do procedimento previsto nos artigos 423.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, conforme aquela sociedade já assumiu.*

1.5.2. *Por outro lado e para além da entidade empregadora da Requerente ter extinto o posto de trabalho que pertencia à Requerente, imediatamente após esta ter regressado da sua licença de maternidade, a mesma contratou outra pessoa para levar a cabo as tarefas que a Requerente vinha desempenhando, muito embora tenha atribuído um nome diverso ao posto de trabalho que a trabalhadora em causa veio a ocupar.*

1.5.3. *A Requerente foi ainda aconselhada pela ... a prescindir dos serviços do seu Advogado e ameaçada com a degradação das suas condições de trabalho, caso não aceitasse a cessação por mútuo acordo do seu contrato de trabalho. Como a Requerente não aceitou a extinção ilegal do seu posto de trabalho, foi deslocada do gabinete que lhe estava atribuído, para uma zona de atendimento no posto de saúde da ..., desempenhando tarefas que nada têm a ver com aquele posto de saúde e que nada têm que ver com o posto de trabalho que a Requerente vinha ocupando, até ter optado por gozar da licença de maternidade a que tinha direito.*

- 1.5.4.** *Neste momento, a ... atribuiu um conjunto de tarefas à Requerente em violação do disposto no artigo 314.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, não tendo efectuado qualquer comunicação nos termos da lei e como forma de mitigar a circunstância de ter extinto, à margem da lei, o posto de trabalho da Requerente e criar a aparência de ter reposto a legalidade, o que não corresponde à verdade dos factos. Termos em que, entende a Requerente que essa Comissão deve prosseguir com a sua intervenção nos termos já oportunamente requeridos.*
- 1.6.** Em face da posição do Advogado da queixosa, em 12.02.2007, a CITE solicitou à empresa os seguintes esclarecimentos complementares:
- 1 – Descrição das funções da trabalhadora supracitada antes desta se ausentar por licença de maternidade, em 31.08.2005;*
- 2 – Descrição das funções das “duas alternativas de trabalho útil e efectivo, compatíveis com a formação profissional e aptidões da colaboradora, que ela rejeitou liminarmente”;*
- 3 – Descrição das funções que a referida trabalhadora exerce actualmente;*
- 4 – Confirmação de que a trabalhadora em causa foi deslocada do gabinete que lhe estava atribuído, antes da mencionada ausência, para uma zona de atendimento no posto de saúde dessa empresa.*
- 1.7.** Pelos mesmos motivos, em 13.02.2007, a CITE, tendo tido conhecimento através da trabalhadora e da empresa da intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho, em consequência da queixa em análise, solicitou ao Inspector-Geral do Trabalho todas as informações, que entendesse convenientes fornecer à CITE, sobre a aludida queixa.
- 1.8.** Em 01.03.2007, a CITE recebeu a resposta da empresa que apresenta a descrição das funções da Dr.^a ... antes da sua licença por maternidade, a descrição das funções que foram atribuídas à Dr.^a ... e por esta rejeitadas e a descrição das funções actualmente exercidas pela Dr.^a ...
- 1.8.1.** Quanto à localização do gabinete de trabalho da Dr.^a ..., refere a empresa que, *na sequência da atribuição das funções que foram atribuídas e rejeitadas pela Dr.^a ..., esclarecemos que o mesmo se situava no edifício administrativo da Empresa junto ao posto de saúde, mas isolado da zona de atendimento do referido posto de saúde, o qual era partilhado com outros colaboradores. Complementarmente esclarecemos também que a deslocação da mudança de gabinete da Dr.^a ... para junto da área administrativa se deveu à necessidade de a aproximar da área onde teria de desenvolver a sua*

actividade e contactos profissionais, situação que foi mantida após a atribuição das derradeiras e actuais funções por inexistir melhor alternativa, o que nem sequer motivou oposição da colaboradora.

1.8.2. *A empresa refere ainda que se encontra pendente um processo de contra-ordenações na IGT, Delegação de Vila Franca de Xira.*

1.9. Em 26.04.2007, a CITE recebeu do Senhor Inspector-Geral do Trabalho as seguintes informações, de acordo com os esclarecimentos prestados pela Subdelegação da IGT de Vila Franca de Xira:

1.9.1. *Em visita efectuada ao estabelecimento da sociedade em referência, sito em Vialonga, apurou-se que, entre 2005.08.31 e 2006.07.17, a trabalhadora esteve ausente do serviço por motivo de baixa médica de gravidez de alto risco e gozo de licença de maternidade.*

1.9.2. *Após o seu regresso, foi transmitido à profissional que a empresa tinha, entretanto, sofrido uma reestruturação na respectiva organização, e que o trabalho por ela desempenhado tinha sido absorvido por outra trabalhadora, com uma nova função de “Analista de Informação de Vendas e Satisfação de clientes” (concurso aberto em Março de 2006), pelo que lhe foi proposta a rescisão do contrato de trabalho, por mútuo acordo, a qual não aceitou.*

1.9.3. *Consequentemente, ficou a reclamante sem posto de trabalho distribuído, assim se tendo mantido até 2006.09.22. Na ausência do referido acordo e na impossibilidade de enquadramento profissional na mesma área, foi comunicado à interessada, primeiro verbalmente e depois por escrito, no sentido de garantir a sua ocupação efectiva, uma alternativa noutra área que se coadunasse com o seu perfil profissional, sendo-lhe atribuídas as seguintes responsabilidades:*

- Garantir a gestão do processo de candidaturas recebidas na empresa, quer se tratasse de candidaturas espontâneas, quer fossem referentes a processos de recrutamento interno ou externo conduzidos pela empresa;*
- Dar resposta adequada e em tempo útil, a cada um dos processos de candidatura mencionados;*
- Assegurar o arquivo, em papel ou informático, dos C.V. e respostas aos concursos atrás mencionados.*

- 1.9.4.** *Trata-se de funções que, não sendo as desempenhadas até Agosto de 2005, estão, no entanto, incluídas no conteúdo funcional da categoria profissional de Técnico Qualificado, que a empresa sempre alegou serem as únicas disponíveis, e que não justificavam um regime de isenção de horário de trabalho, pelo que regressou a um regime de duração do trabalho compreendido de segunda a sexta-feira, entre as 09.00 e as 13.00 horas e as 14.00 e as 17.30 horas, com a consequente cessação do pagamento da respectiva retribuição especial.*
- 1.9.5.** *A trabalhadora recusou-se a cumprir essas funções por considerar que se tratavam de tarefas administrativas, desenquadradas das suas competências profissionais. Por isso, foi a mesma encontrada no dia 7 de Dezembro de 2006, numa sala, localizada na entrada do posto médico, sentada a uma secretária, onde se encontrava, unicamente, um computador e um telefone, não se visualizando qualquer outro material ou ferramenta de trabalho.*
- 1.9.6.** *Após recolha e análise dos elementos considerados úteis à aplicação do direito, foi entendido que a empresa não se encontrava a violar as alíneas a) e b) do artigo 122.º do Código do Trabalho, pelo que, por este motivo, não foi instaurado qualquer procedimento contra-ordenacional.*
- 1.9.7.** *Não obstante, considerou-se que a atitude da entidade empregadora tinha como objectivo, ou efeito, afectar a dignidade da trabalhadora, criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, configurando a figura de ASSÉDIO, tal qual aparece descrito na legislação considerada infringida – n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º do Regime jurídico aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ilícito contra-ordenacional muito grave, nos termos do n.º 1 do artigo 642.º do mesmo regime – pelo que foi levantado o respectivo auto de notícia.*
- 1.9.8.** *No entanto, após a intervenção destes Serviços, em 2006.12.07, a empresa atribuiu à trabalhadora as funções que esta reclamava.*
- 1.10.** *Face a estas informações, a CITE solicitou, em 30.04.2007, ao Senhor Inspector-Geral do Trabalho, os seguintes esclarecimentos complementares:*
- *O assédio, que motivou o levantamento do auto de notícia, deveria ou não considerar-se como consequência do período de ausência da trabalhadora, quase um ano em licença por maternidade, antes e após o parto.*
 - *Ao afirmar que após a intervenção desses Serviços, em 2006.12.07, a empresa*

atribuiu à trabalhadora as funções que esta reclamava, se se considerava que a empresa deixaria de violar os direitos da trabalhadora.

1.11. Em 14.06.2007, a CITE recebeu do Senhor Inspector-Geral do Trabalho, as seguintes informações complementares:

1.11.1. *A trabalhadora ..., esteve ausente do serviço no período de 2005.08.31 a 2006.07.17, por motivo de baixa médica de gravidez de alto risco e gozo de licença de maternidade, em virtude de ter sido mãe em Novembro de 2005.*

1.11.2. *Não foi possível a estes Serviços apurar se o procedimento da empresa, após o seu regresso, foi em função da baixa por maternidade ou consequência da reestruturação levada a cabo, uma vez que esta alega e comprova, através de documentação vária, que foram motivos conjunturais e estruturais que estiveram na origem das alterações que vieram a ser produzidas.*

1.11.3. *Assim, em Janeiro de 2006, e de acordo com os elementos recolhidos na empresa, a estrutura organizativa da actividade em questão sofreu alterações com o objectivo de se ajustar às necessidades de mercado. A reestruturação parece ter pretendido aproximar o modelo organizacional do ... em todas as empresas, entre as quais a ...*

1.11.4. *Essa é a razão porque antes destas alterações existia uma Área de Apoio ao Cliente e dela faziam parte duas actividades, a saber o Call Center e o Serviço de Estudo de Satisfação ao Cliente, e após a referida reestruturação as duas actividades passaram a fazer parte de um único departamento.*

1.11.5. *Esclarece-se, ainda, que a situação da trabalhadora no que se refere à reestruturação não foi um caso isolado, pois sucedeu com vários outros trabalhadores, tendo uns optado pela rescisão do contrato de trabalho e outros pelo reenquadramento, tendo-lhes sido atribuídas novas funções.*

1.11.6. *No que concerne à afirmação após a intervenção destes Serviços, em 2006.12.07, a empresa atribuiu à trabalhadora as funções que esta reclamava, foi sempre entendido que a mesma havia violado direitos da trabalhadora, nomeadamente no que se refere à pressão indevidamente exercida para colocar termo à relação laboral, razão pela qual foi levantado o competente auto de notícia. Entende-se, mesmo, que as mudanças de posição quer da empresa quer da reclamante, se deveram à acção pedagógica exercida*

por estes Serviços, em diversas intervenções que levou a cabo, tendo sempre em vista a aproximação das partes pela via do diálogo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, *a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.*

2.1.1. A alínea *d)* do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, dispõe que *competete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspecção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado.*

2.2. Em matéria de igualdade destacamos os seguintes artigos da Constituição da República Portuguesa:

2.2.1. O artigo 59.º, n.º 1, alíneas *a)*, *b)* e *c)*, que dispõe que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

b) À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) À prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.

2.2.2. N.ºs 1, 2 e 3 do artigo 68.º, que referem o seguinte:

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
3. *As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.*

2.3. No que se refere à legislação comunitária destacamos as seguintes directivas:

2.3.1. A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, que no n.º 1 do artigo 2.º estabelece que *o princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.*

2.3.1.1. O n.º 2 do mencionado artigo define *assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.*

2.3.1.2. O n.º 3 desse mesmo artigo refere que *o assédio e o assédio sexual, na acepção da presente directiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos.*

2.3.1.3. O n.º 7 do citado artigo 2.º refere que *a presente directiva não prejudica disposições relativas à protecção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade. As mulheres que gozem de licença de maternidade têm o direito, após o termo da licença, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência. Um tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade na acepção da Directiva 92/85/CEE constitui uma discriminação na acepção da presente directiva.*

2.3.1.4. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de

tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) consagra normas idênticas às referidas nos pontos 2.3.1.1. e 2.3.1.3., respectivamente, nos seus artigos 2.º, n.º 1, alínea c) e 15.º, proibindo, também, a discriminação directa ou indirecta, em razão do sexo, nas condições de trabalho, que, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 2.º da citada directiva, inclui qualquer tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade na acepção da Directiva 92/85/CEE, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE.

- 2.4.** A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 22.º, 23.º n.º 1 e 24.º n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, respectivamente, o direito à igualdade no trabalho, a proibição da discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador.
- 2.5.** Com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias, a CITE, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, solicitou à Inspeção-Geral do Trabalho, cuja intervenção estava em curso, por já ter sido requerida pela queixosa, esclarecimentos complementares sobre os factos apurados.
 - 2.5.1.** A Inspeção-Geral do Trabalho, actualmente designada por Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), não apurou que a violação dos direitos da trabalhadora queixosa, objecto do respectivo auto de notícia, fosse consequência do exercício do seu direito à licença de maternidade antes e após o parto, uma vez que, durante a sua ausência, a empresa levou a cabo uma reestruturação, *que esta alega e comprova, através de documentação vária, que foram motivos conjunturais e estruturais que estiveram na origem das alterações que vieram a ser produzidas.*
 - 2.5.2.** A ACT esclarece, ainda, *que a situação da trabalhadora no que se refere à reestruturação não foi um caso isolado, pois sucedeu com vários outros trabalhadores, tendo uns optado pela rescisão do contrato de trabalho e outros pelo reenquadramento, tendo-lhes sido atribuídas novas funções.*
- 2.6.** Assim, não se comprovando que a mencionada violação dos direitos da queixosa tenha sido consequência do exercício do seu direito à licença por maternidade, não é possível enquadrar essa violação de direitos no conceito de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, pelo que, tratando-se de matéria que está fora do âmbito da discriminação entre homens e mulheres no trabalho, não se integra nas competências da CITE.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, não se afigurando, de acordo com a avaliação feita pela ACT, existirem indícios de discriminação em função da maternidade na situação da trabalhadora ..., após o seu regresso ao trabalho na ..., S.A., e tendo já esta empresa sido autuada por assédio moral, considera a CITE que a matéria constante da queixa apresentada pela referida trabalhadora excede as suas competências de apreciação, por estar fora do âmbito da discriminação entre homens e mulheres no trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Consideramos que estão preenchidos os requisitos da Directiva citados no ponto 2.3.1.3. e neste sentido entendemos que existe uma discriminação em função da maternidade.