



PARECER N.º 227/CITE/2011

Assunto: Protecção da Parentalidade – Direito a retomar a actividade contratada

Processo n.º 633 – QX/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Julho de 2011, a CITE recebeu a seguinte exposição da trabalhadora ..., trabalhadora em funções públicas na Junta de Freguesia de ... com a categoria de Técnica Superior de Sociologia desde 23 de Junho de 2008:

“Sou funcionária pública, nomeada, da Junta de Freguesia de ... na categoria de Técnica Superior de Sociologia desde 23 de Junho de 2008. Encontro-me actualmente a sofrer um processo de "mobbing" (agressão psicológica) no meu local de trabalho por parte da Presidente desta Autarquia – Dra. ...

Encontrei-me ausente do local de trabalho por razões imperativas durante grande parte do ano de 2010, fruto de uma gravidez complicada que culminou num parto de um bebé prematuro de 28 semanas e 1 dia.

Em Junho de 2010, às 25 semanas de gestação, foi detectado através de uma ecografia que o meu bebé tinha um ACIU (atraso de crescimento intra-uterino) Grave. A 2 de Julho, fui internada no Hospital Fernando da Fonseca – Amadora-Sintra dado a situação não estar a evoluir no bom sentido e eu ser doente crónica, pois tenho epilepsia.

No dia 10 de Julho de 2010 nasceu o meu filhote de urgência com apenas 28 semanas e 1 dia, 700g e 31cm – prematuro extremo, uma vez que fui afectada pelo síndrome de HELLP – uma complicação resultante da pré-eclampsia que provoca um crescimento de enzimas



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

hepáticas, uma diminuição ao nível das plaquetas, anemia e um crescimento intra-uterino retardado.

A prematuridade do meu bebé levou a que este tivesse 3 meses internado (de 10 de Julho a 8 de Outubro) na UCI de Neonatologia do Hospital Fernando da Fonseca – Amadora-Sintra, período durante o qual gozei de licença de assistência a filho menor.

Quando o meu filho veio para casa iniciei a licença de maternidade durante 150 dias (de 9 de Outubro a 7 de Março). Por aconselhamento médico, dado todas as complicações que decorreram durante o internamento e à sua condição de bebé prematuro estendi a licença de maternidade por mais 3 meses (licença parental alargada).

Cerca de 15 dias antes do dia que findava a licença desloquei-me ao meu local de trabalho – Junta de Freguesia de ... e reuni com a Presidente a fim de saber se esta permitia o gozo das férias relativas ao ano de 2009, que seriam vencidas em 2010, algo que não tive forma de gozar dado todo o enlace acima descrito, as quais foram autorizadas.

Regressei ao meu local de trabalho no dia 4 de Julho de 2011. Como estive ausente durante algum tempo, achei por bem reunir com a Presidente por forma a ficar a par dos projectos/actividades que se encontravam em desenvolvimento. Reunimos cerca de 20m, sendo que nessa reunião para além das muitas acusações infundadas e ameaças veladas, durante as quais estive sempre calada, por ordem da Presidente, foi-me dito que a Junta de Freguesia de ..., na pessoa da Sra. Presidente, não dispunha de funções para eu desempenhar e que a partir daquele dia ia permanecer numa sala que se encontra num edifício junto à sede da Autarquia que é denominado de Núcleo de Acção Social por tempo indeterminado até ao dia em que a Presidente tivesse alguma tarefa para eu desempenhar, o que poderia demorar 1 mês, 1 ano. A Sra. Presidente mencionou ainda que esta situação era do conhecimento e vontade do Executivo da Autarquia de ...

Convidou-me a cessar funções e ameaçou-me de tomar medidas mais duras caso esta situação fosse pública.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Quando cheguei à sala para onde fui mandada, deparei-me apenas com um 1 monitor desligado, 2 cadeiras, 1 mesa e um painel onde estavam afixados panfletos.

Neste edifício encontra-se outra sala que se encontrava trancada, e que dispõe de equipamentos e material de escritório.

No dia 6 de Julho de 2011, 4.ª f., quando me dirigi às 13h à sala da Sra. Presidente para assinar o livro de ponto (que se encontra nesse local desde o dia 4 de Julho) foi-me dito em tom ameaçador pela Sra. Presidente que eu estava expressamente proibida de frequentar o espaço da secretaria da Junta, de falar com as pessoas que lá se encontraram e com as colegas de trabalho.

No dia anterior a esta repressão que se coaduna num atentado à liberdade de expressão e uso do espaço público, eu havia me dirigido à secretaria, após o meu horário de trabalho para tratar de assuntos relacionado com a ADSE (retribuição monetária após entrega de factura de uma consulta) com a colega responsável. Na secretaria encontrava-se uma freguesa que me conhecia, que me cumprimentou e perguntou pelo meu filhote (a conversa não durou mais de 10m). Situação que se repetiu no passado dia 14 de Julho quando me dirigi aos serviços de secretaria para solicitar a emissão de um atestado de residência que necessitava. Nesse mesmo dia fui de novo "convidada" a despedir-me, pedir mobilidade ou até mesmo baixa, entre outras acusações infundadas.

Para além de estar a ser alvo de violência moral, acresce ainda o facto de a Junta de Freguesia não me ter pago até à data parte do montante devido respeitante ao subsídio de férias e de Natal no ano em que me encontrava a gozar licença de maternidade e licença de alto risco (gravidez), de acordo com a Lei 59/2008 art. 41.º do Regime e art. 75.º e 83.º do Regulamento. O mesmo sucede no que diz respeito ao subsídio de refeição, direito esse que reclamo de acordo com art. 76.º do Regulamento do RCTFP (Lei 58/2009, 11 de Set.). Estas ocorrências há muito que foram expostas junto da Sra. Presidente e denunciado em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

diversos Organismos (em anexo envio ofícios enviados à Junta de Freguesia de ...).

Agradeço a resolução desta situação o quanto antes pois a pressão de que estou a ser alvo não é de todo fácil de suportar causando me bastante ansiedade. A minha doença crónica "reclama" que eu tenha uma vida calma e harmoniosa. O meu bebé dada a sua condição de grande prematuro e de bebé de risco face a ter tido uma hemorragia pulmonar aos 3 dias de vida requer muita atenção e cuidados que só consigo prestar se dispuser de um bem-estar psíquico e físico, o que cada dia que passa se está a tornar mais complicado.

Informo que dou autoridade para que a CITE contacte a Junta de Freguesia de ...”

- 1.2.** Em 8 de Agosto de 2011, a CITE recebeu uma segunda exposição da referida trabalhadora, cujo conteúdo se transcreve:

“Encontro-me bastante grata pela forma como a CITE, na sua pessoa, me contactou e esclareceu face à situação que expus.

Informo que procedi, também, hoje ao envio de carta ao IGAL a expor esta situação, bem como à realização de denúncia através do site deste Organismo.

De acordo com o combinado, em anexo encontram-se todas as cartas que enviei à Dra. ..., Presidente da Junta de Freguesia de ..., as quais dão conta da situação exposta, em carta enviada ao CITE a 21.07.2011, relativamente à reivindicação do pagamento dos subsídios (de Férias e Natal) durante os períodos de licença de gravidez de alto risco e maternidade. Nunca solicitei o pagamento do subsídio de refeição à Junta de Freguesia de ... durante a licença de gravidez de alto risco e maternidade, pois desconhecia esse direito até há bem pouco tempo.

Até à presente data, estes subsídios não foram devidamente pagos pela Junta de Freguesia de ..., pois no seu entendimento, os subsídios de Férias e Natal deverão ser pagos "em proporção ao tempo que



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhou” (vide ofício 75-AM/2011), o que não se aplica nas situações reclamadas, de acordo com o artigo 41.º do Regime no disposto no n.º 1 a) b) e e) e o artigo 83.º do Regulamento da Lei 59/2008, de 11 de Set.

No que respeita aos subsídios de refeição, estes também não foram devidamente pagos pela Junta de Freguesia de ..., respeitando o artigo 76.º do Regulamento da Lei 59/2008 de 11 de Set., onde se pode ler que "o direito ao subsidio de refeição é mantido em todas as situações previstos no artigo 26.º" (licenças de maternidade) do Regime.

Como se pode comprovar, em Fevereiro de 2011, a Junta de Freguesia de ... enviou-me ofício 84-AM/2011 onde para além de ter retirado subsídios de refeição que me pagou indevidamente nos meses de Janeiro, Fevereiro e Março de 2010, um ano após o pagamento destes vencimentos, entende, ainda (tal como consta no Doc. 1 anexo ao ofício) que não tenho direito ao subsidio de refeição no decurso das licenças de maternidade e alto risco.

Remeto, também, todos os ofícios que recebi da Junta de Freguesia de ... durante o período de licença de maternidade, que atestam os factos descritos em carta que enviei ao CITE a 21.07.2011.

Uma vez que estive ausente cerca de 1 ano do meu local de trabalho, por razões imperativas já descritas, e de no decorrer da minha licença de maternidade ter havido uma troca de ofícios e emails entre mim e a Junta de Freguesia de ..., relativamente à questão dos subsídios e aos montantes a devolver à JFM, que me foram indevidamente pagos, por um lapso realizado pela Junta de Freguesia de ... junto da Segurança Social, relativamente à taxa que descontava sobre a minha pessoa, leva-me a crer que a situação em que me encontro (ausência de delegação de funções) só poderá ser um acto de discriminação resultante do exercício dos meus direitos no âmbito da protecção da maternidade.

Note-se que a Junta de Freguesia de ..., em Abril de 2010, quando requeri junto da SS a primeira licença de gravidez de alto risco, não se encontrava a descontar a taxa correcta sobre a minha pessoa para a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Segurança Social (vide em anexo ofícios SS) – situação que desconhecia.

Logo que fui notificada pela SS, em Maio de 2010, entreguei cópia do ofício recebido da SS nos serviços de secretaria da Junta de Freguesia de ... Sinceramente, quando recebi o 1.º ofício da SS, não entendi muito bem o porquê do indeferimento, pois apenas mencionava que me "encontrava vinculada com uma taxa de 23,08%", não me conferindo direito aos subsídios no âmbito da parentalidade. Estranhei essa situação e dirigi-me aos serviços da SS por forma a ser esclarecida, o que não aconteceu. O que me disseram foi que a taxa (%) que estava a ser descontava para SS não era suficiente para ter direito ao subsídio requerido. As colegas da secretaria da Junta de Freguesia de ... também não me souberam esclarecer.

A Junta de Freguesia de ... assumiu o pagamento de todas as licenças que apresentei para justificar a minha não comparência ao local de trabalho. Note-se que eu nunca, em momento algum, exigi o pagamento das mesmas à Junta de Freguesia de ... Esta situação é-me completamente alheia e apenas me tem causado dissabores.

Como infelizmente a minha gravidez não estava a correr bem, sendo que, no decorrer de uma licença de alto risco fui internada e o meu bebé acabou por nascer muito antes do tempo, prematuro de 28 semanas, os ofícios que recebia da Segurança Social mediante apresentação de requerimento de licença (alto risco, faltas para assistência a filho menor e maternidade), a mencionar que estavam indeferidos, não eram motivo de interesse maior para mim, no sentido de apurar o porquê do termo da decisão da notificação. Encontrava-me a passar uma situação muito complicada, pois o meu filho encontrava-se internado na UCI de Neonatologia do HFF na Amadora com um diagnóstico de saúde reservado e muito complicado.

De boa fé, julguei que seria a Junta de Freguesia de ..., a entidade responsável pelo pagamento das licenças. A situação processou-se deste modo, até que no dia 17 Dezembro de 2010 uma colega de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalho, enviou-me email a solicitar "cópia do ofício que recebeste da Segurança Social em resposta à tua primeira baixa", ressalve aqui o facto de eu ter entregue esta cópia em de Maio 2010 nos serviços de secretaria. Enviei cópia do ofício tal como o solicitado, e no dia 18 de Janeiro recebi da Junta de Freguesia de ... o ofício 38-AM/2011 que se encontra em anexo, ao qual respondi por email no dia 25 de Janeiro de 2011, no qual solicito a entrega dos recibos de vencimento, de Abril de 2010 até Dezembro de 2010, que não me haviam sido entregues. No dia 31 de Janeiro de 2011 foram, assim, enviados por e-mail todos os recibos de vencimento que solicitei.

Como não estava a par da legislação no que concerne à protecção na parentalidade consultei alguns sites como o da DGAL, DGAEP para me inteirar dos meus direitos, li alguma legislação, consultei um advogado amigo, questioneei na Segurança Social como era a questão dos subsídios de Férias e Natal e fiquei com a sensação que esta questão dos subsídios era ambígua, pois nunca obtive uma resposta clara e objectiva.

Informaram-me que deveria de consultar o Regime do Contrato em Funções Públicas e pesquisar no site da DGAEP, onde verifiquei que tinha direito ao subsídio de Férias e Natal como se tivesse efectivar serviço e também ao de refeição. Desse modo, enviei um ofício à Junta de Freguesia de ... no dia 16 de Fevereiro de 2010 (vide em anexo), a solicitar o modo de cálculo dos montantes a devolver e a devida correcção do modelo 3 – declaração de IRS, que me respondeu com o ofício 84-AM/2011 de 18 de Fevereiro (o qual se encontra em anexo). A 23 de Fevereiro de 2011 procedi à transferência bancária do montante a devolver à Junta de Freguesia de ..., que de acordo com cálculos que havia efectuado, e no meu entender, se encontravam correctos (vide em anexo carta enviada por mim à Junta de Freguesia de ...). Sendo que a 14 de Março de 2011 recebi o ofício 108-AM/2011 que dava conta que se não procedesse ao pagamento do montante requerido pela Junta de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Freguesia de ... em ofício 84-AM/2011 me instruíam um processo disciplinar.

Assim, a 22 de Março de 2011 procedi à transferência do restante dinheiro que reclamavam, por receio de ser acusada de desobediência.

Sendo que não desisti de reclamar os meus direitos, consultei o STAL a 22 de Março de 2011 expondo toda a situação. O STAL enviou uma carta à Junta de Freguesia de ... a 5 de Abril de 2011 (vide em anexo). Até a presente data a Junta de Freguesia de ... não deu qualquer resposta a este Sindicato. Para esclarecimento desta situação consultei o CITE a 21 de Abril de 2011, onde reuni com um advogado, que me informou do direito ao subsídio de Férias e ao de refeição durante a licença de maternidade. Enviei, também um email para o IGAL a expor a situação do não pagamento dos subsídios que reclamava, o qual me remeteu o ofício que se encontra em anexo.

Consultei um advogado, para que me esclarecesse devidamente e me ajudasse a reivindicar os meus direitos. Como estava no prazo limite de entrega da declaração do modelo 3 do IRS Finanças (sendo que a 1ª que a Junta de Freguesia de ... tinha emitido declarava que eu tinha auferido no ano de 2010 um montante 3 vezes superior ao real) e como já havia pedido a 03-05-2011 a correcção da mesma pela 2ª vez, bem como dos recibos de vencimento devidamente corrigidos à Sra. Presidente e esta nunca me havia respondido. Solicitei ao advogado para enviar uma carta a solicitar essa correcção (vide em anexo carta enviada pelo Advogado à Autarquia de ...). Uma vez que os descontos de IRS apresentavam uma proporção de 36,07% dos rendimentos, fui notificada pelas Finanças para prestar declarações (vide em anexo ofício).

Os motivos pelos quais denunciei esta situação à CITE consistem no facto da condição em que me encontro na Junta de Freguesia de ... resultarem, no meu entender, de ter reclamado os meus direitos enquanto trabalhadora a gozar as licenças de alto risco, faltas para assistência a filho e maternidade, pois quando voltei ao meu local de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalho e reuni com a Presidente a 4 de Julho de 2011, a mesma referiu "não tenho medo do STAL" e a que a carta que um advogado lhe havia enviado também não a incomodava. Até à presente data permaneço, numa sala, num edifício anexo ao da Junta de Freguesia de ... sem que me sejam atribuídas quaisquer funções. Nunca poderá a Sra. Presidente, nem o Executivo alegar que já não dispõe de funções para a minha categoria. Verifiquei no meu 1.º dia de trabalho (dia 4 de Julho 2011) e até à presente data que a Junta de Freguesia de ... dispunha de duas estagiárias, as quais estiveram a desempenhar uma das funções que exercia há muito – Coordenadora das Actividades de Tempos Livres realizadas pela Autarquia. Para além dessa função, exercia outras mais, que se encontram devidamente descritas em documento anexo, sendo que a maioria dessas funções foram assumidas por uma colega de trabalho, à excepção da de gestora de qualidade, uma vez que a Autarquia de ... suspendeu o certificado dos seus serviços à APCER em 2010.

Esta situação tem contribuído para que tenha com mais frequência pequenas crises de epilepsia, sendo que até isto a Presidente mencionou no passado dia 4 de Julho de 2011, que não usasse (como se alguma vez, eu o tivesse feito) a minha doença, porque não a sensibilizava. Em anexo, encontra-se declaração médica que atesta a minha condição de doente crónica. O certo é que desde a gravidez, tinha melhorado substancialmente e andava a tomar muito menos medicação e agora que me encontro nesta situação sinto-me muito mais nervosa e ansiosa e tomo medicação que já não tomava há cerca de um ano.

Como mencionei, em carta anterior, o meu bebé, dada a sua prematuridade, trata-se de um bebé de risco, que necessita de cuidados médicos diferentes de um bebé de termo. Necessita frequentemente de ir a consultas médicas de várias especialidades, realizar exames, análises e actualmente frequenta o Hospital Fernando da Fonseca - Amadora-Sintra duas vezes por semana, para realizar consultas de fisioterapia por forma a que corrija um parâmetro de extensão e para que



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

o seu desenvolvimento motor e cognitivo se desenvolva apropriadamente de acordo com a sua idade (vide em anexo declaração médica).

Apelo ao bom senso dos Organismos onde denunciei esta situação e à sua intervenção o mais rapidamente possível, pois necessito de ter boas condições de trabalho do ponto de vista emocional, por forma a conseguir estar bem psicologicamente e prestar todos os cuidados que um bebé necessita, os quais são um tanto quanto mais exigentes, dadas as condições em que nasceu o meu filho.”

- 1.3.** Foram solicitados à entidade empregadora pública, Junta de Freguesia de ..., a 28 de Julho de 2011, esclarecimentos tidos por convenientes sobre a questão em análise, vindo a mesma referir que:

“Em resposta ao ofício n.º 1931/2011, de 28 de Julho p.p., acerca do assunto em epígrafe, a Junta de Freguesia de ... vem prestar os esclarecimentos tidos por adequados.

A funcionária ..., por motivos de maternidade, esteve afastada do serviço pelo período indicado, durante o qual e antes e depois do mesmo, a Junta de Freguesia de ... sempre cumpriu, escrupulosamente, com todos os direitos e deveres legais que assistem à funcionária.

Quando a funcionária retomou o serviço foi-lhe afectada uma sala, exclusiva para seu uso.

Por força dos constrangimentos orçamentais, do conhecimento público, vimo-nos forçados a cancelar os projectos existentes, pelo que não temos tarefas compatíveis com a categoria profissional da funcionária.

Quanto ao resto mais não são que insinuações gratuitas que desmentimos categoricamente.”

- 1.4.** Em 5 de Setembro de 2011, foi solicitada à Inspeção-Geral da Administração Local (IGAL) informação relevante quanto a este assunto, uma vez que a resposta da Junta de ... foi inconclusiva relativamente à



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

situação da trabalhadora, designadamente ao direito de retomar a actividade contratada e tendo a trabalhadora informado a CITE que denunciou a situação em análise àquela Inspeção.

1.5. A Inspeção-Geral da Administração Local é um serviço central da administração directa do Estado dotado de autonomia administrativa e que, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 326-A/2007, de 28 de Setembro, tem como principais atribuições, em todo o território nacional, com excepção das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, designadamente as seguintes:

- Efectuar acções inspectivas, sob a forma de inspecções, inquéritos e sindicâncias aos órgãos e serviços das autarquias locais e entidades equiparadas;
- Analisar as queixas, denúncias, participações e exposições respeitantes à actividade desenvolvida pelas entidades tuteladas, propondo, quando necessário, a adopção das medidas tutelares adequadas;
- Proceder à instrução dos processos no âmbito da tutela administrativa e financeira da administração autárquica e entidades equiparadas;
- Participar aos órgãos competentes para a investigação criminal os factos com relevância jurídico-criminal.

1.6. Em 13 de Setembro de 2011, a Inspeção-geral da Administração Local informou a CITE nos seguintes termos:

“Relativamente ao assunto em epígrafe, informo V.ª Ex.ª que, como já informámos a interessada, atenta a gravidade da matéria, a mesma deverá ser enviada ao Exm.º Magistrado do Ministério Público junto do Tribunal Administrativo e Fiscal de Sintra.”

1.7. A trabalhadora junta às suas exposições os seguintes elementos:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Ofício 75-AM/2011 da Junta de Freguesia de ... à trabalhadora, de 11.02.2011;
- Ofício 84-AM/2011 da Junta de Freguesia de ... à trabalhadora, de 18.02.2011;
- Ofícios da Segurança Social, de 10.05.2010 e 02.06.2010;
- Relatório médico do filho da trabalhadora, da Unidade de Cuidados Intensivos e Especiais Neonatais, de 05.10.2010;
- Ofício 38-AM/2011 da Junta de Freguesia de ... à trabalhadora, de 18.01.2011;
- Ofício enviado pela trabalhadora à Junta de Freguesia de ..., de 16.02.2010;
- Ofício enviado pela trabalhadora à Junta de Freguesia de ..., a 23.02.2010;
- Ofício 108-AM/2011 da Junta de Freguesia de ... à trabalhadora, de 14.03.2011;
- Ofício enviado pela trabalhadora à Junta de Freguesia de ..., a 22.03.2010;
- Ofício do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL) de 5.04.2011;
- Ofício da Inspeção-geral da Administração Local (IGAL);
- Ofício do advogado da trabalhadora dirigido à Presidente da Junta de Freguesia de ..., de 19.05.2011;
- Informação das Finanças relativa ao contribuinte ... e ofício do Ministério das Finanças, de 15.06.2011;
- Descrição de funções da trabalhadora;
- Declarações médicas do filho, de 11.02.2011 e de 04.07.2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como “missão” e um “objectivo” da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas acções (Considerando 2).

Neste sentido:

- 2.1.1.** Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente a protecção dos direitos das mulheres em licença de maternidade no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respectivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência (Considerando 25).
- 2.1.2.** A adopção de disposições relativas ao ónus da prova tem um papel significativo na garantia da aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento. De acordo com o Tribunal de Justiça deverão, pois, ser tomadas medidas para garantir que o ónus da prova incumba à parte demandada em caso de presumível discriminação (Considerando 30).
- 2.1.3.** De acordo com o artigo 15.º da referida Directiva, sobre a retoma de funções após licença de 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*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.”

2.2. Ainda de acordo com a Directiva mencionada, a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento requer a aplicação de procedimentos adequados por parte dos Estados-Membros.

Neste sentido, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa dispõe, na alínea b) do seu n.º 1, que *“Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

(...) 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 (...).”

2.3. Em sentido semelhante vem a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aplicável aos serviços das administrações autárquicas, de acordo com o n.º 1 do artigo 3.º e o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, determinar, na sua alínea c) do artigo 87º que a entidade empregadora pública deve *“Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral”*.

2.3.1. A referida Lei vem, ainda, estabelecer alguns princípios orientadores da actuação das entidades empregadoras públicas, tais como:

2.3.1.1. *“É proibido à entidade empregadora pública (...) b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho”* (alínea b) do artigo 89.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

2.3.1.2. *“A entidade empregadora pública deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções*



mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional” (n.º 4 do artigo 113.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

2.3.1.3. *“A entidade empregadora pública não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”* (n.º 1 do artigo 14.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

2.4. A Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, determina no seu artigo 22.º sob epígrafe “Protecção da maternidade, paternidade e adopção”, a aplicação do regime da protecção da parentalidade previsto no Código do Trabalho aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação. Aluda-se, ainda, a que, de acordo com o n.º 1 do artigo 14.º do Regime dessa mesma Lei, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, por motivos de maternidade.

2.5. No que respeita aos efeitos das ausências de trabalhadora por motivo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez; licença parental; licença parental complementar ou faltas para assistência a filho, determina o n.º 1 do Artigo 65.º do Código do Trabalho, que não há perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, sendo as referidas ausências consideradas como prestação efectiva de trabalho. As situações referidas dão direito a um subsídio, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril, que consagra o Regime de Protecção Social na Parentalidade dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas.



2.6. Por se tratar de matéria respeitante ao regime remuneratório na Administração Pública, aluda-se a que, de acordo com a informação disponível em www.dgaep.gov.pt, no capítulo dedicado a “FAQ’s: V – Maternidade, paternidade e adopção – Parentalidade”:

“25. Se durante os meses de Junho ou Novembro o(a) trabalhador(a) se encontrar no gozo de alguma das licenças do âmbito da parentalidade, deve-lhe ser pago subsídio de férias ou de Natal? Sim, o(a) trabalhador(a) que esteja a gozar as licenças parental, em qualquer das modalidades, por gravidez de risco, por interrupção da gravidez, por adopção, parental complementar alargada, ou que se encontre noutras situações de ausência, no âmbito da protecção da parentalidade, e a receber o respectivo subsídio, mantém o direito a que lhe seja paga a remuneração correspondente ao subsídio de férias ou de Natal, nos meses do respectivo pagamento, tal como se se encontrasse a prestar trabalho efectivo, independentemente de estar enquadrado no regime de protecção social convergente ou no regime geral de segurança social.”

“34. Durante as ausências do âmbito da parentalidade há direito à atribuição do subsídio de refeição?

Sim, os trabalhadores da Administração Pública, independentemente da modalidade de vinculação, mantêm o direito ao subsídio de refeição, mas só nas seguintes situações:

- licença parental, em qualquer das modalidades;
- licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- licença por interrupção de gravidez;
- licença por adopção;
- situações de dispensas para consultas, para amamentação ou aleitação;
- faltas para assistência a netos aquando do nascimento de filho de pais adolescentes;
- dispensas de prestação de trabalho no período nocturno e para prevenção de exposição a riscos para a segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Cfr. Código do Trabalho (art. ^{os} 33.º e segs.) e n.º 1 do art. 76.º do Regulamento (anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).”

2.6.1. Não obstante a informação constante do site da DGAEP, é doutrina unânime desta Comissão que, no que respeita ao subsídio de Natal, tem esta Comissão, genericamente, entendido não prejudicar o princípio da igualdade e não discriminação o facto da entidade empregadora não proceder ao pagamento do subsídio de Natal nos proporcionais referentes aos períodos de ausência, conforme os Pareceres n.º 17/CITE/2000 e 88/CITE/2010, disponíveis em www.cite.gov.pt, uma vez que “O entendimento perfilhado no presente parecer não prejudica o princípio da igualdade e não discriminação, por motivo de maternidade consagrado no artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, pelo que qualquer caso em concreto, em que se verifique a violação deste princípio, poderá ser invocado pelo/a trabalhador/a em sede própria”.

Assim e face ao exposto afigura-se que a trabalhadora teria direito a que lhe fossem pagos os subsídios de férias e de refeição, de acordo com o n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho e dos artigos 75.º e 83.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, segundo os quais, a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, a licença parental, a licença parental complementar e a falta para assistência a filho não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, sendo as respectivas ausências consideradas como prestação efectiva de trabalho.

2.7. Decorre dos elementos em análise, que a trabalhadora após retomar a sua actividade laboral, foi impedida de exercer as funções para que foi contratada, sendo colocada numa sala, que se encontra num edifício junto à sede da Autarquia que é denominado de Núcleo de Acção Social, sem que lhe fossem atribuídas quaisquer funções.



- 2.8.** A Presidente da Junta de Freguesia de ... justifica tal situação devido a constrangimentos orçamentais que levaram a cancelar os projectos existentes, não tendo, actualmente, tarefas compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora.
- 2.9.** Relativamente a esta questão, como decorre da alínea b) do artigo 89.º do Regime da Lei n.º 59/2008 supracitado no ponto 2.3.1.1., é proibido à entidade empregadora pública obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.
- 2.9.1.** Mais ainda, há que proceder à conciliação com o n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho que refere que *“No termo de qualquer situação de licenças, faltas, dispensas ou regime de trabalho especial, a trabalhadora tem direito a retomar a actividade contratada”*.
- 2.9.2.** Aluda-se, a título exemplificativo, ao que foi proferido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 04.07.2011, Processo n.º 342/09.0TTBCL.P1, em www.dgsi.pt a propósito do dever de ocupação efectiva: *“A doutrina e a jurisprudência são unânimes em reconhecer que o nosso sistema juslaboral consagra um verdadeiro dever de ocupação efectiva a cargo do empregador. Em abono dessa opinião chama-se à colação, não só as disposições constitucionais, designadamente as que se referem aos direitos fundamentais dos trabalhadores – arts. 53º, 58º n.º 1 e 2 e 59º n.º 1, al. b) da CRP – mas também alguns preceitos do CT e, ainda, os princípios fundamentais do sistema, em particular, o da boa-fé.*
A prestação do trabalho, mais do que nenhuma outra, implica a assunção de determinadas condutas positivas por parte do trabalhador. Antes mesmo da obrigação de retribuir, pode dizer-se que se liga à prestação do trabalho uma outra destinada a possibilitá-la (incumbe ao empregador fornecer as condições materiais necessárias ao exercício



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

da prestação laboral). A colaboração creditória assume, pois, no contrato de trabalho, uma relevância fundamental. A execução do trabalho reclama por parte do empregador, o fornecimento das condições materiais necessárias ao exercício da prestação laboral. Logo, para que esta se torne viável, não basta que o trabalhador se disponha a exercitá-la; é ainda indispensável a cooperação do dador do trabalho, traduzida naquelas condições materiais e organizativas.

Assim, é legítimo afirmar que, celebrado o contrato, o trabalhador tem direito a ser efectivamente ocupado (não apenas ter um posto de trabalho, mas sim um trabalho que lhe concede realização pessoal e profissional), não podendo o empregador, sem justificação definida, deixá-lo inactivo ou improdutivo. Como refere Monteiro Fernandes, tal afirmação assume especial relevo naqueles casos nos quais o exercício efectivo da profissão corresponde a "interesses importantes do trabalhador, podendo a inactividade injustificada (embora com direito a salário) causar-lhe desvantagens profissionais e pessoais sérias".

Mais ainda: "É inquestionável que a entidade patronal, no uso do seu poder determinativo da função, tem legitimidade para proceder à distribuição de tarefas segundo as necessidades da empresa e as aptidões dos seus trabalhadores.

Mas também é ponto assente que o exercício desse poder tem como limites necessários o respeito das garantias e dos direitos dos trabalhadores decorrentes da relação de trabalho, nos quais se inclui o direito à ocupação efectiva – cf. art. 122º, alínea b), do CT¹ – acrescentando para o empregador os deveres de, na execução contratual, proceder de

¹ O artigo mencionado refere-se ao Código de Trabalho de 2003, cuja redacção actual se encontra prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 129º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos seguintes termos: "É proibido ao empregador (...) obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho".



boa fé e de assegurar a promoção humana e profissional do trabalhador – cf. arts. 119º, nºs 1 e 2, do CT²”.

Por último: “Ora, como se escreveu no Ac. da RL de 09/03/06, mesmo que se justifique a não ocupação efectiva durante um certo lapso de tempo, este último não pode ser muito dilatado, mas tão somente o necessário a encontrar um posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador. E, cite-se: “(...) não sendo legalmente permitido que de uma reestruturação ou reorganização do trabalho da empresa, resulte para os trabalhadores uma desqualificação ou uma desocupação total durante vários anos ou até que o trabalhador se reforme”.

2.10. Relativamente ao caso em análise refira-se que, ónus da prova, em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional e nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de licença, por maternidade, dispensas para consultas pré-natais, entre outras, cabe à entidade empregadora pública que deve, assim, clarificar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum factor de discriminação (artigo 9.º do Regulamento e n.º 3 do artigo 14.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

2.11. Da análise dos factos relatados resultam dúvidas sobre os propósitos da conduta adoptada pela entidade empregadora pública, designadamente para um eventual incumprimento do estabelecido no n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho, visto que incumbindo à Junta de Freguesia de ... o ónus de provar que não praticou qualquer acto discriminatório, pelo contrário, a entidade empregadora não descreveu quais as tarefas inerentes à categoria profissional da queixosa e em que medida os

² O artigo mencionado refere-se ao Código de Trabalho de 2003, cuja redacção actual se encontra prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 126º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos seguintes termos: “1. O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.” e “2. Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

constrangimentos orçamentais afectaram o desenvolvimento das tarefas que a trabalhadora vinha realizando.

2.12. Quanto a uma eventual situação de assédio, refira-se que, de acordo com o n.º 2 do artigo 15.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo 14.º, designadamente sexo e situação familiar, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2.12.1. Os comportamentos de uma entidade empregadora para que se traduzam num acto de assédio, é necessário que os mesmos se encontrem inseridos em procedimentos reiterados ao longo do tempo, afectando a dignidade do trabalhador ou a sua saúde.

2.12.2. Atenta a factualidade descrita ao longo do Parecer, não é inequívoco que a trabalhadora não esteja a ser vítima de assédio moral em virtude do uso de direitos relacionados com a maternidade, uma vez que a entidade empregadora pública não cumpriu o ónus de provar o contrário.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE delibera considerar afigurar-se a existência de indícios de acto discriminatório contra a trabalhadora ..., visto que, tal como afirmado pela entidade empregadora pública Junta de Freguesia de ..., a mesma foi impedida de exercer a actividade laboral para a qual foi contratada, após usufruir dos direitos de parentalidade previstos na



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

lei, pelo que se recomenda à Junta de Freguesia de ... que atribua à trabalhadora funções de acordo com o seu conteúdo funcional.

- 3.2.** A CITE delibera, ainda, enviar o processo em apreço à Inspeção-Geral da Administração Local, para os efeitos tidos por convenientes.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2011**