



PARECER N.º 47/CITE/2011

Assunto: Igualdade e não discriminação em função do sexo – Assédio de trabalhadora lactante

Processo n.º 970 – QX/2010

I – OBJECTO

1.1. Em 23.11.2010 e em 11.02.2011, a CITE recebeu duas exposições da trabalhadora ..., técnica administrativa na empresa ..., Unipessoal Limitada, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

- É funcionária da empresa desde 1.01.2007, com a categoria profissional de técnica administrativa, tendo desempenhado funções compatíveis com a sua categoria profissional até iniciar o gozo da licença parental que terminou no dia 29 de Outubro de 2010;
- Quando regressou da referida licença deparou-se com a falta de condições físicas do seu local de trabalho, designadamente, falta de computador, cancelamento de endereço de e-mail, os seus objectos arrumados numa caixa de cartão, ausência de material de escritório e atribuição de uma carteira partida;
- Por volta das 10.00h da manhã do primeiro dia de trabalho, após a licença parental, foi-lhe referido que não havia trabalho e que iria ser colocada a fazer cobranças;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- As tarefas que executava estavam agora a ser desempenhadas por um homem que foi contratado no início do gozo da sua licença parental;
- As novas ordens de serviço “consistem em fazer visitas a determinados clientes (...) alguns já ex-clientes com acções judiciais interpostas pela empresa, que têm dívidas para com a empresa”, em “instalações de clientes que já não existem, instalações em zonas remotas do país, casas particulares onde me é dito que há possibilidade de lá apanhar os gerentes”;
- “Tal actividade faz com que tema pela sua segurança e não permita que seja “bem sucedida na minha demanda para obter dinheiro”;
- Nos primeiros 10 dias de trabalho foi-lhe negado o direito a exercer a amamentação;
- Sendo lactante, foi-lhe solicitado trabalho suplementar no primeiro dia após o regresso da licença parental, tendo trabalhado 10 horas sem qualquer tipo de compensação e sem que pudesse amamentar o filho;
- Desde que comunicou que estava grávida foi-lhe dito que a empresa não contaria mais consigo. No entanto, recusou-se a sair e não aceitou qualquer acordo, continuando a trabalhar até ao dia 25.01.2010;
- O filho nasceu no dia 28.02.2010;
- Informou a empresa de que, após a licença parental inicial de 5 meses, pretendia gozar a licença parental complementar por 3 meses. Por esse motivo foi chamada à empresa e foi-lhe dito que já não haveria lugar para si e que deveria cessar os contactos com a empresa;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Foi insistentemente abordada pelo advogado da empresa, “que inclusive se deslocou a minha casa, e que tentou fazer-me assinar um acordo de revogação do meu contrato de trabalho com base na extinção fictícia do meu posto de trabalho”;

- Às 10.20h do dia 18.11.2010 voltou a ser contactada pelo advogado da empresa, tendo solicitado ao mesmo que realizasse as comunicações por escrito o que lhe foi negado;

- Já no processo de recrutamento a empresa de recursos humanos responsável perguntou-lhe se pretendia constituir família, uma vez que os gerentes da empresa não queriam uma administrativa que se ausentasse por motivo de maternidade;

- Recebeu nota de culpa no dia 17.12.2010 por alegadamente não ter cumprido ordens que a empresa afirma caberem no âmbito das suas funções;

- “O assédio da empresa (... , Unipessoal, Lda.) sobre mim não cessou e as abordagens através do advogado da empresa e de outros interlocutores para me fazerem aceitar um acordo de revogação do meu contrato de trabalho com base numa falsa extinção do meu posto de trabalho também não”;

- “Na sequência da minha licença de parentalidade, foi contratado para o meu posto de trabalho um trabalhador homem que passou a desempenhar as funções que me estavam adstritas. Com o meu regresso, estou a ser forçada a sair, mas esse colaborador mantém-se na empresa, por isso, a haver extinção de posto de trabalho seria o meu colega a ser abrangido e não eu.”;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- “Tentaram forçar-me a gozar os 25 dias úteis de férias de 2011 entre 17 de Janeiro e 18 de Fevereiro” o que foi “nestas circunstâncias, mais uma manobra que visou forçar a minha saída da empresa.”;

- Recorreu a um “comité independente para o qual os empregados do grupo ... de todo o mundo podem denunciar situações anómalas”;

- “(...) a ordem abusiva para tirar os 25 dias de férias entre 17 de Janeiro e 18 de Fevereiro ficou suspensa.”;

- “Neste momento, vou trabalhar todos os dias mas não me dão trabalho para fazer (...). Durante todo este tempo, apenas me foi atribuída uma pequena tarefa que me ocupou um total de 2 ou 3 horas entre 18 e 26 de Janeiro, nada mais.”;

- “Eu estou sem trabalho atribuído, mas verifico que o meu trabalho e as minhas funções continuam a existir e estão a ser desempenhadas pelo trabalhador que contrataram durante a minha licença de parentalidade, enquanto eu estou a ser impedida de retomar as minhas funções.”

1.2. Em 7.02.2011 e em 15.02.2011, foram solicitados, à entidade empregadora, os esclarecimentos tidos por convenientes sobre as exposições supra mencionada.

Na sequência dessa solicitação veio a empresa, em 23.02.2011 referir o que se transcreve:

“ A - INTRODUÇÃO

1. A ... dedica-se ao aluguer operacional de veículos pesados, tendo iniciado a sua actividade em Fevereiro de 2007.

2. A trabalhadora ... (doravante designada por "trabalhadora" ou "Dr.^a ...") foi contratada, em 6 de Novembro de 2006, para desempenhar todas as



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

funções relacionadas com a área administrativa da empresa, com a categoria profissional de técnica administrativa, conforme resulta do seu contrato de trabalho, cuja cópia adiante se junta como doc. N.º 1.

3. Assim, a Dr.ª ... desenvolvia a sua actividade como funcionária administrativa no apoio aos comerciais da empresa, sendo responsável pela elaboração de propostas a enviar aos clientes, preenchimento e verificação de contratos, arquivo, correspondência com fornecedores e clientes, relacionamento com concessionários e reporte à casa mãe.

4. Em 2007 e 2008, a empresa foi construindo a sua carteira de clientes, mediante a celebração de contratos de aluguer operacional de veículos pesados com os respectivos locatários.

5. Fruto da conjuntura económica nacional e internacional, o ritmo de angariação de novos clientes foi abrandando e começaram a surgir problemas com a cobrança dos alugueres, devido ao crescente número de incumprimentos por parte dos locatários.

6. Assim, no exercício de 2009 a empresa apresentou um prejuízo de € 1.882.731,43 (cfr. doc. n.º 2).

7. No Verão de 2009, em conjunto com a gerência da sua sócia única, a sociedade espanhola ... España, SL, a gerência da empresa decidiu que precisava de reforçar a equipa com mais um comercial, que não só se dedicasse à angariação de novos clientes e à negociação dos contratos de aluguer de veículos, mas tivesse também apetência pelas cobranças dos alugueres em dívida, em caso de incumprimento por parte dos locatários.

8. Assim, em 15 de Março de 2010 a empresa contratou, para desempenhar as funções de assessor comercial, o Sr. ...

9. É, pois, falso que o Sr. ... alguma vez tenha desempenhado as funções que a Dra. ... desempenhava.

10. No primeiro semestre de 2010, a situação económico-financeira da empresa agravou-se, verificando-se uma quebra de 46% na facturação relativamente ao período homólogo de 2009, em virtude da crise



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

económica e da concorrência cada vez mais agressiva no mercado do aluguer operacional de pesados.

11. No exercício de 2010, a empresa acabou por sofrer um prejuízo de € 1.561.868,10, antes de impostos.

12. Tornou-se, pois, necessário reestruturar e tornar mais eficiente a estrutura de recursos humanos da ... Portugal, atribuindo ao gerente da empresa, aos seus dois comerciais, ao técnico oficial de contas (prestador de serviços externo à empresa) e aos colegas da casa-mãe em Espanha (no caso destes últimos, apenas a parte de reporting à Alemanha) as tarefas que anteriormente estavam adstritas à Dr.^a ..., o que levou a que o posto de trabalho ocupado pela Dr.^a ... perdesse a sua razão de ser.

B - NEGOCIAÇÕES COM VISTA À CESSAÇÃO POR ACORDO DO CONTRATO DE TRABALHO

13. Face ao supra exposto, em Junho de 2010 a empresa encarregou o ora signatário de negociar com a trabalhadora a cessação por acordo do seu contrato de trabalho.

14. Para tanto, em 17 de Junho de 2010 o ora signatário deslocou-se a casa da trabalhadora, por sugestão desta, uma vez que a mesma alegou não ter disponibilidade para se deslocar ao escritório do signatário, dada a tenra idade do seu filho (cfr doc. n.º 3).

15. A trabalhadora manifestou expressamente a sua disponibilidade para negociar, quer ao ora signatário, quer ao seu chefe, o Eng. ..., que é um dos gerentes da sociedade ...

16. É, pois, falso que o ora signatário tenha tentado que a Dra. ... assinasse um acordo de revogação do seu contrato de trabalho, tendo-se limitado a transmitir-lhe as propostas da empresa e enviado, a pedido da trabalhadora, as respectivas minutas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

17. No âmbito das referidas negociações, o ora signatário apresentou à trabalhadora, a pedido desta e por escrito, propostas para revogação do seu contrato de trabalho em 26-7-2010 e 10-9-2010 (cfr. doc.s n.ºs 4 e 5).

18. Em 10-10-2010, a trabalhadora apresentou uma contraproposta, que não foi aceite pela empresa (cfr. doc. n.º 6).

19. É falso que, no dia 18 de Novembro de 2010, a trabalhadora tivesse solicitado ao ora signatário que realizasse as comunicações por escrito e que este se tivesse negado.

20. O ora signatário apenas solicitou à trabalhadora que esta lhe indicasse quem era o seu advogado, porquanto pretendia transmitir uma nova proposta da empresa e entendia que o assunto devia ser tratado entre advogados.

21. Certo é que, em 19 de Novembro de 2010, o ora signatário apresentou, por escrito, uma nova proposta de cessação por acordo do contrato de trabalho à Dra. ..., que foi por ela recusada (cfr. doc. N.º 7).

22. O ora signatário deu por encerradas as negociações e não mais contactou a trabalhadora, que, na resposta à nota de culpa que apresentou em 14-1-2011, indicou, como seu advogado, o Sr. Dr. ..., um reputado especialista em Direito do Trabalho.

C- DA RETOMA DA ACTIVIDADE CONTRATADA

23. A trabalhadora gozou a sua licença parental (inicial e alargada) de 28 de Fevereiro a 28 de Outubro de 2010.

24. Em 29 de Outubro de 2010, quando regressou da referida licença, a trabalhadora e o seu chefe, Eng. ..., tiveram uma reunião em que este lhe explicou que, face à situação da empresa, era essencial cobrar os alugueres em atraso aos locatários.

25. Nessa data, a trabalhadora sentou-se numa secretária, em cima da qual estavam diversos papéis e o telefone que é utilizado por todos.

26. A cadeira que estava nesse lugar não estava partida, mas tinha um problema de fixação da altura do assento.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

27. Todavia, havia outras cadeiras disponíveis que estavam em bom estado.

28. Nesse dia, a trabalhadora tinha um computador atribuído, o qual avariou, pelo que teve de passar a usar o computador que o técnico oficial de contas também usava.

29. Actualmente, o técnico oficial de contas já não usa esse computador, que está atribuído em exclusivo à trabalhadora.

30. Quanto ao material de escritório, o mesmo estava disponível para todos os funcionários, incluindo a trabalhadora.

31. A conta de e-mail da trabalhadora estava desactivada, porque, durante o gozo da licença parental, esta não lia os e-mails e isso criou um problema técnico, mas foi reactivada em 6-11-2010.

32. Os objectos pessoais da trabalhadora foram efectivamente empacotados numa caixa de cartão enquanto a mesma gozava a sua licença parental, porque, entretanto, a empresa mudou de sala no edifício onde está sedeada.

33. No referido dia 29 de Outubro, o Eng. ... entregou à trabalhadora a ordem de serviço n.º 1-2010, cuja cópia adiante se junta como doc. n.º 8, através da qual encarregou a Dra. ... de efectuar visitas às instalações dos locatários com dividas em mora à ...

34. A trabalhadora acatou essa ordem de serviço e realizou, nessa data, uma primeira visita ao locatário ..., S.A.

35. No relatório dessa primeira visita, cuja cópia adiante se junta como doc. n.º 9, a trabalhadora escreveu o seguinte: "Aguardo novas instruções de acção quanto a este cliente, nomeadamente se a gerência entende que se deva fazer nova visita ou outro tipo de contacto (email, telefone, carta registada, etc.).

Da minha avaliação prévia resulta que o assunto poderia ser tratado com mais eficácia por alguém mais "graduado" do que uma técnica administrativa, não obstante é total a minha disponibilidade."



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

36. É completamente falso que alguma vez tenha sido solicitado trabalho suplementar à trabalhadora.

37. E, analisando o relatório dessa visita, é difícil compreender como é que a trabalhadora alega ter trabalhado 10 horas nesse dia (saiu de Miraflores para Barosa às 10h40 da manhã e terá saído de Barosa, que fica perto de Leiria, às 15h45m).

38. A trabalhadora realizou ainda outras visitas a locatários da ... nos dias que se seguiram.

D - DA DESOBEDIÊNCIA DA TRABALHADORA

Todavia,

39. No dia 15 de Novembro de 2010, a trabalhadora entregou ao gerente ... a comunicação cuja cópia adiante se junta como doc. n.º 10, acusando a empresa de assédio moral.

40. Nesse mesmo dia, a trabalhadora visitou de novo o locatário ..., S.A.

41. No dia 16 de Novembro de 2010, o gerente ... ordenou por escrito à trabalhadora que visitasse o locatário Transportes ... nas instalações deste, que ficam perto de Coimbra, a cerca de 200 quilómetros das instalações da ...

42. A trabalhadora respondeu que não cumpriria essa ordem e, efectivamente, não realizou a referida visita.

43. No dia 17 de Novembro de 2010, o gerente da empresa voltou a ordenar por escrito à trabalhadora que visitasse o locatário Transportes ... e ela voltou a responder-lhe que não cumpriria a ordem, como efectivamente não cumpriu, remetendo-o, desta feita, para a comunicação de 15 de Novembro.

44. No dia 18 de Novembro de 2010, o gerente ... voltou a ordenar à trabalhadora que se deslocasse ao cliente Transportes ... e a trabalhadora voltou a recusar-se a fazê-lo, tendo respondido, por escrito, que remetia o gerente para a referida comunicação de 15 de Novembro.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

45. No dia 19 de Novembro de 2010, sexta-feira, a trabalhadora gozou um dia de férias.

46. Na segunda-feira seguinte, dia 22 de Novembro de 2010, a ..., através do referido gerente, respondeu à acusação de assédio moral, considerando-a infundada, e ordenou à trabalhadora que visitasse, nesse dia, o locatário ..., S.A. e, no dia seguinte, o locatário Transportes ... (cfr. doc. n.º 11).

Todavia,

47. A trabalhadora voltou a desobedecer à ordem recebida, respondendo oralmente ao gerente da empresa que não iria visitar o locatário ..., S.A.

Assim,

48. No dia 22 de Novembro de 2010, a trabalhadora não visitou o locatário ..., S.A.

49. E, no dia 23 de Novembro de 2010, a trabalhadora também não visitou o locatário Transportes ...

50. No dia 24 de Novembro de 2010, a trabalhadora iniciou o gozo de férias, até dia 31 de Dezembro de 2010.

51. Em 16 de Dezembro de 2010, a empresa comunicou por escrito à trabalhadora que lhe havia instaurado um procedimento disciplinar, com intenção de despedimento.

52. A ..., além do gerente ... e da trabalhadora, apenas emprega outros dois funcionários, um deles no escritório do Porto, sendo que nas instalações da empresa em Miraflores todos trabalham na mesma sala.

53. É falso que as visitas a clientes que foram ordenadas à trabalhadora dissessem respeito a clientes com acções judiciais instauradas pela empresa ou com instalações em zonas remotas do país.

54. A empresa nunca atribuiu à trabalhadora qualquer tarefa que fizesse perigar a sua segurança.

55. Não é verdade que actualmente a empresa não atribua trabalho à Dr.^a

...

56. Simplesmente não pode inventar tarefas para lhe dar.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

57. Como decorre do supra exposto nos n.ºs 5 a 12, as funções que anteriormente eram desempenhadas pela trabalhadora estão agora repartidas entre o gerente ..., o contabilista, os outros dois trabalhadores da empresa e colegas de Espanha.

58. Tanto mais que a parte administrativa referente à formalização dos contratos de aluguer deixou de ser o enfoque da empresa, pois agora o importante é cobrar aos clientes.

59. Como a trabalhadora se recusou a efectuar as visitas de cobranças que lhe foram ordenadas pelo gerente ..., actualmente desempenha as poucas tarefas que restam, como, por exemplo, ir aos advogados, preparar um encontro de vendedores, digitalizar algum documento e atender chamadas telefónicas.

E - DA DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO

60. Em 29 de Outubro de 2010, a trabalhadora apresentou ao gerente da empresa um pedido de dispensa para amamentação (cfr. doc. n.º 12).

61. Nos termos do art. 48.º do Código do Trabalho, esse pedido tem de ser efectuado com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa.

62. Assim, a trabalhadora começou a gozar a dispensa para amamentação no dia 8 de Novembro de 2010, em estrito cumprimento da lei, uma vez decorrido o referido pré-aviso de 10 dias.

F - DO GOZO DE FÉRIAS

63. Em 4 de Janeiro de 2011, a ..., sendo uma microempresa, comunicou à trabalhadora que deveria gozar férias de 17 de Janeiro a 18 de Fevereiro de 2011 e que, caso a trabalhadora não estivesse de acordo com essa marcação, deveria transmitir os motivos da sua discordância, devidamente fundamentados (cfr. doc. n.º 13).

64. A trabalhadora manifestou a sua discordância (cfr. doc. n.º 14).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

65. Em 13 de Janeiro de 2011, a empresa, face a essa discordância, deu sem efeito o gozo de férias no período que havia determinado (cfr. doc. n.º 15).

G - OUTRAS ACUSAÇÕES FALSAS

66. No mais, é falso tudo o que a trabalhadora afirma, designadamente que no processo de recrutamento tenha ocorrido aquilo que a mesma alega.

67. A empresa tem respeitado escrupulosamente todos os direitos da trabalhadora, a qual actualmente trabalha em regime de horário flexível, nos termos do art. 56.º do Código do Trabalho (cfr. doc. n.º 16).

Em anexo, junto os dezasseis documentos acima referidos, bem como fotocópia certificada da procuração que me foi conferida pela empresa.”

1.6. Em 25.02.2011, a empresa solicitou parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante por facto que lhe é imputável.

1.7. Em 14.03.2011, a trabalhadora envia e-mail à CITE no qual refere, sucintamente que: *“(...) recebi formação entre os dias 14 e 18 de Fevereiro.”* e *“A única tarefa que me foi distribuída foi ajudar um colega, de outra empresa do Grupo ..., a organizar uma acção de formação que vai decorrer no dia 30 deste mês. (...) Apresento-vos assim estes 2 acontecimentos, que creio serem demonstrativos de que a empresa continua a considerar viável a relação de trabalho entre nós. Continuo todavia a ser alvo de sucessivos actos discriminatórios.”*.

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 DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
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. O assédio é contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo (Considerando 6).

2.1.2. 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 directa em razão do sexo (Considerando 23).

2.1.3. O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos de princípio de igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta (Considerando 24).

2.1.4. 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).

2.1.5. 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).

2.1.6. De acordo com o artigo 15.º da referida Directiva, sobre a retoma 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 quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.”*

2.1.7. De acordo com o artigo 24.º da referida Directiva, sobre a vitimização, *“Os Estados-Membros introduzem na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores (...) contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adoptadas pelo empregador em reacção a uma queixa a nível da empresa (...) destinada a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento.”*

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.¹

¹ Recentemente, a Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, vem reforçar os direitos laborais e não discriminação, estipulando no n.º 1 da Cláusula 5ª que no termo da licença parental, o trabalhador tem direito



Neste sentido, o artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres 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, regulando a lei a atribuição, às mães e aos pais, de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

2.3. Na sequência da protecção constitucionalmente consagrada e das normas e princípios comunitários enunciados, o legislador nacional estabeleceu no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, os seguintes direitos e deveres:

2.3.1. O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e às condições de trabalho. Tal direito respeita, designadamente, a critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos (n.º 1 e n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho).

2.3.2. O empregador deve guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, nomeadamente no que se refere à vida familiar e não pode exigir a candidato a emprego ou trabalhador informação sobre a sua vida privada, a sua saúde ou estado de gravidez, a não ser nos casos expressamente previstos na lei (artigos 16.º e 17.º do Código do Trabalho).

a ser reintegrado no seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho.

Para o regresso ao trabalho, determina a cláusula 6ª que “a fim de promover uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, ao regressarem da licença parental, possam solicitar alterações ao respectivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado. Os empregadores devem considerar e dar resposta a pedidos deste tipo, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.”



2.3.3. O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, por motivo de maternidade, designadamente, por motivo de licenças por parentalidade ou protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º e n.º 6 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.3.4. No termo de qualquer situação de licenças, faltas, dispensas ou regime de trabalho especial, a trabalhadora tem direito a retomar a actividade contratada (n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho).

2.3.5. Para efeitos da dispensa para amamentação, a trabalhadora deve comunicar ao empregador, com antecedência de 10 dias o início da dispensa (n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho).

2.3.6. A trabalhadora grávida, bem como a trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, ou que esteja a amamentar, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, não está obrigada a prestar trabalho suplementar² (artigo 59.º do Código do Trabalho).

2.3.7. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (n.º 1 do artigo 29.º do Código do Trabalho).

2.3.8. Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador

² Nos termos do n.º 1 do artigo 226.º do Código do Trabalho, considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do horário de trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação (n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.3.9. É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório (n.º 7 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.3.10. Igualmente, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação (alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho).

2.4. A trabalhadora que alega assédio por parte do seu empregador, baseado em discriminação de género, refere que a situação de discriminação se iniciou no dia em que informou que estava grávida.

Esclarece, no entanto, que já no processo de recrutamento lhe tenha sido perguntado *“se constituir família fazia parte dos meus planos, pois os gerentes da empresa, dada a sua dimensão não queriam uma administrativa que tivesse que se ausentar em licença de maternidade (...)”*.

Refere que, ainda durante a licença parental inicial, foi contactada diversas vezes, pelo advogado da empresa, com o objectivo de alcançar um acordo de cessação do seu contrato de trabalho, alegadamente por extinção de posto de trabalho.

No entanto soube, através de e-mail da empresa, no início da sua licença parental inicial, que tinha sido contratado um homem para executar as suas tarefas.

Após o seu regresso, a trabalhadora alega não ter tido condições físicas de trabalho, tendo-lhe sido alteradas as funções que desempenhava.

As novas tarefas implicaram a execução de cobranças *“a centenas de*



Kms “ do local de trabalho, e “violam os meus mais elementares direitos e a minha condição de lactante”.

A trabalhadora considera que por se tratar de clientes, muitos deles que já não existem, não tem possibilidade de ser bem sucedida no desempenho de tal trabalho.

Para forçar a sua saída, a empresa decidiu atribuir à trabalhadora os 25 dias úteis de férias referentes ao ano de 2011, entre 17.01.2011 e 18.02.2011, prejudicando o acompanhamento do filho e da família nos restantes meses do ano. Tal facto, só não se verificou em virtude do recurso que a trabalhadora apresentou à sede do grupo ..., na Alemanha. Actualmente, visando a continuação do alegado desgaste da trabalhadora, não lhe é dado trabalho para fazer e foi-lhe instaurado um processo disciplinar.

- 2.5.** Como se refere em anotação ao artigo 29.º do Código do Trabalho, em “Código do Trabalho Anotado”, DIOGO VAZ MARECOS, 1ª Edição, Coimbra, Setembro 2010, pág. 148: *“Entendeu o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Janeiro de 2010, processo 1466/03.2TTPRT.S1, sumários em www.dgsi.pt, que a figura do “mobbing”: “se caracteriza por três facetas: a prática de determinados comportamentos; a sua duração e as consequências destes, sendo usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego.”.*

- 2.5.1.** Citando alguma doutrina sobre o desenvolvimento do conceito de assédio refira-se RITA GARCIA PEREIRA, *“Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributos para a sua Conceptualização”*, Coimbra Editores, Janeiro de 2009, págs 118 e 201 : *“(...) podem ser individualizadas duas classes de comportamentos: a constituída por actuações directamente proibidas pela lei; a composta por atitudes que, em função do objectivo*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com que são postas em prática, representam o exercício abusivo de direitos.

Em conclusão, a constatação de tal degradação assume-se como o remanescente elemento objectivo, essencial para a atribuição de um determinado sentido ao conjunto de comportamentos em análise.

Perante tal exigência, a primeira dúvida que se coloca é a de saber se a apreciação da eventual existência da supra-referenciada degradação deve ser feita in abstracto ou in concreto. Quanto a esta questão, a generalidade das disposições legais apontam de forma quase inequívoca para uma avaliação casuística, ao fazerem menção às condições de trabalho da vítima. Todavia, neste aspecto em particular, a legislação portuguesa parece conduzir-nos a um pendor misto, fazendo referência tanto à situação pessoal do trabalho como a conceitos genéricos ((...) o art. 24.º do Código do Trabalho³ faz uma dupla menção: a dignidade do trabalho e a transformação do ambiente de trabalho intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Segundo nos parece, a primeira das referências deve ser aferida em função do estatuto concreto do sujeito activo mas todas as demais podem ser alvo de um juízo abstracto.) (...)

Refere ainda esta autora que: “No que se reporta à exigência de efeito lesivo (...) aponta, alternativamente, para duas hipóteses: ou se atinge a dignidade da pessoa ou se cria “(...) um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. (...) O segundo grupo de efeitos admitidos (...) prende-se (...) com a degradação do ambiente de trabalho e, presume-se, (também) do estatuto laboral do visado.

Neste particular, assume-se um claro pendor objectivista: a lei não faz depender a qualificação de determinada conduta como assédio da existência de danos físicos ou morais na esfera jurídica do sujeito passivo (...) desconsiderando a maior ou menor resistência pessoal de cada trabalhador e colocando a tónica onde ela deve estar, ou seja, na

³ Consultar no actual Código do Trabalho o artigo 29.º.



actuação propriamente dita".

2.5.2. JÚLIO VIEIRA GOMES, "Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho", Coimbra Editores, Março de 2007, págs. 428 a 433 aponta três características ao assédio: *"a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes. (...) tais comportamentos são, frequentemente, ilícitos mesmo quando isoladamente considerados (...); mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se compreende na sua plena dimensão, atendendo ao seu carácter repetitivo. E esta é a segunda faceta que tradicionalmente se aponta no mobbing: o seu carácter repetitivo. (...) A terceira nota característica do assédio, pelo menos para um sector da doutrina, consiste nas consequências deste designadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego. O assédio pode produzir um amplo leque de efeitos negativos sobre a vítima (...) destruindo a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego, quer porque a vítima de assédio acaba por ser despedida sem genuína justa causa, quer porque o assédio a conduz a, ela própria, fazer cessar o contrato de trabalho. (...)"*.

"As técnicas e os procedimentos para o fazer são praticamente inumeráveis (...); a título de exemplo, refira-se apenas a mudança de funções do trabalhador, por exemplo, para funções muito superiores à sua experiência e competência para levá-lo à prática de erros graves, a atribuição de tarefas manifestamente excessivas (...), mas também, e frequentemente, o seu inverso, como seja, a atribuição de tarefas inúteis ou o esvaziamento por completo de funções. (...)".

"(...) Alternativamente, recorrer-se-á a sistemáticas mudanças de horário de trabalho ou de local de trabalho, cada uma delas aparentemente inofensiva e correspondendo ao interesse da empresa. (...)".

Para este autor: *"(...) A existência de danos diversificados deverá ser tida em conta em sede de reparação, mas parece-nos que se pode*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

afirmar a existência de mobbing, mesmo na ausência de danos físicos e psicológicos ou de lesões à capacidade e trabalho, verificando-se um dano que consiste simplesmente na violação da dignidade do trabalhador.”.

2.6. Como justificação da actuação adoptada, a empresa apresenta os seguintes elementos:

2.6.1. Contrato de trabalho da trabalhadora lactante, datado de 6 de Novembro de 2006, do qual consta a categoria profissional de técnico administrativo para desempenhar funções relacionadas com a área administrativa da empresa, nas instalações desta, concelhos limítrofes ou nos locais onde a empresa tenha actividade profissional e para os quais determine a intervenção da trabalhadora. *“No omissis aplicar-se-ão as normas legais e as constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.”* (Cláusula 11ª do Contrato de Trabalho);

2.6.2. Diversos e-mails de negociação para acordo na cessação do contrato de trabalho, no período compreendido entre 15.06.2010 e 19.11.2010, e nos quais a trabalhadora afirma *“Estou receptiva a uma negociação de boa-fé mas tal não implica que a minha vontade seja deixar a empresa.”*;

2.6.3. Ordem de Serviço n.º 1/2010, de 29.10.2010, na qual se determina que a trabalhadora fica encarregue de *“levar a cabo visitas às instalações dos locatários que tenham dívidas em mora para com a ...”*, por ser *“necessário um esforço acrescido na cobrança das dívidas dos locatários da empresa”*;

2.6.4. Um relatório de visita, datado de 29.10.2010, no qual a trabalhadora refere que *“o assunto poderia ser tratado com maior eficácia por alguém mais “graduado” do que uma técnica administrativa, não obstante é total a minha disponibilidade.”*;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.5.** Queixa por assédio moral apresentada pela trabalhadora lactante, em 15.11.2010, à gerência da empresa, na qual solicita “*Que me sejam dadas condições de trabalho idênticas às que tinha antes de ter engravidado*” e “*Que me sejam dadas as funções de acordo com a categoria profissional de Técnica Administrativa ou dado cumprimento ao artº 120º do Código do Trabalho*”, respectiva resposta da empresa, datada de 22.11.2010, na qual se refere que “*As condições de trabalho que a ... tem são as mesmas que tinha antes de ter engravidado, embora não tenha sido possível, ainda, atribuir-lhe um computador só para si, por não existir nenhum disponível na empresa*”; “*As cobranças constituem uma função relacionada com a área administrativa da empresa*” e “*estão compreendidas na actividade para que foi contratada*”;
- 2.6.6.** Comunicação da trabalhadora, datada de 29.10.2010, sobre dispensa para a amamentação, indicando os seguintes períodos: 8.30h-9.30h e 16.30-17.30h;
- 2.6.7.** Correspondência entre a empresa e a trabalhadora para efeitos de marcação do período de férias referentes ao ano de 2011, entre 17 de Janeiro e 18 de Fevereiro;
- 2.6.8.** Documento comprovativo da concessão de prestação de trabalho em regime de horário flexível do qual consta a salvaguarda em como “*Não deve a mesma, por isso, ser interpretada como renúncia ao exercício de qualquer direito ou poder da entidade empregadora, designadamente o disciplinar*”.
- 2.7.** Igualmente, e de acordo com a exposição apresentada pela empresa, foram enunciados prejuízos, no ano de 2009.
Segundo esta, tal facto determinou a necessidade de “*reforçar a equipa com mais um comercial, que não só se dedicasse à angariação de*



novos clientes e à negociação dos contratos de aluguer de veículos, mas tivesse também apetência pelas cobranças dos alugueres em dívida, em caso de incumprimento por parte dos locatários”. “Assim, em 15 de Março de 2010 a empresa contratou, para desempenhar as funções de assessor comercial, o Sr. ...”.

No primeiro semestre de 2010, a empresa verificou uma quebra de 46% da facturação o que tornou necessária a reestruturação dos recursos humanos “(...) atribuindo ao gerente da empresa, aos seus dois comerciais, ao técnico oficial de contas (...) e aos colegas da casa-mãe em Espanha (...) as tarefas que anteriormente estavam adstritas à Dra. ..., o que levou a que o posto de trabalho ocupado pela Dra. ... perdesse a sua razão de ser.”

2.7.1. Assim, e perante tais argumentos questiona-se: por que motivo a empresa não comunicou a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, nos termos previsto para o despedimento por extinção de posto de trabalho, tendo, em vez disso, insistido num acordo com eventuais valores compensatórios superiores ao legalmente previsto, conforme e-mail de 10.09.2010 e de 19.11.2010?

Questiona-se, igualmente, por que motivo a empresa, no e-mail de 19.11.2010, acusando a trabalhadora de “(...) grave e reiterada desobediência (...) às ordens que lhe foram dadas (...)”, ainda assim realiza mais uma tentativa de acordo referindo que “(...) se este não for atingido, a empresa irá certamente exercer o poder disciplinar que por lei lhe assiste.”?

2.7.2. Na verdade, a empresa confirma que as funções desempenhadas pela trabalhadora, antes do gozo da sua licença parental, foram distribuídas por vários trabalhadores e colaboradores da empresa e que, também



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

para a realização de cobranças de alugueres em dívida se procedeu à contratação de um assessor comercial. Então, como justifica a necessidade de alteração das funções da trabalhadora lactante?

- 2.7.3.** A empresa, ao confirmar que ordenou à trabalhadora a visita a um locatário a cerca de 200 quilómetros das suas instalações praticou um acto que se afigura como susceptível de inviabilizar o exercício da amamentação no horário indicado pela trabalhadora (8.30h às 9.30h e 16.30h às 17.30h).
- 2.8.** Nestes termos, analisada a prova realizada pela empresa, entidade a quem incumbe provar que os factos alegados pela trabalhadora não consubstanciam uma discriminação em virtude do exercício de direitos relacionados com a parentalidade, verifica-se que, pelo menos, desde Junho de 2010 a entidade empregadora adoptou uma conduta destabilizadora da relação laboral, com carácter repetitivo, designadamente, ao tentar o acordo para cessação do contrato de trabalho, durante o período de gozo da licença parental; ao alterar as funções até então desempenhadas pela trabalhadora, o que implica deslocações para locais distantes do local de trabalho; ao não atribuir à trabalhadora um local de trabalho apropriado, após o termo da referida licença; ao determinar a abertura de procedimento disciplinar por alegada falta de cumprimento das ordens emitidas; ao indicar o período de férias para o ano de 2011 em datas desfavoráveis à conciliação da actividade profissional da trabalhadora com a sua vida familiar.
- 2.9.** A análise dos factos relatados e as dúvidas sobre os propósitos da conduta adoptada pela empresa indiciam a prática de assédio em virtude do exercício de direitos relacionados com a parentalidade, não só pelo seu carácter repetitivo e destabilizador, como pelos indícios quanto à sua ilicitude, designadamente no entrave ao direito da trabalhadora



retomar a actividade contratada, por não se esclarecer, de forma inequívoca, quais as funções que caracterizam o posto de técnica administrativa, e ainda na eventual possibilidade de inviabilização do exercício do direito à amamentação em virtude da indicação de visitas a serem realizadas em locais distantes do local de trabalho habitual.

2.10. Por fim, aluda-se a título informativo, ao regime geral das vicissitudes contratuais, previsto nos artigos 115.º a 120.º do Código do Trabalho, nos quais se estabelece que cabe às partes determinar por acordo a actividade para que o trabalhador é contratado devendo este, em princípio, exercer essas funções, e devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2.10.1. A actividade profissional, nos termos dos n.º 2 e n.º 3 do artigo 118.º, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, designadamente as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

2.10.2. Quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

Essa ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.⁴

⁴ Aluda-se à anotação feita ao artigo 120.º do Código do Trabalho, sobre mobilidade funcional, em “Código do Trabalho Anotado”, DIOGO VAZ MARECOS, 1ª Edição, Coimbra, Setembro 2010, pág. 311: “Nos termos do n.º 3 constituem requisitos do procedimento de alteração de funções:

- uma comunicação;
- uma comunicação fundamentada, ou seja exige-se que a comunicação contenha o fundamento de gestão que leva o empregador a determinar o exercício das funções não compreendidas na actividade contratada;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Este regime pode, nos termos do n.º 6 do artigo 120.º, ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2.11. Como se referiu, a empresa não esclarece, inequivocamente, quais são as funções que caracterizam e que se consideram relacionadas com a categoria profissional de Técnica Administrativa⁵. Apenas se limita a

- a indicação da duração previsível do exercício das funções não compreendidas na actividade contratada;
- a indicação do acordo que alargue o poder do empregador (...) quando (...) aplicável.
A falta de observância destes requisitos não tem por efeito operar a conversão da alteração de funções temporária em alteração definitiva. Contudo, verificando-se uma preterição destes requisitos, o trabalhador poderá desobedecer à ordem que vise a alteração de funções, sem que tal configure ilicitude (...) podendo o trabalhador permanecer a exercer as funções compreendidas na actividade contratada. Quando assim seja, caso o empregador obste à prestação de trabalho, a consequência é que entrará em mora.”

⁵ De acordo com o Anexo I (Profissões e categorias profissionais) da Portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos, publicada no BTE, 1ª Série, n.º 27, de 22.07.2006, **Técnico Administrativo**, “Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, e suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.”

Assistente Administrativo, “Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

referir que as visitas a clientes devedores são funções da sua área administrativa. Se assim fosse, impunha-se a clarificação do motivo pelo qual a empresa considerou necessária a elaboração de uma Ordem de Serviço.

2.12. Por todo o exposto, nomeadamente o referido no ponto 2.9. do parecer, a entidade empregadora adoptou uma conduta que não logrou esclarecer, inequivocamente, que a diferença de tratamento não assenta em factor de discriminação. Tal determina a existência de indícios de prática de assédio por motivo de discriminação em razão da parentalidade, pelo menos, desde o início do gozo da licença parental inicial da trabalhadora ..., desconhecendo-se, por falta de elementos, designadamente, os previstos no artigo 32.º do Código do Trabalho, se o empregador guardou reserva quanto à intimidade da vida privada da, então, candidata a emprego no que se refere à vida familiar, saúde ou estado de gravidez, nos termos referido no ponto 2.3.2. do parecer.

III – CONCLUSÃO

3.1. Atendendo ao quadro legal supra referido e à factualidade descrita no presente parecer, afigura-se existirem indícios da prática de assédio em virtude de discriminação da trabalhadora ... por motivo do gozo dos direitos relacionados com a parentalidade.

necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.”

Cobrador, “Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.2. A CITE delibera comunicar o presente parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos previstos na alínea g) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.

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