

## PARECER N.º 148/CITE/2016

**Assunto:** Queixa apresentada pela trabalhadora ... sobre eventual prática de discriminação por motivo de maternidade contra a entidade ...

Processo n.º 1186 – QX/2013

### I – OBJETO

1. Em 04.12.2013, a CITE recebeu da trabalhadora, ..., com a categoria profissional de Farmacêutica Adjunta Substituta, a exercer funções na ..., queixa na qual, sucintamente, refere o seguinte:
  - No dia 23.07.2013, a trabalhadora, quando regressou à atividade profissional após o gozo da licença parental inicial e o gozo do direito a férias, *“informou a entidade empregadora que iria amamentar a sua filha, tendo duas horas por dia para tal”, e “foi-lhe entregue, em mão, a comunicação de que se encontrava suspensa”*. Decorridos 30 dias *“sem que tivesse sido notificada de qualquer processo disciplinar (...) apresentou-se ao trabalho no dia 22.08.2013”*;
  - *“No dia 22.08.2013, quando se dirigiu ao seu local de trabalho, foi-lhe entregue nova comunicação renovando a suspensão preventiva”*;
  - Em 27.09.2013, *“a trabalhadora recebeu nova suspensão preventiva”*, e após se ter apresentado no local de trabalho, por *“não ter rececionado atempadamente a carta de suspensão provisória”*, foi-lhe entregue - em mão - a referida comunicação que dava conta da suspensão desde o dia 27.09.2013!";

- Em 04.11.2013, a trabalhadora lactante recebeu carta registada com intenção de despedimento e cópia da nota de culpa, *“sem junção dos documentos que mencionava na referida notificação”*;
  - A trabalhadora *“apresentou a respetiva resposta, com prova documental e apresentando prova testemunhal para ser inquirida pelo instrutor nomeado”*;
  - *“Até à presente data não foi comunicado mais nenhum ato no âmbito do referido procedimento disciplinar.”*;
  - *“Desde o mês de setembro de 2013 que a entidade patronal da trabalhadora já não procedeu ao pagamento do respetivo vencimento!”*;
  - *“Com relevância para o presente caso, encontra-se o facto da trabalhadora que foi substituir a Dr.<sup>a</sup> ... na sua licença parental inicial, (e que, aliás, havia sido precedida por um período de baixa por gravidez de risco), continuar a trabalhar na ...”*.
2. Em 19.12.2013, a CITE notificou a entidade empregadora, Ofício n.º 2721/2013, para que esta, caso assim entendesse, exercesse o direito ao contraditório nos 10 dias subsequentes à sua receção, o que não se verificou.
3. Em 31.01.2014, a CITE enviou o processo para o Centro Local de Lisboa Oriental da Autoridade para as Condições do Trabalho, Ofício n.º 207/2014, em que se anexou declaração comprovativa de que a entidade empregadora não solicitou à CITE a emissão de parecer prévio relativo

ao despedimento da trabalhadora, para que fossem tomadas as diligências consideradas como adequadas.

4. Em 21.02.2014, a CITE recebeu do Centro Local de Lisboa Oriental da Autoridade para as Condições do Trabalho, o Ofício n.º 856, datado de 18.02.2014, referindo que a “trabalhadora rescindiu o seu contrato de trabalho com justa causa (...) por falta de pagamento pontual de retribuição, conforme sua carta datada de 31.12.2013. (...) o processo será encerrado pois a empresa não incorreu em incumprimento pelo facto de não ter solicitado o parecer prévio à CITE (...) pois o despedimento por esta entidade não foi consolidado.”.
5. Em 15.04.2014, a CITE enviou para o Centro Local de Lisboa Oriental da Autoridade para as Condições do Trabalho, Ofício n.º 836/2014, reiterando a necessidade de tomada de diligências referindo, nomeadamente o seguinte:
  - *“muito embora a entidade empregadora não tenha concretizado o despedimento e por esse motivo não estivesse obrigada a solicitar o parecer prévio da CITE, muito se agradece a V. Ex.as indicação do resultado da ação inspetiva no que se refere à confirmação dos factos alegados pela trabalhadora queixosa, de forma a permitir que esta Comissão possa, no âmbito das suas competências, aferir se no caso em apreço, ocorreram factos que indiciem a prática de assédio moral, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 29.º do Código do Trabalho, em virtude da trabalhadora ter sido mãe.”*

6. Em 09.05.2014, a CITE recebeu do Centro Local de Lisboa Oriental da Autoridade para as Condições do Trabalho, Ofício n.º 2041, resposta referindo, nomeadamente, o seguinte:

- “(...) após diligências internas constatou-se que a trabalhadora havia rescindido o seu contrato de trabalho com justa causa, com essa entidade, por falta de pagamento pontual de retribuição (...);”

- “Assim, e uma vez que à data em que a Autoridade para as Condições do Trabalho tomou conhecimento dos factos, já não existia vínculo contratual da trabalhadora à entidade supra citada (...) entende-se que para o caso em apreço a resolução de qualquer litígio ou averiguação deverá ser efetuada em sede do Tribunal do Trabalho.

7. Após comunicações informais efetuadas entre a CITE e a trabalhadora e, apesar da trabalhadora ter interposto uma ação em tribunal relativa à rescisão do contrato de trabalho por justa causa, esta reiterou o interesse em prosseguir com a Queixa nesta Comissão.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, 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 “objetivo” da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas ações (Considerando 2).

**2.2.** 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 adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta (Considerando 24).

**2.3.** Na verdade, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em 30 de abril de 1998 – Acórdão Thibault – esclareceu inequivocamente que: “25. (...) A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva<sup>1</sup>, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1). Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, não pode ser objeto de um tratamento desfavorável no que se refere ao seu acesso ao emprego

---

<sup>1</sup> A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, hoje revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE.

assim como às suas condições de trabalho. Nesta perspetiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal.”

**2.4.** Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente a proteção 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 respetivos 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).

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

**2.6.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE), considerou “(...) que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter

efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

**2.7.** Neste sentido, a Lei n.º 17/95, de 9 de junho, consagrou na legislação nacional a proibição de despedimento – artigo 18.º-A aditado à Lei n.º 4/84, de 5 de abril – cuja evolução legislativa está hoje consagrada no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sobre a epígrafe “Proteção em caso de despedimento”.

**2.8.** De acordo com o previsto no artigo 381.º do Código do Trabalho: “Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: (...) d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.9.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção 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.

- 2.10.** É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório (n.º 7 do artigo 25.º do Código do Trabalho).
- 2.11.** Igualmente, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, 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).
- 2.12.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.13.** Ora, no caso em apreço, em 23.07.2013, a trabalhadora lactante, após o gozo da licença parental inicial e do direito a férias, regressou à atividade profissional e terá informado a entidade empregadora que teria direito a dispensa para amamentação de duas horas diárias, tal como vem previsto no artigo 47.º do Código do Trabalho. Nesse mesmo dia, foi-lhe entregue, em mão, comunicação que determinou



a suspensão preventiva da trabalhadora, nos termos do artigo 354.º do Código do Trabalho e sem prejuízo da elaboração da respetiva nota de culpa dentro do prazo legal, conforme determina o n.º2 do mesmo artigo.

- 2.14.** No seguimento do descrito no parágrafo anterior, a trabalhadora especialmente protegida recebeu sucessivas comunicações de suspensão provisória, nomeadamente em 22.08.2013 e 27.09.2013, sem que tivesse sido notificada da respetiva nota de culpa, cujo prazo seria de 30 dias após a primeira suspensão, conforme dispõe o já referido n.º2 do artigo 354.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Em 31.10.2013, a trabalhadora recebeu via correio eletrónico a nota de culpa, sem a junção dos documentos nela mencionados. Só viria formalmente a ser notificada da nota de culpa em 04.11.2013, através de carta registada, procedendo a entidade empregadora à instauração de um processo disciplinar *“com vista à eventual cessação do seu contrato de trabalho”*, ou seja, ao despedimento por facto imputável à trabalhadora, a qual apresentou a respetiva resposta em exercício do direito ao contraditório, solicitando inclusive diligências probatórias, nos termos do artigo 355.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Mais se acrescenta, que a trabalhadora deixou de receber a devida remuneração desde o mês de setembro de 2013 e não foi

comunicado mais nenhum ato no âmbito do processo disciplinar instaurado.

**2.17.** No caso em apreço, não cabe a esta Comissão emitir parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, porquanto, conforme consta de declaração emitida pela CITE, este não foi solicitado pela entidade empregadora, nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

**2.18.** Embora toda a sequência de procedimentos relativos às sucessivas suspensões provisórias e à instauração do processo disciplinar pela entidade empregadora esteja, pelo que se afigura, marcada por várias ilicitudes, nomeadamente pela violação dos artigos 354.º, 356.º e 357.º do Código de trabalho, quanto à justificação da suspensão provisória, quanto ao prazo estabelecido para a notificação da nota de culpa, quanto violação do direito ao contraditório não dispondo a trabalhadora de todos os elementos do processo aquando da notificação da nota de culpa, quanto à falta de decisão, não cabe, pois, à CITE, declarar ou não a invalidade dos atos praticados.

**2.19.** No entanto, cumpre a esta Comissão apreciar se, no caso em concreto, a trabalhadora poderá ter sido vítima de discriminação em função do facto de ter sido mãe, isto é, se, perante as informações recolhidas e analisadas em todo o expediente, estão afastados todos os indícios da prática de atos discriminatórios por parte da entidade empregadora.

- 2.20.** Como foi já referido no ponto 2.13., a trabalhadora informou a entidade empregadora que iria gozar dispensa para amamentação, depois de voltar à atividade após gozo de licença parental e direito a férias. Nesse mesmo dia foi suspensa provisoriamente, tendo depois tido lugar o desenrolar de factos descritos no presente parecer.
- 2.21.** Mais se acrescenta que é alegado pela queixosa, que a trabalhadora que a substituiu, enquanto amamentava e aquando do gozo da licença parental, continuou a exercer atividade profissional na entidade empregadora.
- 2.22.** Ora, afigura-se existir umnexo de causalidade entre o exercício de direitos relacionados com a maternidade e a consequente atitude da entidade empregadora ao suspender provisoriamente com vista à cessação do contrato de trabalho invocado com justa causa.
- 2.23.** Embora a entidade empregadora não feito uso do direito ao princípio do contraditório, através dos elementos contantes do processo, poder-se-á caracterizar o comportamento da entidade empregadora como “abusivo” (ponto 2.11. do parecer), tendo em conta a sua intenção de proceder ao despedimento da trabalhadora imediatamente após o exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

- 2.24.** Poder-se-á, também, retirar do comportamento da entidade empregadora, uma intenção de impedir que a trabalhadora exercesse a sua atividade profissional, nomeadamente com as sucessivas suspensões preventivas de que foi alvo, assim como a criação um ambiente hostil e desestabilizador potencialmente prejudicial para a saúde da trabalhadora, que à data se encontrava a amamentar, podendo até configurar uma situação de assédio, tal como prevista no n.º 1 do artigo 29.º do Código de Trabalho.
- 2.25.** A propósito, e como referido no ponto 2.6., a Diretiva 92/85/CEE considera “que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes”.
- 2.26.** Em suma, poder-se-á concluir que após o exercício legítimo de direitos relacionados com a maternidade, a trabalhadora foi vítima de discriminação por motivo de maternidade, em virtude do comportamento da entidade empregadora, tendo em conta a sua especial situação.

### **III – CONCLUSÃO**

**Face ao que antecede, a CITE delibera:**

- 3.1. Atendendo ao quadro legal supra referido e à factualidade descrita no presente parecer, afigura-se existirem indícios de discriminação por motivo do gozo dos direitos relacionados com a maternidade, praticados pela entidade empregadora ... em relação à ora queixosa ...
- 3.2. Comunicar o presente parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos previstos na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.
- 3.3. Recomendar à entidade empregadora ... que respeite os direitos igualdade e não discriminação, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, previstos nos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho, tal como decorre dos princípios enunciados na Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**