

PARECER N.º 336/CITE/2016

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ... – Discriminação em virtude da prática de assédio moral no local de trabalho – contra a entidade Associação ...
Processo n.º 312 – QX/2015

I – OBJETO

1. Em 3.3.2015, foi recebida na CITE exposição da trabalhadora ..., na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

“Tenho sido vítima de mobbing e assédio moral na ... onde trabalho desde que engravidei.

O meu nome é ..., Cartão de Cidadão N.º ... e sou colaboradora da Associação ..., na categoria de Diretora Técnica, conforme recibos de vencimento e Contrato de Trabalho (Anexo 2) assinado desde o dia 1 de abril de 2010.

No ano passado engravidei e tanto eu como o meu marido ficámos radiantes, imaginámos que seria o primeiro de vários filhos. Os sonhos, a alegria e magia era contagiante à medida que a família e amigos iam descobrindo!

Chegou o momento de, naturalmente, dar a conhecer à minha entidade patronal. Sendo uma Associação, o Presidente da Direção, ..., deu-me os parabéns, no entanto o Tesoureiro, ..., elemento da Direção com a responsabilidade de Gestão dos Recursos Humanos, nunca o fez. Inclusivamente proibiu-me de ir às consultas de acompanhamento da gravidez, pelo que sempre que tinha consulta tinha de pedir um dia de férias.

Durante a gravidez fui sofrendo pressões diversas da minha entidade patronal. Estou em crer que o stress e a ansiedade pesaram quando a minha gravidez normal despoletou em gravidez de risco.

A minha bebé nasceu no dia 3 de setembro de 2014, de parto normal. Estive de licença de parentalidade até ao dia 30 de janeiro inclusive, altura em que o mundo parece começar a desabar:

- Informei telefonicamente e por carta registada (Anexo 3) dirigida ao Presidente da Direção, que iria entrar ao trabalho e solicitei horário de amamentação, conforme imperativo legal;*
- 25 de janeiro de 2015 - Recebo um telefonema do Presidente da Direção onde este me pede para reunir com ele no dia seguinte, pelas 18 horas;*

- *26 de janeiro de 2015 - Reúno com o Presidente da Direção, onde me informa das intenções de me despedir. Tendo-me informado que no decorrer da semana iria receber por carta o despedimento;*
- *31 de janeiro de 2015 - Dado não ter recebido nenhuma carta de despedimento, fui trabalhar. Entrei às 9 horas da manhã, sendo que depois de falar com o Tesoureiro da Direção, telefonicamente, e este me ter mandado embora, ausentei-me do local de trabalho pelas 10 horas e 30 minutos;*
- *1 de fevereiro de 2015 - Sou informada por email que fico de férias 5 dias úteis, de 2 a 6 de fevereiro, email ao qual eu respondo e questiono (Anexo 4) e ao qual não obtenho resposta:*
- *5 de fevereiro de 2015 - Recebo um email (Anexo 5) com um Recibo de fecho de contas (Anexo 6) e um despedimento por mútuo acordo (Anexo 7), onde é invocada a contração económica e a extinção do meu posto de trabalho para a cessação do contrato. No entanto, face à atividade da Associação é um imperativo legal a existência de Diretora Técnica, tanto mais que continuaria a existir, como existe, o desempenho da categoria, mas por outra profissional contratada recentemente. Dado que considereei o acordo proposto insultuoso, nem sequer respondi ao email;*
- *9 de fevereiro de 2015 - Fui trabalhar tendo entrado às 9 horas, como era habitual antes de estar grávida. Fui coagida a assinar o acordo e*

perante a minha recusa fui colocada novamente de férias (Anexo 8) até ao dia 12 de fevereiro inclusive;

- *12 de fevereiro de 2015 - Recebo um email do Presidente da Direção onde me informa que estou dispensada do trabalho até ao dia 15 de fevereiro (Anexo 9);*

- *13 de fevereiro de 2015 - Recebo novo email (Anexo 10) com nova proposta de despedimento por mútuo acordo (Anexo 11), ao qual eu respondo reforçando a minha vontade de trabalhar;*

- *16 de fevereiro de 2015 - Uma vez que me recusei a assinar o acordo, às 9 horas da manhã entrei ao trabalho. Tinha à minha espera o Presidente da Direção que me impediu de desempenhar as minhas funções de Diretora Técnica, categoria consagrada no meu contrato de trabalho. Colocou-me sob as ordens de uma suposta nova Diretora Técnica e mandou-me para a cozinha desempenhar as funções de Auxiliar de Ação Direta. Solicitei que as minhas novas funções/competências me fossem comunicadas por escrito ao qual ele se recusou desde logo. As funções que me vejo a desempenhar não são desprestigiadas, mas são uma tentativa de me humilharem, enxovalharem e pressionarem psicologicamente no sentido de me derrotarem. Não falta muito para o conseguirem. Sou vítima de mobbing e assédio moral;*

- *16 de fevereiro de 2015 - A hora de almoço dirigi-me à Autoridade para as Condições no Trabalho e apresentei queixa;*
- *16 de fevereiro de 2015 - Durante a tarde o meu marido fez uma denúncia no Ministério Público;*
- *16 de fevereiro de 2015 - À noite, lavada em lágrimas, enviei um email ao Presidente da Direção onde questionei o porquê de me estarem a impedir de desempenhar as minhas competências;*
- *17 de fevereiro de 2015 - Denunciei a presente situação à Subcomissão para a Igualdade na Assembleia da República;*
- *17 de fevereiro de 2015 - Sou avisada que vou ter de trabalhar, como auxiliar de ação direta, aos sábados e domingos, quando eu nunca tinha até então trabalhado aos domingos (apenas muito pontualmente quando as necessidades em termos de pessoal assim o exigiam);*
- *18 de fevereiro de 2015 – Apresento denúncia junto da Segurança Social;*
- *19 de fevereiro de 2015 - Apresento denúncia junto da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro;*

- *19 de fevereiro de 2015 - Levo a minha filha à Pediatra onde ela constata que a irritabilidade e choro dela, pode ser fruto da ansiedade materna;*
- *20 de fevereiro de 2015 - Apresento denúncia junto da Câmara Municipal de Viseu;*
- *20 de fevereiro de 2015 - A ... onde trabalho é alvo de uma inspeção da Inspeção das Condições do Trabalho e comprovam, que apesar da minha categoria profissional ser “Diretora Técnica”, me encontro a desempenhar as funções de Auxiliar de Ação Direta. Apesar das observações das inspetoras à minha entidade patronal, continuei a ter de desempenhar as funções/competências de Auxiliar de Ação Direta;*
- *23 de fevereiro de 2015 - Devido ao choro constante e às muitas noites mal dormidas, decidi consultar um especialista em Psiquiatria, o qual me diagnosticou uma “Depressão Pós Parto” que possivelmente terá sido despoletada pelo stress laboral. Sou aconselhada a deixar de dar a mama, pese embora já produzisse uma porção de leite meramente residual;*
- *24 de fevereiro de 2015 - Consulto o médico de família e entro de baixa;*
- *26 de fevereiro de 2015 - Sou ouvida na Subcomissão para a Igualdade, na Assembleia da República.*

Exmos. Srs.:

1. Esta ... pela sua atividade, Serviço de Apoio Domiciliário e Centro de Dia, tem por força do Decreto-Lei 33/2014 de 4 de março, pela Portaria 38/2013 de 30 de janeiro e pelo Guião Técnico dos Centros de Dia, de ter Diretor Técnico. No entanto tenho vindo a ser coagida no sentido de assinar um despedimento por mútuo acordo onde é invocada a extinção do posto de trabalho;

2. A Diretora Técnica que me substituiu durante a minha licença de maternidade/parentalidade é a filha do Tesoureiro da Direção, existindo aqui um claro conflito de interesses;

3. O Presidente da Direção da Associação é ao mesmo tempo Presidente da Junta de Freguesia de ..., o qual utiliza estas instituições em favor de interesses pessoais e particulares, colocando a cunhada e outros familiares / amigos a trabalhar na Associação e na Junta de Freguesia colocou recentemente a trabalhar um cunhado, sem que este passa-se pelo crivo de um concurso público;

4. Vamos continuar a corroborar com este tipo de ações, completamente contra a natalidade e parentalidade?

Estas 4 últimas semanas têm sido horríveis. Não durmo de noite, de dia o stress e as lágrimas são uma constante e deixei de produzir leite. A minha filha está tensa, constantemente irritadiça e a chorar.

Começo a interiorizar que não poderei voltar a trabalhar na categoria profissional para a qual havia sido contratada. Desta forma o meu advogado tem tentado um acordo que me seja vantajoso, mas não irei baixar os braços na luta contra esta desigualdade e retrocesso civilizacional.

A maternidade acarreta além do amor, muita dor e um sentimento de culpa que ninguém sabe bem do quê.”

2. Em 16.3.2015, a CITE enviou ofício à Associação ..., no âmbito do princípio do contraditório, ao qual se obteve resposta, em 8.4.2015, conforme se transcreve:

“Em relação à exposição da n/ trabalhadora ..., vimos informar o seguinte:

Não corresponde à verdade nada do peticionado por esta, quer em relação à proteção da parentalidade, quer em relação ao mobbing ou assédio moral, conforme passamos a explicar.

A trabalhadora foi contratada como Diretora Técnica por esta Instituição 01/04/2010, tendo como funções e responsabilidades as previstas na

Portaria n.º 67/2012, de 21 de março e ainda outras que se mostrassem necessárias ao bom funcionamento da Associação, conforme cláusula Primeira do Contrato de Trabalho, de que se junta cópia.

Ou seja, desde o início que aquela funcionária, além do trabalho específico de Diretora Técnica, desempenhava outras funções, nomeadamente à hora das refeições junto dos utentes, inclusive na cozinha, bem como o acompanhamento dos utentes em qualquer situação, nomeadamente idas ao Centro de Saúde ou Hospitais.

Acontece que a funcionária em questão, desde há muito que limita, ela própria, a sua ação regra geral, a refugiar-se no seu gabinete, a fazer as entrevistas para inscrição/admissão/acolhimento para as respetivas respostas sociais da instituição, e a resolver casuisticamente, e na hora, os diversos problemas e/ou situações a que não pode fugir!

- *Não faz reuniões técnicas com o pessoal que dirige;*
- *Não promove reuniões com os residentes, não ouve os familiares, e foge de circular pela instituição no horário das visitas;*
- *Não se interessa pela formação contínua do seu pessoal na área mais sensível da sua atividade;*
- *Não planifica as atividades, não desenvolve novos projetos, nem se lhe conhece qualquer interesse em promover a ocupação diária dos idosos mais dependentes.*

Mais, ignora o seu pessoal, pelo qual deveria dar a cara.

Além de que o seu comportamento em relação ao pessoal de ação direta, com quem já teve vários conflitos, quando supostamente o deveria gerir, conforme expresso no n.º 2 do Art.º 11.º da Portaria regulamentadora, potencia exponencialmente a distância que separa a Diretora Técnica do pessoal.

O pessoal de ação direta desta instituição, com habilitações muito baixas e experiências de vida muito diferenciadas, é deixado completamente à deriva, sem orientações e sem qualquer supervisão coerente e eficaz.

Ora, tal situação veio ao de cima quando aquela se ausentou de baixa por gravidez de risco e licença de parentalidade, altura em que a Direção desta ... foi informada pelas trabalhadoras do que se passava de facto.

Motivo porque, na reunião de 26 de janeiro, o Presidente daquela ... e a trabalhadora, se reuniram e acordaram em revogar o contrato de trabalho por mútuo acordo no âmbito de processo de extinção de posto de trabalho, após aquela ter sido confrontada perante as várias queixas.

Acontece que ao contrário do alegado por aquela funcionária, o acordado foi escrito e entregue para ela assinar, tendo esta nessa altura voltado atrás e recusado a assiná-lo.

Crê esta ... que aquela funcionária, já pretendia atuar como atuou, utilizando todos os meios de pressão sobre esta ..., de forma a vitimizarse e com isso conseguir uma indemnização superior à estabelecida por lei, aliás conforme por ela proposto.

Motivo por que fez denúncia, além desta Comissão, à ACT, foi a uma audição parlamentar da Subcomissão de Igualdade, na Assembleia da Republica (utilizando para tal uma baixa, de que se junta cópia), ao Município de Viseu, vários órgãos de comunicação social e televisões.

Alegando sempre a proteção da parentalidade, o mobbing e assédio moral, para justificar o acordado com esta ..., o que não corresponde à verdade.

Aliás, só não desempenha as funções que sempre desempenhou, as de Diretora Técnica e ainda outras que se mostrassem necessárias ao bom funcionamento da Associação, porque desde que regressou ao serviço, após Licença Parental, é mais o tempo que está de baixa médica, que ao serviço.

Além do mais, tem esta funcionária difamado o tesoureiro e o presidente desta Instituição, imputando-lhe atos ofensivos à sua honra, entre outros, estamos a falar de pessoas com responsabilidades sociais na região.

Ora, conforme resulta do atrás exposto não foi esta funcionária vítima de qualquer assédio, nos termos do artigo 29.º do CT.

Para prova do atrás alegado poderão, se assim entender essa Comissão, ser ouvidas testemunhas a designar por esta ...”

3. Em 21.6.2015, a CITE solicitou informação Autoridade para as Condições do Trabalho sobre o resultado da ação inspetiva realizada.
4. Em 17.7.2015, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável da trabalhadora especialmente protegida, o qual deu origem ao Parecer n.º 368/CITE/2015, em que esta Comissão deliberou ser desfavorável ao despedimento por não ter sido ilidida a presunção do número 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
5. Em 31.5.2016, a CITE voltou a solicitar informação sobre o resultado das diligências adotadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho, que remeteu e-mail a esta Comissão referindo, nomeadamente o seguinte:

“Considerando a solicitação de V.Ex.^a respeitante à trabalhadora ..., não obstante o Processo Inspetivo não esteja ainda concluído, cabe informar:

- a) No dia 16/2/2015 deu entrada nesta Unidade Local uma exposição/denúncia da trabalhadora ...

Tal exposição relatava uma situação de alegado “assédio moral” por parte da entidade empregadora Associação ..., relacionada com direitos decorrentes do regime da proteção da parentalidade pelo que, desde logo lhe foi conferido um carácter prioritário.

Assim, tendo por objetivo apurar os factos denunciados, no dia 18/2/2015, pelas 16H40, foi realizada uma visita inspetiva ao local de trabalho, tendo na ocasião verificado que a trabalhadora denunciante estava ausente por motivo de gozo de descanso semanal.

Atentos ao teor da denúncia, no dia 20/2/2015, pelas 11H45, realizámos nova visita inspetiva ao local de trabalho, tendo naquela ocasião sido identificada a trabalhadora denunciante que, conforme verificámos de forma pessoal, direta e imediata, estava a desempenhar funções que não se enquadravam na sua categoria profissional [Diretora Técnica] e nomeadamente a preparar refeições para os utentes.

A este propósito, a trabalhadora declarou que no dia 16/2/0015 [data em que retomou o serviço após baixa por gravidez de risco, gozo de licença parental inicial e gozo de férias] tinha recebido ordens, verbais, do Presidente da Direção para passar a desempenhar funções de ajudante de ação direta.

Face à situação verificada, ainda no decorrer da visita, contactámos o Presidente da Direção - que não se encontrava presente - tendo este comparecido no local de trabalho.

O legal representante da instituição assegurou então que a situação verificada não tinha qualquer relação com o facto de a trabalhadora ter direitos específicos no âmbito da proteção legal da parentalidade e expôs os motivos pelos quais dera ordens à trabalhadora para realizar as tarefas referidas anteriormente.

Alertado para a inexistência de qualquer facto objetivo que justificasse a atribuição de tais tarefas à trabalhadora denunciante, o nosso interlocutor assegurou que iria atribuir funções compatíveis com a atividade contratada, tendo a trabalhadora posteriormente confirmado que, na sequência da nossa visita, o Presidente da Direção lhe tinha solicitado que reunisse os documentos solicitados mediante a Notificação para Apresentação de Documentos entretanto por nós (ACT) formalizada.

Por outro lado, no dia 23/2/2015, em contacto telefónico estabelecido com a trabalhadora, esta assegurou que, naquele dia, não lhe tinham sido atribuídas quaisquer funções no âmbito da categoria de ajudante de ação direta, tendo efetuado tarefas que, no passado, por força da dimensão da instituição já realizava.

Por forma a consolidar a evolução da situação, solicitámos ao Presidente da Direção que comparecesse nos nossos Serviços no dia 24/2/2015.

No decorrer da reunião nesse dia efetuada, o representante da instituição assegurou que iria cumprir com as suas obrigações legais designadamente no que tange às funções da trabalhadora e respetivo horário de trabalho, e que lhe iria transmitir indicações nesse sentido.

No entanto, no período compreendido entre o dia 24/2/2015 e o dia 6/4/2015, a Sr.^a ... não trabalhou por motivo de doença, não tendo sido possível verificar, naquele espaço temporal, quaisquer desenvolvimentos.

A trabalhadora retomou o serviço no dia 7/4/2015, estando, desde aquela data [de acordo com as informações que a própria transmitiu no contacto telefónico por nós estabelecido com o objetivo de obter esclarecimentos quanto à evolução da situação), a desempenhar tarefas relacionadas com a realização do inventário da entidade e atividades com os utentes da instituição no âmbito da sua formação específica (gerontologia).

Questionada quanto ao horário de trabalho em vigor, confirmou que, também na sequência da nossa intervenção, a entidade empregadora lhe definira o horário de trabalho em conformidade com o praticado desde a admissão.

Mais, informou que, no dia 7/4/2015, o presidente da direção da instituição lhe deu conhecimento da existência de um procedimento prévio de inquérito em conformidade com o previsto no art.º 352.º do Código do Trabalho (C.T.) na redação em vigor.

b) Dos factos já apurados, tanto no decorrer das visitas inspetivas realizadas como em resultado da análise efetuada aos documentos apresentados pela entidade empregadora na sequência da nossa notificação para apresentação de documentos, constatou-se que:

- À data da nossa visita inspetiva, a dispensa para amamentação ou aleitação estava a ser gozada em 2 períodos distintos, com a duração de 1 hora cada, conforme dispõe o n.º 1 e n.º 3 do art.º 470.º do C.T., não tendo sido verificada qualquer infração quanto a esta matéria, porquanto a instituição atribuiu tal dispensa de acordo com o pedido formulado, por escrito, pela trabalhadora.

- Quanto à dispensa do trabalho para consultas pré-natais (n.º 1 do art.º 460.º do C.T.), apurámos que a trabalhadora não entregara qualquer justificação à entidade empregadora relativamente às consultas efetuadas no período normal de trabalho tendo, para esse efeito, solicitado o gozo de dias de férias.

A este propósito, ainda no decorrer da visita inspetiva, solicitámos que nos fosse disponibilizado, para consulta, o registo de trabalhadores e o

registo de tempos de trabalho, tendo verificado, na ocasião, a inexistência de tais documentos, o que consubstancia uma violação das disposições legais em vigor (alínea j) do n.º 1 do art.º 127.º do C.T. e n.º 1 e n.º 2 do art.º 202.º do C.T.).

Por outro lado, pese embora tenha sido solicitado, mediante a notificação para apresentação de documentos, o registo de trabalhadores, (com o objetivo de verificar a coincidência dos dias de férias gozados pela trabalhadora denunciante no ano 2014 e os documentos comprovativos da sua presença em consultas pré-natais), o registo exibido pela instituição não contém qualquer indicação quanto ao histórico de dias de férias e faltas, violando por conseguinte, também por este facto, o disposto na alínea j) do n.º 1 do art.º 127.º do C.T.

Face ao exposto, não foi possível verificar, de forma imediata e/ou mediata, a violação das disposições do art.º 46.º do C.T., pelo que a instituição será novamente notificada para apresentar um registo de trabalhadores em conformidade com as disposições legais em vigor por forma a ser possível concluir acerca da coincidência de dias de férias e justificações das consultas exibidas pela trabalhadora nestes serviços.

- Não obstante, o n.º 5 do art.º 65.º do C.T. dispôr que “no termo de qualquer situação de licenças, faltas dispensa ... o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, a violação da referida disposição legal não está tipificada como contraordenação laboral. Assim, salvo melhor

entendimento, os factos verificados quanto às funções desempenhadas, e nomeadamente no dia 20/2/2015, deverão, numa primeira análise, ser enquadrados à luz das disposições do n.º 1 do art.º 120.º do C.T., porquanto, sublinhe-se, de acordo com os documentos apresentados, não foi promovida pela entidade empregadora qualquer mudança de categoria profissional.

c) Relativamente às infrações verificadas no decorrer das intervenções realizadas foram adotados procedimentos coercivos quanto à violação das disposições do n.º 1 do art.º 120.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14/9; Lei n.º 53/2011, de 14/10; Lei n.º 23/2012, de 25/6; Lei n.º 47/2012, de 29/8; Lei n.º 69/2013, de 30/8; Lei n.º 27/2014, de 8/5; Lei n.º 55/2014, de 25/8 e Lei n.º 28/2015, de 14/4 (de ora em diante designado abreviadamente por Código do Trabalho), conjugado com o seu n.º 3, este, por sua vez, conjugado com o n.º 1 e a alínea c) do n.º 3 do art.º 106.º e o n.º 1 do artigo 107.º - mobilidade funcional - e das disposições do n.º 1 e n.º 2 do art.º 202.º - registo de tempos de trabalho. A este propósito refira-se que entidade empregadora pagou voluntariamente a coima relativa à inexistência de registo de tempos de trabalho e, exercendo o seu direito de defesa, impugnou a decisão destes serviços no âmbito da infração verificada quanto às disposições legais relacionadas com os limites à mobilidade funcional, aguardando-se, à presente data, a decisão do recurso apresentado pela empresa nos termos legais.

d) Tendo sido abrangidas todas as trabalhadoras ao serviço no local de trabalho controladas no decorrer da nossa intervenção outras matérias para além das insertas na denúncia efetuada pela trabalhadora, encontrando-se a descrição da situação verificada devidamente desenvolvida na informação n.º ..., foram, ainda, adotados procedimentos não coercivos com o intuito de assegurar o cumprimento por parte da entidade empregadora das disposições legais controladas e, por essa via, promover a melhoria das condições de trabalho e designadamente:

- Notificação para Apresentação de Documentos n.º ... com o intuito de a entidade empregadora reconhecer como contratadas por tempo indeterminado 5 trabalhadoras indevidamente contratadas a termo resolutivo.
- Auto de Advertência n.º ... para a entidade empregadora proceder à afixação no local de trabalho de informação obrigatória, atualização do registo de trabalhadores e manter disponível tal registo para consulta no local de trabalho.
- Advertência n.º ... com o objetivo de a entidade empregadora proceder à reclassificação profissional de duas trabalhadoras (nomeadamente da denunciante); atualizar a remuneração base auferida por aquelas; atribuir a majoração dos dias de férias e proceder à marcação do período anual

de férias a que as trabalhadoras têm direito e elaborar e afixar um MHT com os elementos obrigatórios e, ainda, com uma definição de horários conforme as cláusulas convencionais relativas à OTT.

- Notificação para Apuramento de Quantias em Dívida n.º ..., concedendo prazo para apurar e pagar as quantias em dívida a título de retribuição base e subsídios de férias e de Natal, com efeitos retroativos a fevereiro/2010 por força da prescrição das GOL; a título de diuturnidades com efeitos retroativos à data de vencimento das mesmas; e trabalho prestado em dia feriado e trabalho suplementar com efeitos retroativos a fevereiro/2015 (atentos ao facto de não existir registo de tempos de trabalho que permita um outro tipo de controlo relativamente a estas matérias).
- Notificação para Tomada de Medidas n.º ... para comprovar o desenvolvimento das atividades por aqueles serviços e nomeadamente proceder à correta avaliação de riscos e respetivo planeamento da prevenção, promover a vigilância da saúde dos trabalhadores em falta, ministrar formação no âmbito da SST, e, ainda, implementar as medidas aí determinadas quanto às não conformidades verificadas no âmbito das prescrições mínimas referidas supra e proceder à atualização das condições particulares da apólice de seguro de acidentes de trabalho em conformidade com as atualizações salariais decorrentes da nossa intervenção.

Na sequência dos procedimentos supra referidos a entidade empregadora já comprovou, documentalmente, perante estes Serviços o cumprimento na íntegra das medidas por nós determinadas. Não obstante, os apuramentos efetuados a favor das trabalhadoras ainda não foram, por motivo de acumulação de serviço, confirmados por nós e, por outro lado, mas pela mesma ordem de razões, ainda não foi possível realizar nova visita inspetiva por forma a comprovar, no local de trabalho, as alterações promovidas na sequência da nossa intervenção, motivo pelo qual a intervenção ainda está em execução.

e) Mais se informa que a trabalhadora denunciante, à presente data, já não se mantém ao serviço da entidade denunciada.

Com efeito, por alegada justa causa, a partir de 16/11/2015 o empregador fez cessar a relação laboral.”

6. Foram juntos ao processo os seguintes documentos:

1. Carta da trabalhadora dirigida à entidade empregadora a comunicar o término da Licença Parental Inicial e o conseqüente regresso ao trabalho, datada de 14.1.2015;
2. Mensagens de correio eletrónico trocadas entre a trabalhadora e a entidade empregadora, relativas à marcação de férias e ao acordo de revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo, entre 1.2.2015 e 6.2.2015;

3. Recibo de vencimento emitido pela entidade empregadora para o período de 1.2.2015 e 4.2.2015, não assinado;
4. Acordo de revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo, datado de 4.2.2015, não assinado;
5. Mensagem de correio eletrónico, datada de 12.2.2015, da entidade empregadora para a trabalhadora a dispensá-la da prestação de trabalho até 15.2.2015, e respetiva resposta da trabalhadora em 13.2.2015;
6. Declaração da CITE, emitida em 16.4.2015, na qual consta que a entidade empregadora não solicitou a emissão de parecer prévio, ao abrigo do artigo 63.º do Código do Trabalho, quanto ao despedimento da trabalhadora.

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, 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 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. 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”.

2.6. 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”.

2.7. 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.”

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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).
- 2.10.** 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).
- 2.11.** Nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego, no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou

o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

- 2.12.** Por seu turno, o artigo 24.º do Código do Trabalho, dispõe que a trabalhadora tem direito à igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, não podendo ocorrer discriminação em razão do sexo ou situação familiar.
- 2.13.** E o n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho que “O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º1 do artigo anterior.”
- 2.14.** 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.
- 2.15.** No caso em apreço, na queixa apresentada, a trabalhadora começa por referir que o Tesoureiro, elemento da Direção com

responsabilidades na Gestão dos Recursos Humanos, não lhe permitiu usufruir de dispensas para consultas pré-natais, nos termos do artigo 46.º do Código do Trabalho, pelo que tinha de solicitar o gozo de um dia de férias para o efeito.

2.16. Relativamente ao alegado no ponto anterior, a Autoridade para as Condições do Trabalho informou esta Comissão de que não foi possível aferir a coincidência entre os dias de férias gozados pela trabalhadora no ano de 2014 e os documentos comprovativos da sua presença em consultas pré-natais, porquanto, o registo exibido pela entidade empregadora não contém qualquer indicação quanto ao histórico de dias de férias e faltas, violando, por conseguinte, o disposto na alínea j) do número 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, pelo que procederá essa Autoridade a nova notificação para que seja apresentado o referido registo atualizado, muito embora se tenha apurado que a trabalhadora não entregou qualquer justificação à entidade empregadora relativamente às consultas efetuadas.

2.17. A trabalhadora prevendo o regresso ao trabalho, comunicou à entidade empregadora, em 14.1.2015, o término do gozo da licença parental inicial a 30.1.2015, e referiu que pretendia gozar o direito à dispensa para amamentação, previsto no artigo 47.º do Código do Trabalho.

2.18. A trabalhadora alega ainda que a entidade empregadora a informou da intenção de despedimento em 26.1.2015, sendo que a 31.1.2015,

quando regressou ao trabalho foi dispensada, e em 1.2.2015 é informada por e-mail de que iria gozar os dias de férias relativas ao ano de 2014, sendo que acabaria por ser dispensada da prestação de trabalho até 15.2.2015.

- 2.19.** Em 5.2.2015, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora um recibo de vencimento e uma proposta de revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, documentos que a trabalhadora se recusou a assinar por pretender continuar a exercer atividade e por considerar que o motivo expresso na proposta, nomeadamente o facto de, atendendo à conjuntura económica, se pretender reduzir o número de efetivos, não justificava a extinção da categoria de Diretora Técnica que face à atividade da Associação é essencial.
- 2.20.** Em 13.2.2015, a entidade empregadora remete nova proposta de revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, à qual a trabalhadora respondeu reiterando a sua vontade em continuar a exercer atividade.
- 2.21.** Em 16.2.2015, a trabalhadora dirigiu-se ao seu local de trabalho para retomar a sua atividade e foi informada verbalmente pelo Presidente da Direção que deveria proceder de acordo com as orientações de uma nova Diretora Técnica, categoria profissional que estava afeta à trabalhadora, e que passaria a desempenhar funções de Auxiliar de Ação Direta.

2.22. Quanto ao disposto no ponto anterior, a Autoridade para as Condições do Trabalho informou esta Comissão que em visita inspetiva realizada na data de 20.2.2015 verificou que a trabalhadora estava a desempenhar funções que não se enquadravam na sua categoria profissional (Diretora Técnica), nomeadamente a preparar refeições para os utentes. Ora, não tendo sido apresentado qualquer facto objetivo que justificasse a atribuição de tais tarefas, a entidade empregadora informou que iria atribuir à trabalhadora funções compatíveis com a categoria profissional de Diretora Técnica, o que se veio a verificar, por informação prestada pela trabalhadora àquela Autoridade em 7.4.2015, tendo também dado conhecimento da existência de um procedimento prévio de inquérito, nos termos do artigo 352.º do Código do Trabalho, tendo em vista o seu despedimento por facto imputável, que viria a dar lugar a um pedido de parecer prévio a esta Comissão e ao já referido Parecer n.º 368/CITE/2015, no qual se deliberou, por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 13 de agosto de 2015, ser desfavorável ao despedimento.

2.23. Mais se acrescenta que, entre 24.2.2015 e 6.4.2015, a trabalhadora encontrou-se incapacitada temporariamente para o trabalho por motivo de doença.

- 2.24.** De referir que a entidade empregadora, no âmbito do princípio do contraditório, refutou as acusações da trabalhadora, argumentando que em 26.2.2015, o Presidente daquela Associação e a trabalhadora reuniram e acordaram em revogar o contrato de trabalho, tendo a trabalhadora recusado, posteriormente, assinar o acordo de revogação, alegadamente porque pretendia uma indemnização superior à estabelecida por lei, exercendo assim pressão sobre a entidade empregadora, nomeadamente através das várias queixas apresentadas.
- 2.25.** De referir ainda que a trabalhadora, por informação prestada pela Autoridade para as Condições do Trabalho, já não se mantém ao serviço da entidade empregadora, porquanto, por alegada justa causa, a entidade empregadora fez cessar a relação laboral em 16.11.2015.
- 2.26.** Face ao exposto, verifica-se que a trabalhadora após o exercício legítimo de um direito relativo à maternidade, nomeadamente o gozo de licença parental, não retomou a atividade contratada, contrariamente ao que exige o número 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho, tendo-lhe sido atribuídas funções diversas da sua categoria profissional, o que resultou na violação do artigo 120.º do Código do trabalho por parte da entidade empregadora, conforme informação prestada pela Autoridade para as Condições do Trabalho.

- 2.27.** De referir ainda que, quando regressou ao serviço, a trabalhadora foi imediatamente informada de que se procederia a uma revogação por mútuo do contrato de trabalho tendo por base a contração económica e a extinção do posto de trabalho de Diretora técnica, o que se verificou não corresponder à verdade uma vez que as funções relativas à referida categoria continuaram a ser desempenhadas por uma outra pessoa contratada para o efeito.
- 2.28.** Verifica-se ainda que o Parecer n.º 368/CITE/2015, relativo ao pedido de parecer prévio relativo ao despedimento por facto imputável da trabalhadora especialmente protegida, ora queixosa, determinou a existência de indícios de discriminação em virtude da entidade empregadora não ter ilidido a presunção legal do número 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.29.** Face ao exposto, verifica-se que o comportamento da entidade empregadora incorpora diversas atitudes que, ao longo do tempo, perturbaram a trabalhadora afetando a sua dignidade, provocando-lhe receio e angústia que vieram a culminar na incapacidade de esta desenvolver a sua atividade profissional, de 24.2.2015 e 6.4.2015.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1. Concluir pela prática de discriminação direta em função do sexo e prática de assédio moral pela entidade Associação ... relativamente à trabalhadora ...
- 3.2. Informar a trabalhadora de que, nos termos do artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.
- 3.3. Comunicar o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória.
- 3.4. Recomendar à Associação ... 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 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.