

## PARECER N.º 414/CITE/2019

**Assunto:** Queixa por eventual prática de assédio moral e violação do direito princípio da igualdade não discriminação de homens e mulheres no trabalho e direitos relacionados com a parentalidade

Processo n.º 442-QX/2019

### I – OBJETO

**1.1.** Em 12.03.2019, foi recebida na CITE uma queixa da trabalhadora supra identificada, na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

*“(...) Exmos. Senhores*

*Venho pela presente denunciar a violação da legislação sobre a maternidade, a saber, direito a gozo de férias; igualdade e não discriminação em função do sexo (assédio moral de trabalhadora lactante); extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante:*

- 1. Sou funcionária da empresa ..., sita na ..., desde o dia 6 de junho de 1999, inicialmente como Técnica de Controle de Qualidade.*
- 2. Em 23 de Agosto de 2006 passei a Diretora de Qualidade (gestão da qualidade, certificações ISO 9001, ISO 22000, produto, controle da qualidade, investigação e desenvolvimento).*
- 3. A partir de 17 de maio de 2010 acumulei funções de Diretora de Unidade (abate, transformação, expedição/logística, controle de stock, caixa e paletes e armazém).*
- 4. Em janeiro 2012 passei a exercer funções apenas de Diretora de Unidade, mas continuei a colaborar com as áreas da Qualidade, Ambiente, Medicina e Higiene e Segurança no Trabalho.*
- 5. Até terminar o gozo da licença de maternidade, no dia 16 de maio de 2018, desempenhei funções compatíveis com as referidas categorias profissionais.*
- 6. Quando regresssei da licença de maternidade, em 21 de maio de 2018, deparei-me com falta de condições físicas no meu local de trabalho, designadamente, falta de computador, falta de gabinete, cancelamento de*

*endereço de e-mail, os meus objetos arrumados numa caixa de cartão, no gabinete do Eng. ..., tendo me sido atribuída uma secretária do Eng. ....*

- 7. Por volta das 9h da manhã, do meu primeiro dia de trabalho, os Srs. administradores Eng. ... e Dr. ..., a quem reportava, informaram-me que o meu posto de trabalho havia sido extinto.*
- 8. No dia 24 de maio de maio de 2018, em reunião que contou com todos os diretores de unidade da ..., sob forte pressão psicológica, foi-me referido que me iria ser atribuída a categoria profissional de Diretor de Controle e Processo de Rotulagem (sem concretização de funções).*
- 9. Tendo sido coagida, no sentido de aceitar a nova categoria profissional.*
- 10. Tal atividade não permite que seja bem-sucedida, uma vez que não tenho formação na área da rotulagem.*
- 11. E 12 de Dezembro, voltaram atrás e, atribuíram-me APENAS a categoria de Diretor de Controle de Processo.*
- 12. Solicitei que as minhas novas funções, me fossem informadas por escrito, ao que recusaram, limitando-se a exibir um Power Point.*
- 13. As tarefas que executava estão agora a ser desempenhadas por um trabalhador homem que foi contratado, durante o gozo da minha licença de maternidade, o Dr. ..., atual Diretor Geral de Unidade, a quem passei a reportar, mas que não me dirige a palavra, além de "bom dia" ou "boa tarde", sendo que anteriormente, reportava diretamente à Administração.*
- 14. Fui colocada sob as ordens deste novo Diretor Geral e mandaram-me para o gabinete dos engenheiros, partilhado por vários elementos que reportavam a mim anteriormente, desempenhar funções de Diretor de Processo.*
- 15. As minhas novas ordens de serviço "consistem em inserir artigos no sistema de controle de pesos ..., pesar cuvetes, calcular a tara média de cada delas e inserir os dados relacionados com pesos médios superiores e inferiores de cada artigo que se vende".*
- 16. Em síntese, limito-me a fazer apenas o controle de taras de embalagens.*
- 17. As funções que me foram retiradas integram o núcleo essencial das minhas competências técnicas, a saber, licenciatura em ..., Pós-graduação em ... participação em diversos seminários e ações de formação, etc.*
- 18. Fui impedida de desempenhar as funções inerentes à categoria de Diretora de Unidade e Qualidade, que detinha até iniciar o gozo da licença de risco clínico durante a gravidez.*

19. *Com o meu regresso, estou a ser forçada a sair, mas o referido colaborador mantém-se na empresa, a haver extinção do posto de trabalho seria o dele e não eu.*
20. *Em 14 de Novembro de 2018, tentaram forçar-me a devolver o veículo automóvel, matrícula ..., que me haviam atribuído, em maio de 2010, para uso profissional e pessoal.*
21. *Ao longo destes anos, obstaram culposamente ao gozo efetivo das minhas férias, distribuindo-me trabalho, razão pela qual tenho, na presente data, 53 dias úteis por gozar, a que acrescem mais 22 dias, vencidos no dia 1 de janeiro, num total de 75 dias de férias.*
22. *A situação de licença de maternidade e/ou por gravidez de risco clínico, não me retira o direito a gozar as férias (artigo 65.º, n.º 1, al. c do CT). \_*
23. *No dia 17 de janeiro, tentaram forçar-me a gozar 53 dias úteis de férias, até ao dia 31 de março, o que foi nestas circunstâncias, mais uma manobra que visa forçar a minha saída da empresa.*
24. *Recorri à ACT para denunciar as situações anómalas.*
25. *A ordem abusiva para devolver o carro ficou suspensa, após a minha carta de 23 de novembro de 2018, na qual refiro que a entrega do mesmo sem substituição por outro equivalente, implica a diminuição do meu salário.*
26. *Neste momento, vou trabalhar todos os dias, mas não me dão trabalho para fazer.*
27. *Durante todo este tempo, apenas me foi atribuída a tarefa insignificante de pesagem de cuvetes.*
28. *Estou sem trabalho atribuído, mas verifico que o meu trabalho e as minhas funções continuam a existir e estão a ser desempenhadas pelo trabalhador homem, contratado durante a minha licença por maternidade, enquanto eu estou a ser impedida de retomar as minhas funções, em nome de uma falsa reestruturação, da qual não foi dado conhecimento formal ao Sindicato.*
29. *De acordo com o art.º 425.º do CT, o empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar atos que consubstanciam, nomeadamente, agravamento das condições de trabalho ou mudança na organização do trabalho.*
30. *Não tenho gabinete, não tenho computador, não tenho endereço de email, sento-me numa secretária, em cima da qual estão diversos papeis e o computador e o telefone que são utilizados por todos, fardo-me nos vestiários*

*das senhoras do abate, limpeza, caixas, refeitório e trabalhadores temporários, junto com os operacionais aos quais dei ordens no passado.*

31. *Não tenho condições de segurança e saúde no local de trabalho:*

*a) Pois encontro-me exposta a agentes, processos ou condições de trabalho que apresentem risco para a minha segurança e saúde, concretamente, quanto à eventual contaminação com salmonelas, campylobacter e outros agentes microbiológicos e, por outro lado, sujeição permanente a baixas temperaturas durante todo o horário de trabalho.*

*Bem como,*

*b) Para proceder à extração de leite, impedindo-me de continuar a amamentar a minha filha.*

32. *De referir ainda, que em 14 de dezembro de 2018, informei que me encontrava a amamentar e necessitava de extrair leite, email ao qual não deram resposta (Artº 62.º do CT).*

33. *Na verdade, não disponho de um local sossegado e com a privacidade adequada, onde esteja confortável e descontraída para extrair leite, como também, não disponho de um frigorífico para o conservar e/ou congelar.*

34. *Tendo-me sido negado o direito a exercer amamentação.*

35. *Deixaram de me pagar, após a licença de maternidade, e bem assim, nos subsídios de férias e Natal, uma verba no montante de 1.055,15€, inscrita nos recibos a título de “ajudas de custo nacional (251,00€) e ajudas de custo estrangeiro (804,15€), mas que na realidade e não podem desconhecer, trata-se duma verdadeira retribuição.*

36. *Na obstante, os meus colegas ...(responsável pelo planeamento), ... (Diretor Geral de Unidade), ... (diretor de manutenção) e ... (encarregado de manutenção), continuam a receber um pacote de ajudas de custo, como complemento dos respetivos salários base.*

37. *O que me levou a enviar diversos emails, solicitando o pagamento de tais quantias.*

38. *Emails esses a que responderam, dizendo não existir justificação para o pagamento das ajudas de custo, uma vez, que não faço deslocações ao serviço da empresa.*

39. *Na verdade, socorreram-se do artifício fraudulento “das falsas ajudas de custo” para enganar a segurança social e para me causar sérios prejuízos patrimoniais, pois ao ter entrado de baixa médica e licença de risco clínico durante a gravidez e de parentalidade, fui confrontada com o pagamento, de*

- um valor correspondente a cerca de 60%, do vencimento líquido que auferia (de 2.450,00€ e passei a receber 1.465,80€), que teve por suporte o valor do meu salário base, ou percentagem incidente sobre esse mesmo valor.*
40. *Apenas descontei para a Segurança Social, em função do salário base. Quer isto dizer que numa situação de desemprego ou de futura reforma serei penalizada, pois o valor recebido a este título, não entra para o cálculo de subsídios de férias ou para a base dos aumentos.*
41. *Desde que me encontro ao serviço desta empresa, sempre trabalhei, aos sábados, domingos, feriados, 1h30m (pelo menos) para além do meu horário de trabalho e, tinha que me manter me contável e disponível 24 horas consecutivas, mesmo em período de descanso diário, semanal e em férias, não me tendo sido paga qualquer quantia a quer a título de trabalho suplementar, quer por esta disponibilidade, nem reconhecido o direito aos respetivos descansos compensatórios (art.º 226.º e 229.º do CT).*
42. *Trabalhei sempre até ao limite das minhas forças, sem descansar, sem repousar, sem exigir o respeito pelos meus direitos, designadamente, das diuturnidades, com receio de ser despedida ou “colocada na prateleira”.*
43. *Sucedo que, os meus colegas de trabalho, a saber, ... (informático), ... (responsável do vasilhame), ... (chefe de expedição), ... (encarregado de abate), ... (encarregado de sector), e ... (contabilidade), recebem diuturnidades, nos termos do CCT celebrado entre a ... .. e o ... - ..., publicado no BTE n.º ....*
44. *Como já referi, encontro-me a desempenhar funções operativas, desprestigiantes, que constituem uma tentativa de me humilharem, enxovalharem e pressionarem psicologicamente no sentido de me derrotarem. E não falta muito para o conseguirem.*
45. *Tais factos são demonstrativos de sucessivos atos discriminatórios, que se prendem exclusivamente com o facto de ter estado de licença de maternidade e em situação de risco clínico durante a gravidez e atualmente ser lactante.*
46. *Até quando vamos continuar a corroborar com este tipo de ações contra a natalidade?*
47. *Devido ao choro constante e as muitas noites mal dormidas, decidi consultar um especialista em psiquiatria, o qual de diagnosticou uma depressão, despoletada pelo stress laboral. Pelo facto de ter sido impedida de exercer as minhas funções, em nome de uma falsa reestruturação.*

48. *Estas duas últimas semanas têm sido horríveis.*
49. *Não durmo de noite, de dia o stress e as lágrimas são uma constante e estou a deixar de produzir leite. A minha filha está tensa, constantemente irritadiça e a chorar, fruto da minha ansiedade.*
50. *Começo a interiorizar que não poderei continuar a trabalhar nesta empresa, com a categoria de Diretora de Unidade e Qualidade (exercendo funções de planeamento, gestão, controlo, coordenação, supervisão, responsabilização pelos processos de certificação e controle ambiental, etc.).*
51. *O stress é tanto que fui forçada a chamar o INEM ao meu local de trabalho, na passada segunda feira, dia 21 de janeiro de 2019.*
52. *Tanto esforço, para nada, mas, não irei baixar os braços na luta contra esta desigualdade e retrocesso civilizacional.*
53. *Razão pela qual, no dia 11 de dezembro de 2019, fui forçada a sindicalizar-me, no Sindicato dos ..., porque acredito que o mesmo irá lutar pelos meus direitos.*
54. *A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. A igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho está especificamente tratada no artigo 141.º do Tratado da União Europeia. É a Constituição da República Portuguesa (artigo 13.º e n.º 3 do artigo 68.º CRP), que proíbe privilégios, benefícios, prejuízos ou privações de qualquer direito, ou isenções de qualquer dever em razão do sexo, e que reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.*

*Face ao exposto, solicito a intervenção imediata de V. Exas. (...)*

**1.2.** Em 31.01.2019, a CITE remeteu por correio eletrónico, informação do seguinte teor:

*"(...) Na sequência da exposição de V. Exa. datada de 29.01.2019 à qual foi dada a melhor atenção, cumpre informar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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 - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.*

*No âmbito das suas atribuições, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º do referido diploma, a CITE presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional.*

*O n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho (CT), relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que: “1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”*

*O artigo 29.º do Código do Trabalho (CT) considera que “É proibida a prática de assédio” e “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado (...) 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.”*

*O assédio é assim um **comportamento indesejado** (gesto, palavra, atitude, etc.) **praticado com algum grau de reiteração** e tendo como objetivo ou como efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*

*É constituído por um elemento objetivo: o comportamento; e um elemento subjetivo: o feito indesejado, porque perturbador, constrangedor, que afeta a dignidade, que cria ambiente hostil, intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador. Sem o elemento subjetivo, não existe assédio. Assim sendo, neste sentido, a aferição da existência ou não de assédio é casuística.*

*Nos termos previstos no artigo 29.º do Código do Trabalho (CT), o assédio pode estar associado a um fator de discriminação, ou não.*

*Quando associado a fator de discriminação, o assédio insere-se num conjunto de normas específicas sobre igualdade e não discriminação, designadamente no que respeita ao ónus da prova e ao necessário elemento comparativo da discriminação, aferido em relação a outros trabalhadores e/ou a outras trabalhadoras. Por seu turno, o assédio não discriminatório insere-se no âmbito das normas gerais do direito.*

*O assédio pode decorrer de facto lícito ou de facto ilícito. São considerados ilícitos os comportamentos que violam diretamente uma norma e serão lícitos os comportamentos adotados ao abrigo de uma disposição geral mas que pela sua prática reiterada e caráter abusivo torna ilegítima a conduta nos termos previstos no artigo 334.º do Código Civil por manifestamente exceder os limites da boa-fé, dos bons costumes ou o fim social económico do direito.*

*Sendo competentes também nesta matéria as entidades com competência inspetiva e contraordenacional, no caso concreto, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e, cumulativamente, a Inspeção-Geral de Finanças (IGF), nos termos do n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).*

*No que respeita às atribuições conferidas a esta Comissão releva, ainda o disposto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa relativo ao Princípio da Igualdade, nos termos do qual todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.*

*Assim, e considerando a atribuição prevista na alínea f) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, “apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas (...) indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho (...)” afigura-se que o exposto poderá consubstanciar uma situação que integra as competências da CITE. Neste sentido, **poderá V. Exa. responder ao presente ofício, juntando os elementos comprovativos de que disponha, autorizando expressamente esta Comissão (por escrito e assinado) a contactar a entidade empregadora e a entidade com competência inspetiva, devendo para o efeito indicar, de forma completa, o nome, endereço e contactos da entidade empregadora visada e os de V. Exa., para que esta Comissão possa proceder em obediência ao princípio do contraditório. (...)**”*



1.4. No seguimento da notificação constante do ponto 1.3., veio a trabalhadora em 06.02.2019, por correio eletrónico, juntar declaração expressa de autorização para contacto com a ACT e entidade empregadora para efeitos de contraditório, relativamente aos factos alegados pela trabalhadora.

1.5. Em 07.02.2019, através do ofício n.º 322/2019, a CITE remeteu ofício à entidade empregadora da trabalhadora informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.

1.6. Em 07.02.2019, através do ofício n.º 325/2019, a CITE remeteu ofício à ACT, solicitando, a realização de visita inspetiva ao local de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo.

1.7. Na sequência da notificação efetuada pela CITE para efeitos de contraditório, veio a entidade empregadora por carta datada de 20.02.2019 e rececionada nestes serviços em 25.02.2019, informar o que a seguir se transcreve:

*"(...) A ... tal como existe hoje é uma empresa com mais de três décadas de existência reconhecida no mercado Português pelos seus clientes e fornecedores como uma entidade credível e de referência no sector em que atua.*

*A ... tem ao seu serviço na presente data mais de 250 trabalhadores diretos dos quais 103 são homens e 156 são mulheres de várias nacionalidades.*

*A ... nunca discriminou nem discrimina nenhum trabalhador em função de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, nem existem registos de quaisquer queixas nesse sentido.*

*Nos últimos 5 anos foram mães mais de 12 mulheres trabalhadoras da empresa e todas regressaram aos seus postos de trabalho ou a posto de trabalho equivalente após o termo da licença de maternidade.*

*A ... nunca discriminou, assediou, despediu ou pretendeu despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trata todas as mulheres suas*

*trabalhadoras, incluindo a trabalhadora Eng. ... com consideração e respeito pelos seus direitos, cumprindo com todas as suas obrigações legais.*

*A queixa da Eng. ... direciona-se no sentido de acusar a empresa de a ter discriminado em função do sexo em relação ao trabalhador homem contratado durante a sua licença de maternidade para exercer as funções de Diretor Geral da empresa.*

*Existe desde logo um grande erro de comparação entre as funções desempenhadas pela trabalhadora queixosa Eng. ... e as funções que a empresa atribuiu ao trabalhador identificado pela mesma.*

*A trabalhadora Eng. ... foi admitida ao serviço da empresa em 01-10-2000 através de contrato de trabalho (doc. 1) para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Técnica de Controlo de Qualidade. A Trabalhadora assumiu sempre funções ligadas à atividade de produção na empresa e direção de unidade no centro de abate de ... da ....*

*O Dr. ..., referido pela trabalhadora, foi contratado no dia 02 de janeiro de 2018 para exercer as funções de Diretor Geral, posição inexistente na empresa até à data, e que, reportando à Administração, com qualificações na área da Gestão Empresas do Ramo Alimentar/Veterinário/, tem como subordinados os Diretores de Unidade, Chefes de Departamento e restantes colaboradores e no geral as seguintes funções:*

*Tomar decisões abrangendo as áreas pelas quais é responsável no sentido da melhoria da sua eficiência, incluindo análise prévia de aquisição e escolha de equipamentos e sua implementação;*

*Promover a concretização das orientações emanadas do Conselho de Administração de forma direta e a todos os níveis;*

*Controlar o desempenho das áreas pelas quais é responsável, de forma a garantir o bom desempenho global da organização;*

*Supervisionar a coordenação do Dep. de manutenção e participar na definição de prioridades de manutenção quer preventiva quer corretivo;*

*Planear, atuar, empenhando-se na tomada de decisões e controlar o desempenho das áreas que compõem a Empresa, de forma a garantir o bom desempenho global da organização, desde do transporte das aves vivas, clientes, atividades produção e logística até ao cliente;*

*Promover a motivação dos colaboradores, tendo em vista melhorar a eficiência da organização;*

*Empenhar-se em desenvolver ações internas com vista a atingir a satisfação crescente dos clientes da EMPRESA respeitando as regras ambientais, de Saúde e Segurança do Trabalho;*

*Definição de objetivos futuros e acompanhamento da concretização dos mesmos;  
Responder perante o Conselho de Administração pelo desempenho das áreas que lhe  
são pertinentes;*

*Inventariar a necessidade de recursos (humanos e materiais — meios de equipamento  
e tecnologias) com vista a admitir ou adquirir os recursos adequados para garantir que  
sejam atingidos os objetivos definidos;*

*Admissão de colaboradores, de molde a fazer face a necessidades de recursos  
manifestadas;*

*Aquisição de recursos necessários para garantir o funcionamento da Empresa;*

*Ação disciplinar, no contexto da legislação nacional aplicável.*

*Representa o Conselho de Administração nos assuntos da Qualidade, Ambiente,  
Saúde e Segurança do Trabalho e entidades oficiais ou externas;*

*Assegurar que os processos do Sistema de Gestão da QAS são mantidos e melhorados;*

*Reportar ao CA sobre o desempenho do Sistema de Gestão da QAS e identificar  
eventuais necessidades de melhoria ao nível da Qualidade, Ambiente e Saúde e  
Segurança no Trabalho;*

*Promover o conhecimento dos requisitos do cliente em toda a organização;*

*Definir e promover a comunicação da Política da Qualidade;*

*Promover a divulgação interna dos requisitos para cumprimento do sistema QAS;*

*Melhorar a comunicação interna;*

*Definição de objetivos futuros e acompanhamento da concretização dos mesmos;*

*Garantir a monitorização e promover a implementação de ações com vista a  
melhorar a satisfação de clientes;*

*Definição e aprovação dos documentos afetos ao sistema da Qualidade;*

*Contacto direto com os clientes na identificação de requisitos e planeamento para ir  
de encontro aos mesmos;*

*Propor ao CA a provisão de recursos humanos e materiais inventariado no decurso da  
atividade e na revisão da QAS;*

*Coordenar a revisão do Sistema de QAS e promover alterações e atividades de  
melhoria.*

*A trabalhadora Eng. ..., esteve de baixa devido a gravidez de risco e licença de  
maternidade no período compreendido entre o dia 07-08-2017 e o dia 19-12-2017. Foi  
mãe e entrou de licença de maternidade até ao dia 16-05-2018. (docs. 2 e 3)*

*No dia 1 de maio de 2018 informou a empresa que gozaria 2 dias de férias e que só  
regressava ao trabalho no dia 21 de maio de 2018, a empresa consentiu e nenhuma  
objeção colocou. (doc. 4)*

*A trabalhadora quando regressou de licença de maternidade no dia 21 de maio encontrou na empresa várias mudanças, quer físicas, quer de modelo de gestão organizacional e de Administração, umas que se encontravam ainda a decorrer e outras já concluídas, nomeadamente:*

*a) Foi criada uma nova estrutura de gestão e reorganização operacional com a criação da figura do Diretor Geral, vocacionado para a gestão industrial.*

*b) Alteração da estrutura da Administração que passou a contar com 3 membros em vez de dois.*

*c) Alteração do layout produtivo. (doc. 5 a título de exemplo). Na generalidade todos os layouts dos processos produtivos, desde o planeamento, abate, sala de corte e embalagem até ao Picking sofreram grandes alterações que tiveram um impacto positivo nas tarefas dos operadores, melhorando o seu desempenho e seu dia a dia de trabalho, menos esforço, melhor ergonomia nos postos de trabalho e maior controlo e eficácia dos processos produtivos e de suporte.*

*Esta alteração implicou, para além de um investimento significativo, a necessidade de contratar novos quadros com capacidade para implementar procedimentos de trabalho cada vez mais suportados em novas tecnologias.*

*d) Foram contratados novos Engenheiros de Processo;*

*e) Foi criado um gabinete de planeamento. Anteriormente o planeamento não existia e a gestão de recursos era executada pelos encarregados de acordo com as encomendas. A ausência de planeamento e falta de visão da anterior forma de organização da unidade levou a que ao longo dos últimos anos se criassem mais de 5 horários de trabalho, levando a unidade a um quadro de pessoal excessivo que nem as infraestruturas sociais (balneários) conseguiam suportar. Com a implementação deste novo gabinete de planeamento foi possível passar de 5 para 2 horários e os balneários passaram a dar resposta às necessidades. Foram eliminados contentores provisórios, sem condições, existentes no exterior da empresa onde os colaboradores se equipavam.*

*Do que fica dito resulta sem margem para dúvidas que as mudanças, existiram, foram muito grandes e não se limitaram às funções da Eng. ..., mas de toda uma equipa de colaboradores, nomeadamente: ..., ..., .. ..., ..., .., .... entre outros.*

*Todas as alterações foram comunicadas aos trabalhadores envolvidos tendo sido apresentado pela nova Administração e pelo Diretor Geral o projeto e objetivos pretendidos bem como o organigrama e descrição de funções de cada trabalhador.*

*(Docs. 6 e 7).*

*Foram envolvidos os sindicatos com estrutura ativa e representação na empresa, onde aliás a trabalhadora se encontra atualmente filiada.*

*As novas funções criadas, tendo em conta os desafios da mudança das formas de trabalho, são integralmente compatíveis e equivalentes e respeitam a categoria profissional e competências de todos os trabalhadores, incluindo da trabalhadora queixosa Eng. ....*

*É falso que não tenham sido definidas as funções concretas a realizar pela Trabalhadora Eng. ..., a verdade é que a mesma se recusou a receber os documentos que foram entregues a todos os trabalhadores numa reunião a ... -05-2018, tal como refere na queixa: "...que contou com todos os diretores de unidade da .....", e da qual foi elaborada uma ata e formalizada uma lista de presenças que a mesma não quis assinar. (Doc. 6).*

*Não foi exercida qualquer pressão psicológica nem coagido nenhum trabalhador, incluindo a Eng. ... para que assumissem novas funções, aliás na queixa que nos foi comunicada não consta sequer evidenciado ou relatado nenhum facto concreto de onde se possa retirar a conclusão de que houve coação, ou sequer pressão, sendo difamatória por ser absolutamente falsa tal afirmação.*

*Na empresa foi definida uma fase de implementação progressiva da reestruturação e foi solicitado a todos os trabalhadores, incluindo à Eng. ... que nesta fase de adaptação contribuíssem com ideias e sugestões de melhoria.*

*A Eng. ... mostrou-se sempre muito hesitante com a mudança, questionando as novas funções, até que no dia 28 de maio não se apresentou ao trabalho e enviou baixa médica que renovou sucessivamente pelo período de 6 meses até 05-12-2018. (Doc. 8)*

*A verdade é que a trabalhadora Eng. ... quando regressou de licença de maternidade também estava diferente, aparentemente triste, desanimada, nervosa, visivelmente cansada e muito desconfiada. Exigindo tudo por escrito. Não assinando nada. Referindo que apenas fala com a Administração. Isolando-se para estabelecer contactos telefónicos pessoais frequentes.*

*É totalmente falso que os Administradores ... e ... tenham informado a trabalhadora que o seu posto de trabalho tenha sido extinto. A empresa não extinguiu nenhum posto de trabalho relacionado com as mudanças que ocorreram.*

*O facto de a Eng. ..., de acordo com as alterações, reportar ao Diretor Geral não constitui qualquer alteração de categoria ou tratamento desprestigiante ou humilhante, sendo absolutamente falso que o Diretor Geral não lhe dirija a palavra, verificando-se aliás exatamente o inverso, a trabalhadora Eng. ... não aceita reconhecer o Diretor Geral como seu superior hierárquico.*

*As funções atribuídas e desempenhadas pela Eng. ... têm grande importância e relevo na empresa face à atual organização do trabalho e são compatíveis e adequadas à sua formação e experiência profissional, sendo falso que se resumam apenas às tarefas descritas na queixa apresentada. Não são excessivas, nem demasiado complexas, nem são simples, vazias ou desprestigiadas.*

*No dia 11 de dezembro de 2018 após a última baixa a trabalhadora regressou ao trabalho, após consulta de medicina no trabalho (obrigatória após ausência prolongada) que declarou a mesma apta para exercer funções, passando a executar as tarefas que lhe competem e lhe foram atribuídas com normalidade. (doc. 9)*

*Contudo, a solicitação da trabalhadora a empresa acabou por enviar por e-mail um documento de descrição detalhada de funções à trabalhadora que foram igualmente e por solicitação sua entregues por escrito e em mão no dia 12 de dezembro, (doc.10)*

*É completamente falso e até contraditório com o que alega a Trabalhadora queixosa, de que vai trabalhar e não lhe dão trabalho para fazer.*

*Aliás na sequência de queixa apresentada pela trabalhadora Eng. ... os serviços inspetivos da ACT de ... estiveram já por duas vezes na empresa a recolher elementos precisamente sobre os factos relatados nesta queixa, tendo constatado in loco o local de trabalho, funções e condições de trabalho e a empresa esclareceu e entregou à ACT tudo o que foi solicitado. (doc. 11,12,13 e 14.)*

*A Eng. ... tem gabinete, secretária, computador, e-mail e telefone, bem como viatura, sendo falso tudo que alega em sentido contrário.*

*As regras de fardamento e os vestiários são comuns, mas sempre o foram, o Diretor Geral veste-se no vestiário dos demais trabalhadores, não existe qualquer discriminação ou tratamento hierárquico diferenciado. As condições de trabalho quanto à exposição a agentes microbiológicos são iguais ou idênticas às de sempre, estando implementadas as regras de higiene e segurança que são do conhecimento da trabalhadora Eng. ... e para as quais a mesma tem aliás a devida formação e conhecimentos, tendo contribuído para a sua implementação.*

*A empresa nunca impediu a Eng. ... de amamentar a sua filha, não coloca ou colocou qualquer objeção á extração de leite ou à atribuição de condições para o fazer, contudo a mesma nunca solicitou ou informou a empresa que precisava de extrair leite no horário de trabalho ou a disponibilização de frigorífico ou de o que quer que seja necessário à sua condição de lactante. (doc. 15)*

*Por acordo entre a trabalhadora e o Diretor Geral e atenta a condição de lactante ficou estabelecido que o horário a praticar pela trabalhadora seria de segunda a*

*sexta-feira das 9:00 as 16:00 horas, sendo esse o horário que atualmente a mesma se encontra a cumprir.*

*É assim manifestamente infundado que a trabalhadora Eng. ... refira que a empresa lhe nega o direito à amamentação.*

*É igualmente falso o que refere a trabalhadora sobre as diferenças salariais que alega e reivindica, sendo que sobre essa matéria respondeu já a empresa à ACT na sequência da queixa apresentada pela trabalhadora.*

*Relativamente ao carro, e à semelhança de todos os demais trabalhadores, a trabalhadora Eng. ... não tem direito à utilização do mesmo durante a suspensão do contrato de trabalho, sendo que a utilização nessas circunstâncias é mera tolerância da empresa e não um direito seu.*

*É prática na empresa que todos os trabalhadores com carro que estejam ausentes por mais de 30 dias, nomeadamente por impossibilidade de prestarem trabalho por doença ou outro impedimento que a eles seja imputável, lhes seja solicitada a entrega do carro até que regressem. Ora, foi isso que sucedeu com a trabalhadora Eng. ..., foi-lhe dada a ordem, atenta a baixa prolongada, para vir entregar o carro, no decurso dessa ordem a trabalhadora acabou por regressar ao trabalho mantendo a legitimidade para utilizar o carro que lhe foi atribuído.*

*A empresa nunca obistou ao gozo de férias ou obrigou a trabalhadora a gozar férias forçadas e mesmo após longo período de baixa acedeu ao seu pedido para gozar férias atendendo à sua situação familiar atual. (docs. 16 e 17)*

*A trabalhadora Eng. ... no dia 21-01-2019 chamou do seu telefone pessoal a emergência médica INEM à empresa para a socorrer, contudo não solicitou previamente ajuda a ninguém na empresa nem informou que se sentia mal e ninguém se apercebeu das circunstâncias em que tal aconteceu nem qual o problema de saúde ou ocorrência em causa. Só com a chegada do INEM é que a empresa teve conhecimento que a trabalhadora se estava a sentir mal. A responsável de recursos humanos acompanhou no seu carro pessoal a trabalhadora ao hospital.*

*No dia 6-02-2019 a empresa recebeu de uma advogada em representação da Trabalhadora uma carta onde são replicados os fundamentos e argumentos da presente queixa e reivindicadas as mesmas situações.*

*No dia 13-02-2019 a trabalhadora Eng. ... voltou a chamar a emergência médica INEM à empresa e mais uma vez ninguém se apercebeu das circunstâncias em que tal ocorreu. Contudo em ambas as situações descritas nesses dias de emergência, a trabalhadora regressou pelo seu pé e por sua iniciativa à empresa para recolher os*

*seus pertences, picar o cartão de ponto e recolher a viatura, já aparentemente restabelecida.*

*No dia 14-02-2019 foi concedida nova baixa médica da trabalhadora até ao dia 20 de março de 2019, situação atual da trabalhadora.*

*A ... não pretende, nem nunca pretendeu afastar a trabalhadora da empresa e garante-lhe a manutenção de um posto de trabalho que embora diferente é equivalente, digno e compatível com as suas qualificações e competências.*

*O conjunto de circunstâncias relatadas pela trabalhadora criam a aparência de existência de indícios de discriminação da referida trabalhadora, contudo se atentarmos devidamente no teor da queixa é por demais evidente que as ações levadas a cabo pela trabalhadora e o texto apresentado foram "inspirados" nos factos*

*relatados no PARECER N. 47/CITE/2011 proferido por essa entidade na sequência da queixa Processo n.º 970-QX/2010 disponível online em <http://cite.gov.pt/>.*

*Senão veja-se:*

*Excerto parecer Cite 47/CITE/2011*

*"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 email, os seus objetos arrumados numa caixa de cartão, ausência de material de escritório e atribuição de urna carteira partida";*

*Queixa trabalhadora:*

*"Quando regresssei da licença de maternidade, em 21 de maio de 2018, deparei-me com falta de condições físicas no meu local de trabalho, designadamente, falta de computador, falta de gabinete, cancelamento do endereço de email, os meus objetos arrumados numa caixa de cartão, gabinete do Eng. ..., tendo-me sido atribuída uma secretaria no gabinete do Eng. ...".*

*Excerto parecer Cite 47/CITE/2011:*

*"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";*

*Queixa trabalhadora:*

*"Por volta das 9h da manhã do meu primeiro dia de trabalho, os senhores Administradores ... e ..., a quem reportava, informaram-me que o meu posto de trabalho havia sido extinto."*

*Excerto parecer Cite 47/CITE/2011:*



*“As tarefas que executava estavam agora a ser desempenhadas por um homem que foi contratado no início do gozo da sua licença parental”;*

*Queixa trabalhadora:*

*“As tarefas que executava estão agora a ser desempenhadas por um trabalhador homem que foi contratado, durante o gozo da minha licença de maternidade, o Dr. ... atual Diretor-Geral”;*

*Excerto parecer Cite 47/CITE/2011:*

*“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.”*

*Queixa trabalhadora:*

*“Fui impedida de desempenhar as funções inerentes à categoria de Diretora de Unidade e Qualidade, que detinha até iniciar o gozo da licença de risco cínico durante a gravidez.*

*Com o meu regresso, estou a ser forçada a sair, mas o referido colaborador mantém-se na empresa, a haver extinção do posto de trabalho seria o dele e não eu.”*

*Excerto parecer Cite 47/CITE/2011:*

*“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;”*

*Queixa trabalhadora:*

*“No dia 17 de janeiro, tentaram forçar-me a gozar 53 dias úteis de férias, até ao dia 31 de março o que foi nestas circunstâncias, mais uma manobra que visa forçar a minha saída da empresa.”*

*Excerto parecer Cite 47/CITE/2011:*

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

*Queixa trabalhadora:*

*“Recorri à ACT para denunciar situações anómalas.”*

*Excerto parecer Cite 47/CITE/2011:*

*“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.”;*

*Queixa trabalhadora:*

*“Neste momento vou trabalhar todos os dias, mas não me dão trabalho para fazer. Durante todo este tempo, apenas me foi atribuído uma tarefa insignificante de pesagem de cuvetes”*

*Excerto parecer Cite 47/CITE/2011:*

*“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.”*

*Queixa Trabalhadora:*

*“Estou sem trabalho atribuído, mas verifico que o meu trabalho e as minhas funções continuam a existir e estão a ser desempenhadas pelo trabalhador homem, contratado durante a minha licença por maternidade, enquanto eu estou a ser impedida de retomar as minhas funções, em nome de uma falsa reestruturação, da qual não foi dado conhecimento formal ao Sindicato.”*

*Os indícios de discriminação alegados pela trabalhadora, muitos deles não concretizados no espaço nem no tempo, copiados do parecer acima, são meras represálias face ao seu descontentamento em relação às suas expectativas pessoais e às mudanças legítimas e legais que lhe foram comunicadas, mas com as quais a mesma não se conformou ainda.*

*A Administração da ... está de boa-fé, convicta de que a queixa apresentada é infundada, que as ocorrências médicas suprarreferidas nada têm a ver com qualquer atuação da empresa, como a mesma pretende fazer crer.*

*As provas juntas e considerações tecidas demonstram de forma clara e inequívoca que não foi praticado qualquer ato discriminatório, abusivo, ou ilegal por parte da ....*

*Não obstante e apesar das diversas queixas apresentadas e comunicações trocadas entre a empresa e a trabalhadora, a ... entende que as mesmas são meras contrariedades normais numa relação laboral que tem todas as condições para se manter, não estando colocada em causa ou ameaçada a sua continuidade, contando a empresa com a trabalhadora para fazer parte integrante do atual projeto, assim ela também assim o pretenda.*

*A ... está disponível para esclarecer o que mais seja entendido como necessário e compromete-se em provar tudo o que alega. (...).”*

1.8. Por ofício datado de 07.03.2019, sob o n.º 559/2019, a CITE notificou a trabalhadora da resposta da entidade empregadora.

1.9. Na sequência da notificação mencionada no ponto 1.8, a trabalhadora em 08.04.2019, remeteu à CITE resposta do seguinte teor:

*"(...) ..., Ex trabalhadora da ... - ..., e queixosa no processo supra identificado, tendo sido notificada para o efeito, vem dizer e requer a V. Exa. o seguinte:*

***I – Questões prévias:***

*Nos termos das Declarações emitidas pela empresa, a trabalhadora "... exerce a função de Diretora de Unidade e Qualidade, desde 1 de outubro de 2000.*

*Dos falsos recibos verdes:*

*1. A trabalhadora e a empresa ..., com sede na Av. ..., com o NIF ... (que pertence ao grupo da ..., adquiriu a ... - ..., NIF ...), celebraram, em 6 de junho 1999, um acordo verbal, nos termos do qual a primeira se comprometia a fazer o serviço de Técnica de Controle de Qualidade – (Recibos verdes) - vide cabeçalho e rodapé do contrato de formação de trabalho (01.01.2000 a 30.09.2000), do contrato de trabalho a termo certo (01.10.2000 a 30.04.2001) (carta passagem a efetiva).*

*Sucedede que,*

*2. Em novembro de 2011, a referida empresa foi incorporada na ..., com sede na ..., com o NIF ...- (...).*

*3. No período compreendido entre 6 de junho 1999 e 31 de dezembro de 2000, a signatária emitia "recibos verdes", correspondentes aos montantes recebidos a título de retribuição, sendo que, tal facto não descaracteriza a relação de trabalho subordinado.*

*4. Realmente, o art.º 11.º do Código do Trabalho define o contrato de trabalho, como aquele "pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas".*

*5. Enquanto o "contrato de prestação de serviço (art.º 1154 do CC) é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outro certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição".*

*6. Resultando assim, à evidência, que a relação que ligava a signatária à empresa era tipicamente laboral, consubstanciando um contrato de trabalho e não de uma "prestação de serviços".*

Senão vejamos,

7. A atividade da trabalhadora era realizada nas instalações da empresa, sita na ...na ..., ou em local por ela determinado (...) e ..., em ...

8. Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertenciam à ... - ..., NIF ....

9. A trabalhadora cumpria horário de trabalho, fixado das 9h às 13h e das 14h às 18h, de segunda a sexta, determinado pela empresa.

10. Recebia mensalmente, a quantia de 161.000\$00, como contrapartida da sua atividade (recibos verdes).

11. Obedecia/respeitava as ordens e orientações emanadas diretamente da empresa, ou por intermédio do seu funcionário: Dr. ... (Diretor de Qualidade) (proposta de admissão).

12. E ao mesmo reportava.

13. Estava obrigada a justificar as faltas ao trabalho, perante a empresa.

14. A atividade prestada pela trabalhadora, era objeto de controlo e fiscalização da empresa.

15. Exercia a sua atividade em exclusividade por conta da empresa, de quem dependia economicamente.

16. Na verdade, a trabalhadora foi admitida ao serviço da R. em 6 de junho de 1999 e aí se manteve até se ter despedido com justa causa.

17. Por isso, a relação laboral existente entre a trabalhadora e a empresa, configura um contrato de trabalho sem termo.

Da categoria, funções, posicionamento na estrutura organizacional da empresa:

Realmente,

18. Entre 6 de junho 1999 e 22 de agosto de 2006, foi lhe atribuída a função de Técnica de Controle de Qualidade.

19. Em 23 de Agosto de 2006 passou a exercer a função de Diretora de Qualidade para toda a empresa, responsável pelos processos de Certificação e Controlo Ambiental. O âmbito do trabalho da trabalhadora, estendia-se, para além dos ... da ... e de ..., às Unidades de ..., de ... e criadores em .... Era da sua responsabilidade a garantia do rigoroso cumprimento de todas as exigências legais para licenciamento e funcionamento de todas as áreas de negócio da ..., assim como o acompanhamento constante das alterações e das evoluções da legislação aplicável à empresa. A ... já esta connosco há 6 anos, tem licenciatura em ... e já deu provas da sua capacidade de trabalho e empenhamento no desempenho das suas funções.

*Estamos confiantes de que continuará a fazer um excelente trabalho – vide email de 23 de agosto de 2006, remetido pelo Dr. ... (Presidente do Conselho de Administração), com o conhecimento do Dr. ..., juntos aos autos.*

*20. Tendo-lhe sido atribuído, pela um Prémio de Dedicção, de 750,00€, em dezembro de 2006.*

*21. A partir de 17 de maio de 2010, por convite do Sr. ..., administrador do grupo ..., a função Direção de Unidade da ... passou a ser assegurada pela trabalhadora. A Eng. ... passa, assim, a acumular a função de Diretora de Unidade, com a Diretora de Qualidade, que já detinha.*

*22. Encontrava-me no topo da hierarquia da empresa (Eng. ... (Diretor de Produção – Controlo Gestão Fabril), Sr. ... (Encarregado de Abate), Sr. ... (Encarregado de Expedição e Logística), Sr. ... 23. (Encarregado da Sala de Corte (Eng. ... (Serviços de Informação e Gestão - SIG) – (Circular da ..., de 17 de maio de 2010, Organograma da ...).*

*24. Em janeiro 2012 passou a exercer funções apenas de Diretora de Unidade, mas continuou a colaborar, nas áreas da Qualidade e da Medicina e Higiene e Segurança no Trabalho.*

*25. As funções exercidas pela trabalhadora, além de serem funções de confiança, implicavam um elevado grau de responsabilidade.*

*Finalmente,*

*26. Importa referir que a trabalhadora, deveria ter gozados os 53 dias úteis de férias vencidas nos anos de 2015, 2016 e 2017, acrescidos de 22 vencidos em 2018, em data a acordar com a empresa.*

*27. Na falta de acordo, a empresa era obrigada a marcar o período de férias em falta (artigo 244º, nº 2, do C.T.), o que não fez.*

*28. Sucede que, autorizou, exceccionalmente o gozo de férias de 24 de dezembro de 2018 a 2 de janeiro de 2019 – cfr. Email de 20 de dezembro*

**II - Dos factos que motivaram as queixas apresentadas à CITE, à ACT e ao Sindicato e levaram ao despedimento da trabalhadora:**

*29. Sou funcionária da empresa desde o dia 6 de junho de 1999, a desempenhar as funções compatíveis com a categoria profissional de Diretora de Unidade, desde maio de 2010, por convite do Sr. ..., administrador do grupo ..., encontrava-me no topo da hierarquia da empresa, tinha como responsabilidades, dirigir, planear, organizar e controlar as atividades das áreas de produção, manutenção, expedição, logística, chefiar cerca de 250 trabalhadores e colaborar, nas áreas da Qualidade e da*

*Medicina e Higiene e Segurança no Trabalho, entre outras, nos termos constantes da Descrição Funcional do Manual de Funções.*

*30. Sempre prestei o meu trabalho dentro do horário de 40h semanais, acordado individualmente, em 5 dias, de segunda a sexta da 9h às 13h e das 14h às 18h, tendo como folga obrigatória o domingo e suplementar o sábado, sujeita ao controle das horas de entrada e saída, através da picagem do relógio de ponto, sem sujeição ao regime de isenção de horário de trabalho.*

*31. Auferia desde maio de 2010, o vencimento mensal de 1.800,00€, acrescido de complementos salariais, designados nos recibos, como “ajudas de custo” “Nacional” e “Estrangeiro”, desde dezembro de 2000, no valor médio de 999,52€ e “isenção de horário de trabalho”, desde dezembro de 2004, o valor de 450,00€, sem correspondência com a retribuição prevista no art.º 265.º do C.T. e sem acordo escrito a que alude o art.º 218.º, n.º 1 do C.T., de 6,41€/dia de subsídio de refeição, de 1.000,00€ correspondente ao benefício económico obtido, com o uso, na minha vida privada, 365 dias por ano, do veículo automóvel (de marca ..., modelo ....., matrícula ...), desde maio de 2010, atribuído para uso particular, sem restrições e para deslocações em serviço, bem como, do cartão Galp “frota” corporate, desde maio de 2010, do telemóvel, de marca iPhone, desde 2006, do computador portátil (Toshiba), desde 2006, da Pen de acesso ilimitado à internet, desde maio de 2010, do seguro de vida, desde maio de 2013 e do seguro de saúde, desde junho de 2015.*

*32. Exerci regularmente as sobreditas funções até ter regressado de licença por maternidade, em 21 de maio de 2018, data em que fui informada pela administração da empresa (Eng. ... e Dr. ...), a quem reportava que, o meu posto de trabalho tinha sido extinto, sem que tenham sido cumpridos quaisquer formalismos legais (arts.º 63.º e 367.º e Sgts do C.T.).*

*33. Tal decisão foi complementada com o cancelamento do meu endereço de email, a retirada do computador portátil, da secretaria e do gabinete (os meus objetos pessoais arrumados, inclusivamente, numa caixa de cartão, no gabinete do Eng. ...), que eu tinha ao meu dispor para o exercício das sobreditas funções.*

*34. No dia 22 de maio informei que o meu horário de trabalho, enquanto me encontrasse a amamentar seria das 9h às 16h.*

*35. No dia 24 de maio de 2018, em reunião com todos os diretores e chefias intermédias da Unidade da ..., sob forte pressão psicológica, foi-me referido que a partir desse dia, deveria passar a exercer funções de diretor de controle processo e rotulagem, sem definição concreta das mesmas, além de não ter formação na área*

da rotulagem e, após o término da licença de amamentação, passaria a cumprir um novo horário de trabalho, de segunda a sábado das 7h30m às 13h e das 14h às 16h30m, com flexibilidade de horário, com folgas semanais e a trabalhar obrigatoriamente dois sábados por mês, conforme proposta organizacional, apresentada, APENAS, em Powerpoint projetado.

36. Entre os anos de 2007 e 2018, não asseguraram a formação prevista no Código Trabalho.

37. Entre 21 a 25 de maio de 2018, não me foram distribuídas quaisquer funções, pelo que permaneci no gabinete do Ex colega Eng. ..., partilhado com a Sra. ..., dispondo de um computador fixo, entre diversos caixotes empilhados, sem quaisquer condições para proceder à extração e conservação de leite para amamentar a minha filha, facto que era do vosso conhecimento.

38. Nos meses de maio e dezembro de 2018 e janeiro e fevereiro de 2019, não me pagaram a quantia designada nos recibos de "ajudas de custo", "Nacional" e "Estrangeiro", que é constituída por valores fixos mensais (993,90€; 1004,95€; 965,80€; 1055,15€), independentes de quaisquer custos ou despesas aleatórias.

39. O que me levou a enviar diversos emails, solicitando o respetivo pagamento.

40. Emails esses a que V. Exas. responderam em 31 de dezembro de 2018, alegando não existir justificação para o pagamento de ajudas de custo, uma vez que neste momento, não fazia deslocações ao serviço da empresa.

41. Na verdade, socorreram-se "das falsas ajudas de custo" para enganar a Segurança Social e para me causar sérios prejuízos patrimoniais, pois quando entrei de "baixa" por gravidez de alto risco, em 7 de agosto de 2018, fui confrontada como pagamento, correspondente a cerca de 60% do vencimento líquido que auferia (de 2.450,00€ passei a receber 1.465,80€).

42. Em consequência desta decisão, deixei de poder dispor do valor médio de 999,52€ (calculado nos termos do art.º 262.º, n.º 3 do C.T.), que usufruía desde dezembro de 2000, ou seja, durante 18 anos.

43. Tendo por isso, criado expectativas legítimas em relação ao seu recebimento, de modo a poder contar com ele para satisfação das minhas necessidades pessoais e familiares.

44. Curioso é que outros trabalhadores, continuaram a receber, de modo certo e regular, "alegadas" ajudas de custo, no seguimento dos usos e práticas correntes da empresa, diuturnidades, no valor de 21,00€ em 2015, por cada cinco anos de serviço (cláusula 39ª do CCT publicado no BTE n.º 24, de 29 de junho de 2014) e um prémio trimestral, no valor de 15,00€, pela não ocorrência de acidentes de trabalho.

45. Ademais, fui coagida, na sobredita reunião de 24 de maio de 2018, a aceitar a nova categoria profissional.

46. No dia 18 de julho de 2018, foi-me retirado o acesso de todas as comunicações feitas por correio eletrónico, até à sua retoma de funções.

47. No dia 18 de setembro de 2018, cancelaram-me o acesso à rede móvel, impedindo a minha filha de efetuar ressonância magnética, por não ter sido avisada da data em que deveria comparecer no hospital, para a realização da mesma.

48. Todos estes factos, nomeadamente, o stress, motivaram a minha baixa de 28 de maio a 5 de dezembro de 2018. Tendo começado a desenvolver problemas psicológicos, causados pelos riscos psicossociais.

49. No dia 14 de novembro de 2018, solicitaram a devolução do veículo automóvel, ordem que ficou suspensa, após a minha carta de 23 de novembro de 2018, na qual refiro que a entrega do mesmo sem a substituição por outro equivalente, implica a diminuição do meu salário.

50. Em 6 de dezembro de 2018, voltei ao trabalho, confiante de que retomaria o exercício das minhas funções, verifiquei que as mesmas se encontravam a ser desempenhadas pelo Dr. ... (Diretor Geral de Unidade, vocacionado para a gestão industrial), que ocupou o meu gabinete, ficou com o meu computador e telemóvel, a quem passei a reportar e que apenas me dirige a palavra para me cumprimentar.

51. Nesse mesmo dia, mandaram-me para casa, até avaliação pela medicina no trabalho (procedimento não foi adotado, em maio de 2018, após o meu regresso de licença de maternidade, nem no caso das trabalhadoras ... e ..., entre outras, quando as mesmas regressaram ao trabalho, após ausência prolongada por doença), com receio de faltar injustificadamente ao trabalho, permaneci no refeitório, nos dias 6, 7 e 10 de dezembro de 2018, sem qualquer trabalho atribuído.

52. Os funcionários que por ali passavam, perguntavam-me o que estava ali a fazer, situação que me deixou humilhada e constrangida.

53. Sem local de trabalho e sem funções, solicitei a intervenção da ACT, que se deslocou à fábrica no dia 10 de dezembro de 2018, data e, que emitiram uma declaração de que estava dispensada de comparecer na empresa, sem perda de qualquer retribuição, até ao dia 11 de dezembro (...).

54. O meu local de trabalho, situado no piso ..., na área da produção (sala de corte), passou a ser partilhado com o Eng. J..., Eng. ..., Sra. ..., Eng. ..., Sra. ..., Sr. ..., dispondo de 3 computadores fixos, utilizados, indistintamente por todos.

Enquanto que,



55. *No primeiro piso, na área da Administração, o meu colega Eng. ... (diretor de processo), partilha o gabinete com o Eng. ... (Planeamento) e, Eng. ... (Ex ..., Técnica de Controle de Qualidade) com o Dr. ... (Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho). Dispondo todos eles, de computador portátil, telemóveis de gama superior ao que me viria a ser atribuído. Na obstante, aos dois últimos colaboradores terem sido admitidos, respetivamente, em finais de 2017 e inícios 2019.*

56. *Após avaliação médica realizada no dia 10 de dezembro de 2018, fui considerada apta para retomar a atividade laboral, com a recomendação/advertência de que devia retomar a consulta após 30 dias, para ser reavaliada, isto é, até 10.01.2019.*

57. *Apenas, por insistência minha, no dia 29 de janeiro de 2019, fui reencaminhada para a referida consulta, da qual saí apta condicionalmente, com as recomendações para evitar exposição prolongada ao frio e permitir a colheita de leite materno em intervalos regulares, avaliação de fatores de risco no posto de trabalho, bem como, correção das condições de trabalho.*

58. *Ao ignorarem e não acatarem as referidas recomendações, nem procederam à avaliação de riscos no meu posto de trabalho, não zelaram pelo exercício da minha atividade em condições de segurança e saúde, enquanto "estado de bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença e enfermidade".*

59. *No dia 11 de dezembro de 2018, remeteram-me por email documento, datado de 2 de maio de 2018, com descrição das funções de Diretor de Controle de Processo.*

60. *Em 12 de dezembro de 2018, voltaram atrás e, atribuíram-me APENAS a referida categoria, na obstante, a falta de definição concreta das minhas funções, pois até hoje desconheço, designadamente, em que consistem as novas metodologias de apoio à embalagem e rotulagem, que designam ...".*

61. *As minhas novas ordens de serviço, consistem em inserir artigos no sistema de controle de pesos..., ou seja, pesar cuvetes, calcular a tara média de cada delas e inserir os dados (relacionados com pesos médios superiores e inferiores de cada artigo que se vende), no referido sistema. E implementação da Metodologia 5S (para a qual não me foi ministrada formação), que consistiu na identificação dos equipamentos abrangidos por linha (caixotes do lixo, suportes de registo, carrinhos de transporte de caixas, caixas de produto não conforme, caixas de subprodutos M3, suporte de filmes, etc..), pintura de simbologia, da mesma no pavimento da fábrica.*

62. *Durante o tempo de trabalho, ou seja, entre os dias 11 e 23 de dezembro de 2018 e 3 de janeiro a 13 de fevereiro de 2019, apenas me foram atribuídas as funções operacionais, insignificantes de pesagem de cuvetes, colagem autocolantes e de*

*pintura de sinalização de segurança no pavimento da fábrica, que me ocuparam PARTE do horário laboral.*

*63. Ora, as funções que me foram retiradas integram o núcleo essencial das minhas competências técnicas.*

*64. No dia 14 de dezembro de 2018, voltei a informar que me encontrava a amamentar e necessitava de extrair leite, email ao qual não deram resposta.*

*65. Não disponho de um local sossegado, com privacidade, onde esteja confortável e descontraída para proceder à extração de leite, como também, não disponho de um frigorífico para o conservar e/ou congelar, tendo sido impedida de continuar a amamentar a minha filha.*

*66. Encontro-me exposta a agentes, que apresentam risco para a minha segurança e saúde, concretamente, salmonelas, campylobacter e outros microorganismos, bem como, a baixas temperaturas.*

*67. Passei a fardar-me nos vestiários das senhoras do abate, limpeza, caixas, refeitório e trabalhadores de trabalho temporário, junto com os operacionais aos quais dei ordens no passado.*

*68. Mas os seguintes colaboradores, ..., ..., continuarem a fardar-se nos respetivos gabinetes, prática corrente na empresa, apesar de lhes terem sido distribuídos cacifos, após a denúncia efetuada à ACT. De que não dispunham em maio de 2018.*

*69. Em 20 de dezembro de 2018, decidiram excecionalmente autorizar o gozo de férias de 24 de dezembro de 2018 a 2 de janeiro de 2019.*

*70. No dia 17 de janeiro de 2019, tentaram forçar-me a gozar 53 dias úteis de férias, até 31 de março, o que foi mais uma manobra que visava forçar a minha saída da empresa.*

*71. No dia 21 de janeiro de 2019, com a ansiedade provocada, pelas sobreditas, situações humilhantes e constrangedoras, fui forçada a chamar o INEM ao local de trabalho. Pedido efetuado também pela Sra. ....*

*72. Em 31 de janeiro de 2019, entregaram-me um telemóvel marca ..., modelo ....*

*73. Enquanto, aos Dr. ... (admitido em janeiro de 2018), o Eng. ..., Eng. ... (admitido em 4 de junho de 2018), foram atribuídos telemóveis de marca iPhone.*

*74. No dia 5 de fevereiro de 2019, fui excluída da reunião de apresentação do novo colega, técnico de SST, Dr. ..., que até à presente data nunca me foi apresentado.*

*75. No dia 13 de fevereiro de 2019, fui novamente pressionada pelo Dr. ... e pelo Eng. ... para dizer o que queria, pois a relação laboral era inoportável, chamaram-me mentirosa, disseram-me que havia muita gente ali dentro que não gostava de mim, que tinham abafado muitas situações no ACT contra mim, etc. e, num tom alterado e*

*intimidatório afirmaram que me voltavam a chamar, caso a minha advogada não falasse com o advogado deles.*

*76. Na sequência de tal facto, aterrorizada, fui levada para o Hospital de ... pelo INEM.*

*77. Desde que me encontro ao serviço da empresa, trabalhei aos sábados, domingos, feriados, designadamente, 14.07.2012 (sábado), 15.08.2012 (feriado), 18.08.2012 (sábado), 1.09.2012 (sábado), 15.09.2012 (sábado), 22.09.2012 (sábado), 29.09.2012 (sábado), 5.10.2012 (feriado), 20.10.2012 (sábado), 1.11.2012 (feriado), 10.11.2012 (sábado), 17.11.2012 (sábado), 10.02.2013 (domingo), 12.02.2013 (sábado), 23.03.2013 (sábado), 29.03.2013 (feriado), 30.03.2013 (sábado), 6.04.2013 (sábado), 20.04.2013 (sábado), 25.04.2013 (feriado), 1.05.2013 (feriado), 9.05.2013 (feriado), 10.06.2013 (feriado), 10.08.2013 (sábado), 21.09.2013 (sábado), 12.10.2013 (sábado), 21.12.2013 (sábado), 28.12.2013 (sábado), 15.02.2014 (sábado), 4.03.2014 (feriado), 25.04.2014 (feriado), 1.05.2014 (feriado), 29.05.2014 (feriado), 10.06.2014 (feriado), 19.07.2014 (sábado), 4.10.2014 (sábado), 8.12.2014 (feriado), 20.12.2014 (sábado), 27.12.2014 (sábado), 11.01.2015 (domingo), 17.02.2015 (feriado), 1.05.2015 (feriado), 14.05.2015 (feriado), 30.05.2015 (sábado), 10.06.2015 (feriado), 25.07.2015 (sábado), 1.08.2015 (sábado), 8.08.2015 (sábado), 27.09.2015 (domingo), 8.12.2015 (feriado), 19.12.2015 (sábado), 16.01.2016 (sábado), 24.01.2016 (domingo), 9.02.2016 (feriado), 24.04.2016 (domingo), 25.04.2016 (feriado), 26.05.2016 (feriado), 10.06.2016 (feriado), 15.08.2016 (feriado), 5.10.2016 (feriado), 9.10.2016 (domingo), 1.11.2016 (feriado), 1.12.2016 (feriado), 8.12.2016 (feriado), 18.02.2017 (sábado), 28.02.2017 (feriado), 25.04.2017 (feriado), 1.05.2017 (feriado), 25.05.2017 (feriado), 15.06.2017 (feriado). E,*

*78. Pelo menos 1h30m, para além das 18h e ainda, estava obrigada a manter-me contável e disponível 24 horas consecutivas, mesmo em período de descanso diário, semanal e em férias, não me tendo sido paga qualquer quantia a título de trabalho suplementar (art.º 266.º e 268.º do C.T.), por essa disponibilidade, nem reconhecido e pago o direito aos descansos compensatórios.*

*79. Relegando-se a quantificação do trabalho extraordinário efetuado e não pago para momento posterior, dada a impossibilidade de o contabilizar, neste momento.*

*80. Recorri à ACT à CITE e ao Sindicato, para denunciar as situações anómalas, através, designadamente, dos emails de 7 de dezembro de 2018, 10 de janeiro de 2019, 29 de janeiro de 2019, 30 de janeiro de 2019, 13 de fevereiro de 2019, 14 de fevereiro de 2019.*

*81. Em face de tudo isto remeti a V. Exas. uma carta em 4 de fevereiro de 2019, por intermédio da minha advogada, a qual não deram resposta e,*

82. *Diversos emails, a saber, 28.05.2018 (“ajudas de custo”); 08.08.2018 (“ajudas de custo”); 07.09.2018 (“ajudas de custo2”); 19.09.2018 (telemóvel); 15.12.2018 (horário de amamentação e local para extração de leite); 9.12.2018 (gozo de férias de 26.12 a 03.01); 02.01.2019 (gozar férias); 04.02.2019 (reposição, categoria, funções, remuneração), 03.03.2019 (diminuição da retribuição e da cota de sócio);*

83. *Nos quais exarei o meu protesto e, solicitei o respeito pelos meus direitos, relacionados com a mudança de funções, posicionamento hierárquico, local de trabalho e valor da minha retribuição, reintegração no exercício de funções de Diretora de Unidade, que desempenhava à data da licença por gravidez de alto risco (7 de agosto de 2017), que se coadunam com o meu valor profissional e curriculum (licenciatura em ..., Pós Graduação em ..., participação em diversos seminários e ações de formação, etc.) e estatuto profissional.*

*Ademais,*

84. *Até à presente data, não foi dado conhecimento formal ao Sindicato dos ..., de qualquer plano de reestruturação da empresa, não tendo sido consultado previamente sobre as formulações do plano ou projeto de reestruturação, afim de se pronunciar antes e estar aprovado, ficando necessariamente, impossibilitado de cumprir a sua missão, nomeadamente, participando nos trabalhos preparatórios e apresentado sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa, nos termos dos artigos 54.º da CRP e 429.º do CT.*

85. *Tais factos são demonstrativos de sucessivos atos discriminatórios, que se prendem exclusivamente com o facto de ter estado de licença de maternidade e em situação de risco clínico durante a gravidez.*

86. *Assim sendo, as acusações formuladas pela trabalhadora, não são de cariz genérico e vago, encontrando-se concretizados no espaço e tempo, não foram “inspiradas” em qualquer parecer proferido por essa entidade.*

87. *Na sequência da queixa apresentada pela trabalhadora os serviços inspetivos da ACT de ... estiveram já por duas vezes na empresa, a recolher elementos sobre os factos relatados na sua queixa.*

88. *Sucedede que, nos termos da informação prestada em 4 de fevereiro de 2018, o processo inspetivo, encontra-se em execução.*

### **III – Outras observações:**

89. *Não pode a trabalhadora deixar ainda de responder à “falsa” reestruturação da empresa, nos seguintes termos:*

90. Antes de mais, sempre se diga que o isolamento da trabalhadora para estabelecer contactos telefónicos, deve-se APENAS, à procura de um local onde exista rede telefónica.

91. A viatura que a trabalhadora tinha destinava-se ao seu **uso pessoal**, podendo utilizá-la não só nas deslocações feitas ao serviço da empresa, mas também aos fins de semana, férias e, em caso de baixa. Nada tem a ver apenas com deslocações.

92. Para além de ser prática usual na empresa, conforme declarações entregues à trabalhadora e aos seus ex colegas ..., ... e ... (já falecido).

93. Curioso, é que estes trabalhadores, não entregaram os respetivos veículos nos períodos em que estiveram de baixa.

94. De sublinhar ainda que, os trabalhadores Dr. ..., Eng. ..., Dr. ... e Eng. ..., tinham e têm viaturas para uso pessoal.

95. Segundo o n.º 1 do art.º 46.º-A do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, considera-se que a viatura é de uso pessoal sempre que tal se encontre previsto em acordo escrito, para que este rendimento fique sujeito a Segurança Social. A base de incidência contributiva para a Segurança Social corresponde a 0,75% do custo de aquisição da viatura, de acordo com o n.º 4 do art.º 46.º-A do mesmo diploma legal.

96. Por anuência do diretor geral, ficou acordado, que o horário a praticar pela trabalhadora seria de segunda a sexta das 9h30m às 16h30m e não das 9h às 16h. Bastando para tanto, consultar o controle efetuado pelo relógio de ponto.

97. As funções do diretor geral (Dr. ...), vocacionado para a Gestão Industrial, correspondem, na prática, às de diretor de unidade, que foi extinta.

98. Na verdade, o diretor geral, tem como subordinados os diretores de unidade, entre os quais, se encontra a trabalhadora, cuja categoria profissional passou a ter a designação de diretor de processo.

99. O que, é no mínimo, incompreensível.

100. Pois, se foram contratados novos engenheiros de processo, deveriam os mesmos, ser chefiados pela diretora de processo, Eng. .... O que na realidade, não se verificou. Impõe-se desde já, um esclarecimento.

101. À data da remessa da resposta da empresa à CITE, já não faziam parte dos quadros da empresa, os engenheiros ... e ..., estava de saída o eng. ... (período aviso prévio), sendo a eng. ..., a mesma pessoa, vinda do grupo ..., tal como o Eng. ....

102. Na última década, a administração da empresa, foi constituída por 3 (três) administradores, sendo que um deles, o Dr. ..., que quando incorporou o governo, em

*26 de novembro de 2015, abandonou o exercício efetivo de funções. Sendo em 10 de abril de 2018, substituído, pelo Eng. ... (certidão permanente ...).*

*103. A alteração de layout produtivo, consubstancia, na prática, a substituição de equipamento (modernização tecnológica).*

*104. Alteração essa, que ocorre na empresa, pelo menos, desde 2010 a agosto de 2017, com a aquisição de diversos equipamentos na linha de abate (...), ampliação dos balneários no cais do frango vivo, alargamento do referido cais, linha de caixas, caldeira de bio massa e de gaz natural, novo túnel de frio, etc.*

*105. De 2011 a 2017 abatiam-se oito mil e quinhentos frangos por hora.*

*106. A introdução de novos equipamentos em 2018, cuja cadência hora é superior em média 25%, permite, abater um maior número de frangos e, conseqüentemente, reduzir o número de horas de trabalho, turnos, horários e pessoal.*

*107. Assim, a necessidade de utilização dos balneários passou a ser menor.*

*108. O aluguer de contentores provisórios, foi efetuado com aprovação da administração, face à decisão da mesma, de criar um segundo turno de abate, porque a empresa não dispunha de licença camarária, para construção e ampliação dos balneários.*

*109. A eliminação dos contentores, ficou a dever-se: à redução de postos de trabalho e conseqüentemente eliminação do segundo turno de abate, bem como, à criação de um balneário. Balneário esse que, não cumpre os requisitos legais a nível de infraestruturas e licenciamento (não dispõe de duche para banho, p. ex.), antigo gabinete da Sra. ..., ..., ....*

*110. No que concerne à criação de um gabinete de planeamento, cumpre dizer que, o mesmo sempre existiu.*

*111. Tendo o planeamento sido efetuado pela Eng. ..., Sra. ..., ..., Eng. ..., entre outros.*

*Ademais,*

*112. Ora, se a empresa contasse com a trabalhadora, como afirma, ter-lhe-iam sido distribuídas funções, quando regressou da licença parental.*

*113. Na verdade, aquela permaneceu na empresa sem funções, 4 (quatro) dias em maio (de 21 a 25) e 3 (três) em dezembro (de 6, 7 e 10) de 2018. Na obstante ter informado do seu regresso em 1 de maio de 2018.*

*114. A empresa, omite dolosamente, o tempo decorrido entre os dias 6 e 10 de dezembro 2018, em que a trabalhadora permaneceu no refeitório da empresa, sem quaisquer funções.*

*115. Pois, só após a deslocação da ACT à empresa, no dia 10 de dezembro, é que lhe foi entregue uma declaração de que estava dispensada de comparecer ao serviço.*

116. Não tem um email, do Diretor Geral a dar-lhe uma única ordem, no período em que esteve ao serviço. Nem um contacto telefónico do mesmo.

117. Pelo contrário, APENAS, reportou as tarefas, que lhe foram distribuídas, pelo Eng. ..., Eng. ... (...), Eng. ... (Ex ...), Eng. ... (...) e Eng. ... (...), àquele.

118. As funções executadas pela trabalhadora, resumem-se a pesar cusetes, calcular a tara média de cada uma delas e inserir os dados no sistema, na identificação dos equipamentos abrangidos e pintura de simbologia no pavimento da fábrica.

119. A trabalhadora, passou de diretora de unidade a diretora de processo.

#### **IV - Conclusão:**

120. De acordo com a medicina no trabalho, a trabalhadora encontrava-se apta para o trabalho, quando regressou de licença parental (maio de 2018).

121. Foi a comunicação da extinção do seu posto de trabalho e tudo o que lhe sucedeu, que provocou e continua a provocar na mesma uma elevadíssima e estigmatizante perturbação no equilíbrio físico, psíquico e social, resultando na ablação da sua qualidade de vida.

122. Que motivou a sua tristeza, desanimo, nervosismo, desconfiança, medo.

123. Pois, não pode esquecer, nem ignorar, o que aconteceu às colegas e ex colegas, após terem sido mães.

124. Na verdade, a mesma estava consciente de que a empresa recorre a práticas laborais discriminatórias, tendo levado aos despedimentos das trabalhadoras infra identificadas, especialmente protegidas, pelo regime da parentalidade por serem lactantes, violando a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação a saber: ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ..., tendo saído da empresa, por iniciativa própria, em virtude das pressões de que foram alvo – Revogação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho de ...).

125. Como prova disso, requer-se, desde já, seja notificada a empresa para juntar aos autos toda a documentação dos respetivos processos de despedimento das trabalhadoras supra identificadas.

126. Além do mais, o exercício de funções que lhe foram propostas, não permitem que seja bem-sucedida, uma vez que não tem formação na área da rotulagem, nem nas metodologias de apoio à embalagem e rotulagem, designadas por ....

127. Requer-se, seja notificada a empresa para juntar aos autos os documentos comprovativos da formação ministrada à trabalhadora na área da rotulagem e das novas metodologias.

128. *De facto, até ao dia 21 de maio de 2018, a trabalhadora tinha uma atividade profissional intensa, o que, naturalmente, a tornava uma pessoa preenchida do ponto de vista intelectual e emocional e por isso estimulada para a vida.*

129. *As situações humilhantes e constrangedoras, supra-referidas, forçaram-na a despedir-se para se libertar duma asfixiante realidade.*

130. *A criação de situações objetivas de stress, aludidas supra, com o objetivo de provocar intencionalmente o seu descontrolo e despedimento, constituíram e constituem um verdadeiro atentado contra a sua honra e dignidade.*

131. *De tal forma que as suas vidas, pessoal, social, e familiar ficaram irremediavelmente afetadas.*

132. *A trabalhadora viu-se afastada do seu posto de trabalho, por motivos ilícitos.*

133. *Em virtude disso, perdeu o ânimo, o orgulho, o preenchimento intelectual e emocional, sentindo-se discriminada, envergonhada e ofendida, o que lhe causa permanentemente sofrimento, no meio profissional e social, e, principalmente, no seio da sua família.*

134. *Por outro lado, perdeu a única fonte de sustento para si e para a sua família, o que lhe provoca sentimentos de desespero e extrema preocupação.*

135. *Tão graves e extensos danos não patrimoniais constituem um grave atentado à sua personalidade moral.*

*Por fim, impõe-se uma última explicação,*

136. *No dia 13 de fevereiro de 2019, foi a médica do INEM que não permitiu a entrada na ambulância da responsável dos recursos humanos, ....*

137. *Tendo-se esta deslocado, por iniciativa própria ao Hospital de ..., procedimento anómalo na empresa, uma vez que esta nunca acompanhou qualquer outro trabalhador no passado. Termos em que deve ser julgada procedente a queixa apresentada e, emitido parecer em conformidade. Com as legais consequências. (...)"*

**1.10.** Por ofício datado de 26.05.2019, sob o n.º 1215/2019, foi solicitado à ACT informação sobre o estado do processo e sobre se já teriam sido proferidas as conclusões finais obtidas por aquela entidade.

**1.11.** Em 05.06.2019, a ACT respondeu à notificação efetuada no ponto 1.10, nos seguintes termos:



*“(…) No seguimento da solicitação apresentada por V. Ex. nesta Unidade Local, em 08 de fevereiro de 2019, que mereceu a nossa melhor atenção, e referente à queixa apresentada pela trabalhadora (...), cumpre-nos referir que foi efetuada ação inspetiva à empresa ... - ..., da qual resultou a instauração do auto de notícia por mudança de funções da trabalhadora ... para uma categoria inferior. (...)”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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.

**2.2.** A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.

**2.3.** E, nos termos da alínea f) do artigo 3.º do mesmo diploma, compete à CITE: *“Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

2.4. O artigo 6.º n.º 1 do Tratado da União Europeia vem estabelecer que a União Europeia reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos fundamentais da União Europeia, de 7 de dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de dezembro de 2007, em Estrasburgo, atribuindo-lhe o mesmo valor jurídico dos Tratados.

2.5. E, prevê a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no artigo 1.º que *“A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida”*, o artigo 3.º refere que *“todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua integridade física e mental”*.

2.6. No âmbito da Constituição da República Portuguesa, no artigo 9.º são estabelecidos como Princípios fundamentais do Estado, sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

*“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

*(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

*(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...).”*

2.7. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

*“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...).”*

**2.8.** Já o n.º 1 artigo 25.º da CRP determina que *“a integridade moral e física das pessoas é inviolável”*.

**2.9.** No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 58.º da CRP sob a epígrafe “Direito ao Trabalho” recomenda:

*“(...) Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:*

- a) A execução de políticas de pleno emprego;*
- b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;*
- c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.*

**2.10.** E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”* e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”*.

**2.11.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

**2.12.** Relativamente aos factos descritos na queixa, objeto do presente parecer, destacamos o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que dispõe, no seu n.º 1, alínea b), que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

**2.12.1.** “b) À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal (…).”

**2.13.** Ou seja, em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito a todos os/as trabalhadores/as a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e o artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa preconiza o direito das mulheres 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, 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.

**2.14.** Na ordem jurídica portuguesa, regem os seguintes normativos legais do Código do Trabalho:

**2.15.** De acordo com o n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em

razão dos fatores sexo ou situação familiar, conforme prevê o n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, cabendo ao empregador, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º do Código do Trabalho, provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo faltas para assistência a menores.

**2.16.** Por seu turno, dispõe o n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho, que “Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores”.

**2.17.** Ora, nesta linha de orientação, é de referir que as entidades empregadoras devem aceitar, para efeitos de retribuição, as licenças, dispensas e faltas previstas no âmbito da proteção da parentalidade, sob pena de se verificar uma violação do princípio da igualdade.

**2.18.** É também o que resulta do n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho, onde se estabelece que no termo de qualquer licença, faltas ou dispensa ou regime de trabalho especial, o/a trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.

**2.19.** Para assegurar o exercício dos direitos, sem quaisquer constrangimentos, a lei ordinária estabelece uma especial proteção à parentalidade e aos/às trabalhadores/as, designadamente quando se ausentam por motivos relacionados com a parentalidade.

**2.20.** Assim, encontrando-se o empregador proibido de praticar discriminação direta ou indireta, não podem constituir fundamento as diferenciações de tratamento assentes em critérios distintivos em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos/das trabalhadores/as as licenças, faltas e dispensas relativas à proteção na parentalidade e, por maioria de razão, não podem os/as trabalhadores/as ser penalizados/as nas condições de trabalho, designadamente a nível de retribuição, ou no posto

de trabalho que ocupam sendo-lhes retiradas funções que o/a prejudiquem a qualquer nível.

**2.21.** De recordar que, nos termos da lei fundamental, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que a sociedade e o Estado devem proteger os pais e as mães na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país, sendo ainda certo que a Constituição vai mais longe, ao determinar que as crianças têm direito à proteção da sociedade e do Estado, com vista ao seu desenvolvimento integral, especialmente contra todas as formas de abandono e de discriminação - Cfr. artigos 68.º e 69.º da CRP.

**2.22.** Já o artigo 15.º do Código do Trabalho, cuja epígrafe “Integridade física e moral” refere: *“O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”*.

**2.23.** Importa ainda mencionar que estão previstos como deveres do empregador, no artigo 127.º, n.º 1, alínea a), e alínea c) do Código do Trabalho, nomeadamente *“Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade”* e *“Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”*.

**2.24.** Neste sentido, a legislação nacional ordinária consagra nos artigos 23.º, 24.º, 25.º n.º 1 e 29.º n.º 1 do Código do Trabalho, respetivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador/a.

**2.25.** Ora, vem o artigo 23.º do Código do Trabalho estabelecer no n.º 1 uma série de fatores de discriminação sendo estes a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica,

nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, e o artigo 24.º, n.º 2, o conceito de assédio discriminatório, assente no conceito de discriminação, que se passa a referir, todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, associando-se assim o assédio à prática discriminatória e estabelecendo-se um juízo de censura relativamente a práticas que se traduzem, não apenas num tratamento diferenciado só por si, mas sim no tratamento desvantajoso, irrazoável e sem motivos de trabalhadores em função de certos elementos categoriais fixados no n.º 1 do artigo 23.º, considerando-as inaceitáveis e atentatórias da dignidade humana.

**2.26.** Assim, através destes normativos o Código do Trabalho consagra o essencial do regime vigente sobre igualdade e não discriminação, no que concerne ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e passou-se a prever, expressamente, o direito à indemnização como decorrência de ato discriminatório – artigo 28.º do Código do Trabalho.

**2.27.** O assédio moral, também conhecido por mobbing, está incluído no artigo 29.º, e é considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, e pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objetivo do empregador afetar a dignidade do/a trabalhador/a, como também nos casos em que não tendo sido esse o desiderato, o efeito obtido seja o de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador, como expressamente refere a parte final do citado artigo.

**2.28.** No que se refere à legislação comunitária destacamos as seguintes diretivas:

**2.28.1.** 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).

**2.29.** Neste sentido, o assédio é contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo (Considerando 6).

**2.30.** A adoção de disposições relativas ao ónus da prova tem um papel significativo na garantia da aplicação efetiva 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).

**2.11.** Ainda de acordo com a Diretiva mencionada a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento requer a aplicação de procedimentos adequados por parte dos Estados-Membros.

**2.22.** *Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou 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 (n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho).*

**2.33.** Estabelece o n.º 4 do artigo 29.º do CT *que a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.*



**2.34.** A alínea a) do nº 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho (CT) considera *“Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”*.

**2.35.** Já o nº 1 do art.º 24 do CT refere que o *“trabalhador (...) tem direito a igualdade de (...) tratamento no que se refere (...) às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos”*.

**2.36.** Preconiza o nº 1 do art.º 25 refere que *“O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta”* e o nº 5 do mesmo artigo refere que *“Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”*.

**2.37.** Conforme alude o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819 e o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de Abril de 2011, Processo nº 71/09.4TTVFX.L1-4, *“Como tem sido assinalado pela doutrina, as fórmulas mais frequentes de mobbing consistem na marginalização do trabalhador, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua reputação e assédio sexual”*.

**2.38.** São várias as situações que poderão estar subjacentes ao recurso ao mobbing, nomeadamente o propósito de levar o/a trabalhador/a à resolução

do contrato ou, apenas como uma forma de “retaliação” por algum comportamento daquele/a.

2.39. No entanto, conforme esclarecer o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 02.02.2009, Processo 0843819: *“as fórmulas mais frequentes do mobbing consistem na marginalização, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua reputação.”*

2.40. Sobre o mobbing pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 03.12.2014, Processo 712/12.6TTPRT.P1.S1, no qual refere, o seguinte: *“16. De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador[8], aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.*

*Ora, é patente que uma abordagem do art. 29.º, n.º 1, do CT, apenas assente no seu elemento literal, se revela demasiado abrangente, pelo que se impõe um esforço adicional para adequadamente delimitar a sua esfera de proteção.*

*Com efeito, como enfatiza Monteiro Fernandes, “a definição do art. 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário”, uma vez que “nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar”[9].*

*E, como realça Júlio Manuel Vieira Gomes[10], “importa (...) advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um “mobbing”, sendo (...) importante evitar que a expressão assédio se banalize. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direção são necessariamente um “mobbing”, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante, quer porque não são realizados com tal intenção”.*

2.41. Definido o conceito de assédio por Monteiro Fernandes: *“Entrando em conta com o texto da lei e os contributos da jurisprudência, parece possível identificar os seguintes traços estruturais da noção de assédio no trabalho:*

- a) Um comportamento (não um ato isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (...);*
- b) Uma intenção imediata de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro (...);*
- c) Um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (...).*

*A definição do art. 29.º parece, por exemplo, prescindir do elemento intencional que parece essencial à diferenciação da hipótese de assédio, face a outros tipos de comportamento incorreto, abusivo ou prepotente do empregador ou dos superiores hierárquicos do trabalhador. A interpretação do preceito deve, pois, ser feita no sentido indicado.”*

2.42. A doutrina sempre se mostrou dividida, pois, *“enquanto para alguns o mobbing pressupõe uma **intenção persecutória ou de chicana** (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objetivo das práticas reiteradas”*. No entanto, há que ter presente, nos termos do art. 15º do Código do Trabalho *“O empregador, incluindo pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”*, direito este com consagrado também no n.º 1 do artigo 25º da CRP e no n.º 1 do artigo 70º do Código Civil.

2.43. Ensina Maria do Rosário Palma Ramalho, in Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4ª Edição, Almedina, pág. 390, *“4. Os limites imanentes dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade do trabalhador são os que decorrem do princípio geral segundo o qual as situações jurídicas devem ser exercidas dentro dos parâmetros de adequação funcional ou de admissibilidade para que foram conferidas. (...)”*.

**2.44.** Importa ainda chamar à colação a alínea c) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, nos termos do qual o empregador deve proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, bem como a alínea a) do mesmo artigo, de acordo com a qual o empregador deve respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade.

**2.45.** Em paralelo ao referido no ponto antecedente, cumpre ainda assinalar, o art. 126º, de harmonia com o qual o empregador e trabalhador/a devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, devendo as partes, designadamente o empregador, colaborar na obtenção da promoção humana, profissional e social do trabalhador.

### **III - O CASO CONCRETO**

**3.1.** Atendendo ao caso em concreto, verifica-se que a trabalhadora desempenhava funções de Diretora de Qualidade e Diretora de Unidade da ....

**3.2.** Dos documentos juntos ao processo é possível aferir que a trabalhadora em termos hierárquicos se encontrava numa posição de liderança, porquanto desempenhava funções de Diretora de qualidade e diretora de unidade.

**3.3.** É também possível aferir de documentação junta aos autos que a queixosa, além do seu vencimento base, tinha complementos salariais, identificados nos recibos de vencimento, como “ajudas de custo”, “nacional” e “estrangeiro”, bem como subsídio de refeição. Afere-se também da documentação junta ao processo que durante o ano de 2006 foi atribuído à trabalhadora um telemóvel de marca *Iphone* e computador da marca *Toshiba*. No ano de 2010, confirma-se também de documentação junta aos

autos que foi atribuído à trabalhadora um veículo automóvel, que lhe permitia a utilização de tal veículo para deslocações em serviço, bem como para o seu uso pessoal, foi ainda atribuído durante esse mesmo ano, uma *Pen de acesso ilimitado à Internet*. No ano de 2013 (maio) foi efetuado à trabalhadora um seguro de vida e desde maio de 2015 um seguro de saúde.

**3.4.** A trabalhadora no âmbito da queixa apresentada, alega que aquando do regresso após a licença de parentalidade informou qual o horário de dispensa para amamentação que iria efetuar. Passados dois dias da indicação do horário de dispensa para amamentação, foi efetuada reunião nas instalações do empregador, da qual participaram todos os diretores e chefias intermédias da Unidade de ..., e na qual a trabalhadora foi informada que iria passar a desempenhar de diretor de controle, processo e rotulagem, sem ter havido uma definição concreta das funções a desempenhar. Alega ainda a trabalhadora que entre os dias 21 a 25 de maio não *lhe foram atribuídas quaisquer funções, tendo permanecido no gabinete de dois colegas, onde tinha apenas um computador fixo, com caixotes empilhados e sem condições de salubridade que lhe permitisse fazer a extração e conservação de leite para alimentar a filha.*

**3.5.** Queixa-se ainda a trabalhadora que nos meses de *maio e dezembro de 2018 e janeiro e fevereiro de 2019, não lhe foi pago a quantia designada nos recibos de "ajudas de custo", "Nacional" e Estrangeiro",* ao qual a trabalhadora instou o empregador para tal facto. Referindo ainda a trabalhadora na mesma exposição que outros trabalhadores, continuaram a receber, de forma regular as ajudas de custo.

**3.6.** Alega ainda a trabalhadora que em julho de 2018, foi-lhe retirado o acesso de todas as comunicações feitas por correio eletrónico, em setembro desse mesmo ano, cancelaram o acesso à rede móvel, que causou a que a filha da trabalhadora tivesse faltado a um exame médico, porquanto o contacto com o hospital era feito por correio eletrónico.

**3.7.** Afere-se da queixa apresentada pela trabalhadora e dos documentos juntos ao processo que esta, se encontrou de incapacidade temporária para o trabalho de maio a dezembro de 2018, tendo a entidade empregadora no decorrer deste período, solicitado à queixosa a devolução do veículo, tendo a entidade empregadora recuado a tal pretensão, face à informação prestada pela trabalhadora em novembro desse mesmo ano, no qual esta referia que, a devolução do veículo automóvel implicaria a diminuição do seu salário.

**3.8.** Em dezembro, aquando do seu regresso, após o termo do certificado de incapacidade para o trabalho, a entidade empregadora, decidiu que a trabalhadora só iniciaria funções após consulta efetuada junto da medicina no trabalho. De notar, que a queixosa identifica trabalhadoras que se encontraram também incapacitadas para o trabalho e que o mesmo procedimento não foi adotada para as restantes trabalhadoras.

**3.9.** De acordo com queixa da trabalhadora, e porque esta tinha receio de faltar injustificadamente ao trabalho, permaneceu no refeitório nos dias 6, 7 e 10 de dezembro, sendo vista por trabalhadores/as, que a abordavam, questionando a queixosa sobre o que se passava.

**3.10.** A trabalhadora na queixa apresentada assinala também que o seu posto de trabalho seria numa sala da área de produção, com 3 (três) computadores fixos, usados indiscriminadamente por qualquer umas das pessoas com quem partilhava a sala. Ao contrário, os restantes diretores, técnica de controle de qualidade e técnico de higiene e segurança, todos disponham de computadores portáteis e telemóveis de gama superior ao que lhe viria a ser atribuído. Informa ainda a queixosa que os técnicos foram contratados em finais de 2017 e início de 2019.

**3.11.** Queixa-se a trabalhadora que durante entre os dias 11 e 23 de dezembro de 2018 e 3 de janeiro a 13 de fevereiro de 2019, apenas foram atribuídas à trabalhadora funções operacionais de menor complexidade.

**3.12.** A trabalhadora queixa-se ainda que face a todas os comportamentos de humilhação que sofreu e de que foi alvo, viu-se obrigada a chamar o INEM, face às situações humilhantes e constrangedoras de que diz ter sido alvo.

**3.13.** A trabalhadora queixa-se ainda de que, no dia 31 de janeiro entregaram-lhe um telemóvel da marca *Alcatel* e que dois dos seus colegas homens admitidos ao serviço da empresa no início do ano de 2018, foram atribuídos telemóveis da marca *Iphone*, bem como a outro colega homem também foi atribuído telemóvel da mesma marca daqueles. Refere ainda a trabalhadora que no dia 5 de fevereiro de 2019 foi excluída da reunião de apresentação de um colega que iria iniciar funções ao serviço do empregador.

**3.14.** Queixa-se também a trabalhadora que na sequência de uma reunião tida no dia 13 de fevereiro do corrente ano, o INEM compareceu nas instalações da entidade empregadora e a trabalhadora foi direcionada para o Hospital de ....

**3.15.** A CITE notificou a entidade empregadora em obediência ao princípio do direito ao contraditório e à inversão do ónus da prova, aferindo-se de tais alegações que a entidade empregadora entende que a trabalhadora foi contratada para desempenhar funções de *técnica de controlo de qualidade* e que as funções que a trabalhadora sempre desempenhou estavam ligadas à produção na empresa e direção de unidade no centro de abate de aves da ..., referindo que a trabalhadora após o regresso da licença de parentalidade encontrou diversas mudanças no modelo de gestão da organização da empresa.

**3.16.** Alega ainda o empregador no início do ano de 2018 foi contratado um trabalhador para desempenhar as funções de Diretor Geral, não existindo até à data nenhum posto de trabalho com características semelhantes, bem como foi alterada a estrutura da administração, refere ainda a entidade empregadora que houve ainda alteração do plano da estrutura produtiva, tal alteração implicou um investimento e a necessidade de contratar novos quadros com vista à implementação dos novos procedimentos. Refere ainda a entidade empregadora que foi criado um gabinete de planeamento, que até esta altura, não existia. Alega a entidade empregadora que as mudanças existentes levaram à criação de uma equipa de colaboradores, tais alterações foram comunicadas aos trabalhadores envolvidos. Alega a entidade empregadora que *as novas funções criadas tendo em conta os desafios da mudança das formas de trabalho, são integralmente compatíveis e equivalentes e respeitam a categoria profissional e competências de todos os trabalhadores, incluindo a trabalhadora queixosa.*

**3.17.** Alega ainda o empregador que não corresponde à verdade que não tenha sido definido o conteúdo funcional da trabalhadora, porquanto a mesma se terá recusado a receber os documentos que foram entregues aos trabalhadores em reunião datada de 25 de maio. Contra-argumenta ainda o empregador que não foi exercida qualquer coação psicológica sobre a trabalhadora.

**3.18.** Alega o empregador que não extinguiu nenhum posto de trabalho que estivesse relacionado com as mudanças efetuadas. Referindo ainda que, as funções atribuídas à trabalhadora *são compatíveis e adequadas à formação e experiência profissional* da trabalhadora. Argumenta ainda o empregador que a trabalhadora tem gabinete, secretária, computador, e-mail e telefone, bem como viatura, que nunca impediu o seu direito de dispensa para amamentação, que não existem diferenças salariais, e relativamente à viatura, entende o empregador, que a queixosa não terá direito ao seu uso, durante a suspensão do contrato de trabalho. Impugna ainda o empregador



referindo que, a empresa não teve conhecimento do estado de saúde da queixosa aquando do pedido de intervenção do INEM.

**3.19.** A CITE em 24.05.2019 solicitou à ACT informação sobre as conclusões finais obtidas por esta entidade no âmbito do processo inspetivo, tendo a ACT, informado que foi efetuada ação inspetiva à entidade empregadora, a qual terá resultado num do auto de notícia por mudança de funções da trabalhadora para uma categoria inferior.

**3.20.** Importante será de referir a título exemplificativo, o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação (Acórdão do TRL, proferido em 14/9/2011, no âmbito do Processo n.º 429/09.9TTLSB.L1), que entende o seguinte:

*Existe assédio moral ou mobbing quando há aspetos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respetivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.*

**3.21.** Ora, no caso concreto, como atrás deixámos salientado e mais pormenorizadamente a trabalhadora na sua exposição, bem como de toda a documentação junta ao presente processo e do contraditório efetuado com a entidade empregadora, afigura-se a existência de diversas condutas por parte do empregador, que, apesar de não serem, quando analisados isoladamente, ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo e a finalidade pretendida, poderão consubstanciar práticas discriminatórias.

**3.22.** Afigura-se-nos ainda que, é possível aferir que os comportamentos tidos para com a trabalhadora não se consubstanciam em meros comportamentos isolados, mas sim em situações reiteradas, que teriam como efeito a desestabilização, humilhação e isolamento da trabalhadora, porquanto tais práticas poderiam ter como finalidade, a mudança das suas funções para uma categoria inferior. A título de exemplo, pode aferir-se da queixa apresentada pela trabalhadora que os comportamentos da entidade empregadora no sentido de lhe ser retirado o carro de serviço, o não pagamento das ajudas de custo, nacional e estrangeiro (que a entidade empregadora não provou que eram pagas apenas nos meses em que havia deslocações, seja a nível nacional, seja ao estrangeiro.) Aliás, diga-se a, este respeito que a trabalhadora, nos recibos de vencimento, juntos ao processo, recebia mensalmente tais subsídios, não tendo a entidade empregadora, como lhe competia, comprovado que tais pagamentos eram apenas devidos aquando dessas deslocações), a mudança das funções da trabalhadora, os comportamentos tidos com a queixosa após o seu regresso da licença de parentalidade, a atribuição de meios técnicos diferentes (telemóveis e computadores), a tentativa de entrega do veículo, afigura-se que tais comportamentos, poderão consubstanciar a prática de assédio moral baseado em fator discriminatório e face à situação de ser mãe. Saliente-se ainda que, não obstante o empregador estar investido de um poder de “autoridade” que lhe advém do poder diretivo, e tal poder ser consubstanciado em alterações na orgânica da empresa, sempre se dirá que este poder, contudo, deverá ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios e normas legais.

**3.23.** As condutas relatadas pela trabalhadora denunciam um comportamento reiterado e persecutório, que ocorreram após o seu regresso da licença de parentalidade, porquanto, tal como espelha o relatório da ACT, houve alteração da categoria profissional da trabalhadora queixosa.

**3.24.** O comportamento imputado à denunciada incorpora diversas atitudes que, ao longo do tempo, poderão ter perturbado, constrangido, isolado e

destabilizado a trabalhadora afetando a sua dignidade profissional e pessoal, provocando-lhe receio e angústia que vieram a culminar durante certo lapso de tempo na incapacidade de esta desenvolver a sua atividade profissional, porquanto a mesma foi seguida em consulta de psiquiatria e sujeita a medicação, bem como de psicologia.

**3.25.** Face ao acima exposto, e considerando o que antecede, a CITE entende haver, no caso *sub judice*, a prática de assédio moral consubstanciada em fatores de discriminação, porquanto se afigura que aquele tratamento por parte da entidade empregadora, decorreu exclusivamente da situação de ser mulher e mãe, o que a comprovar-se poderá fazer atribuir à trabalhadora o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 29.º e no artigo 28.º do Código do Trabalho.

#### IV – CONCLUSÃO

De acordo com a competência prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-lei 76/2012 de 26 de março, a Comissão delibera:

**4.1.** Haver indícios da prática de assédio moral consubstanciada em fator de discriminação baseado no sexo e no gozo de direitos relacionados com a parentalidade por parte da entidade empregadora, em relação à trabalhadora/queixosa e sua subordinada hierárquica;

**4.2.** Remeter o parecer à queixosa e à entidade empregadora;

**4.3.** Remeter o presente parecer à **Autoridade para as Condições do Trabalho**, nos termos previstos na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, para os efeitos tidos por convenientes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À

M

E

S

M

A

A

T