

PARECER n.º 511/CITE/2019

Assunto: - Prática discriminatória no trabalho, por motivo do exercício de direitos relacionados com a parentalidade e assédio moral, nos termos dos artigos 25.º e 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 254/QX/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05.02.2018, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., a exercer funções na empresa ..., a exposição que se transcreve:

*“(…)
Venho por este meio apresentar queixa por discriminação no local de trabalho por parte da entidade patronal, discriminação esta que entendo ocorrer desde o meu regresso da Licença Parental + Licença Parental Alargada. Desde que entrei na empresa estive sempre fisicamente junto dos restantes colaboradores da minha equipa, de “...”, ... e Na altura formou-se uma equipa constituída pelos 3 designers e por 3 colaboradores da área de desenvolvimento para ... (..., ... e ...), uma vez que tínhamos 3 projetos nessa área (as ...). Esta equipa foi, entretanto, colocada numa sala (situada na ..., localizada no final do corredor, em formato de U, relativamente à entrada), então designada pelos colaboradores da empresa de “Sala dos Designers”, ainda que nela estivessem os outros três colaboradores. Quando engravidei essa situação mantinha-se, à exceção de um dos outros colaboradores (...) que, entretanto, tinha saído da empresa. Estive ausente por Baixa de Gravidez com Risco Clínico por vários meses, quando regresssei, grávida,*

continuei nessa sala com os mesmos colaboradores. No final da gravidez fiquei novamente de Baixa de Gravidez com Risco Clínico.

Tirei licença parental e licença parental alargada. Aquando do final da minha licença parental alargada a minha filha ficou doente pelo que apenas regresssei ao trabalho no dia 30 de janeiro de 2017. Nesse dia ao entrar no escritório deparei-me com o facto de estar outra pessoa (...) a utilizar a secretária que me estava atribuída praticamente desde que entrei na empresa, e outra pessoa (...) a utilizar o equipamento informático (IMAC 27" - vide anexo II) que me tinha sido atribuído também praticamente desde que entrei na empresa (vide anexos III (...) e IV (...)). Fui informada que deveria dirigir-me ao Techsupport, que estavam a tratar de um equipamento que me iria ser atribuído a partir dessa data. Esse equipamento, com o qual continuo a trabalhar, é de uma gama muito inferior (vide anexo V) àquele com que trabalhei desde o início e sem as características mais adequadas para o desempenho das minhas funções e dos programas com os quais trabalho, afetando deste modo a minha performance. Foi-me indicado que não havia posto de trabalho disponível para mim e deveria utilizar "uma secretária que não estivesse ocupada" numa sala (onde na altura funcionava o techsupport e estavam alguns colaboradores que vêm ocasionalmente de clientes ao escritório) que não a da minha equipa, onde havia ainda um lugar vago na altura pois um dos colaboradores da área de Desenvolvimento estava em cliente (...). Vim a saber também que o meu chefe direto tinha mudado, deixou de ser o ... e que passou a ser o ..., que se tinha tornado Diretor Criativo durante a minha ausência.

Fui mantida todo este tempo à parte da minha equipa "...", apesar de haverem lugares vagos pois os colaboradores de desenvolvimento que lá estavam inicialmente não têm lá estado, mas sim em clientes, sendo ocupados brevemente por colaboradores que se deslocam ao escritório

ocasionalmente. E por vezes mencionado que a empresa não tem postos de trabalho fixos e que cada um se senta onde há lugar, no entanto, os colaboradores que não vão para cliente, que estão sempre no escritório têm postos fixos, nomeadamente os meus dois colegas ... e ... que continuam exatamente nas mesmas secretárias desde que fomos todos para a mesma sala, em final de 2014/início de 2015.

Quando o meu chefe inicial, CEO da empresa e responsável pela minha contratação, regressou de viagem pedi uma reunião com ele, a fim de perceber o que se passava para estar a ser tratada desta forma. Em conversa disse-me que quando fui de licença de maternidade, como para além do ...e ... era a única designer e para fazer face ao volume de trabalho contrataram um novo colaborador, ..., e após um aumento muito grande de trabalho (ainda durante a minha licença parental) contrataram um outro, Referiu ainda que com o meu regresso não tinham trabalho suficiente para todos e que se além do ... e do ..., antes de ir de licença eu era a opção A, agora com a entrada dos novos elementos passei a opção C, sendo aquela para quem não havia trabalho. Questionei na altura se ele tinha conhecimento que existem meios legais disponíveis para substituir trabalhadores temporariamente por ausências como a de licença parental, baixas, etc. Indiquei ainda que havendo esses meios não me fazia qualquer sentido ter sido substituída "definitivamente" e que estava cá disponível para trabalhar como sempre. Tive esperança que a situação melhorasse após esta conversa. Mas o comportamento manteve-se.

Tive conhecimento verbal de formações internas que aconteceram na minha área de competências e para as quais não fui chamada.

Em termos de trabalho muito pouco me foi sendo atribuído, no entanto ainda tinha um Website de uma empresa do grupo - ..., para desenvolver, projeto esse iniciado antes da minha gravidez e que ficou

pendente até ao meu regresso. Surgiu ainda o website de outra empresa do grupo - ..., pelo que me mantive ocupada, visto ser a única pessoa assignada a estes projetos.

No início de setembro de 2017 fui chamada, verbalmente, a uma reunião com a Diretora Financeira da ..., ..., na qual me indicou pretenderem chegar a acordo para a minha saída da empresa, expliquei, uma vez que nunca tinha lidado profissionalmente com esta pessoa, tudo o que se vinha a passar, e que não achava de todo correta a forma como vinha a ser tratada e que sempre estive interessada em continuar a desempenhar as minhas funções. Indicou que não tinha conhecimento de tais situações e que ia expor e tentar perceber melhor a situação.

Nova reunião aconteceu passada uma semana, com a Diretora Financeira e com o Novo Diretor de ..., ... em que indicaram que não havia de (ato nenhuma perspectiva da minha continuidade na empresa e apresentaram uma proposta, verbalmente, em que indicavam ser o valor a que tenho direito por lei mais um adicional para colmatar alguma diferença de rendimentos que iria acontecer quando estivesse a receber subsidio de desemprego. Solicitei o envio da proposta por escrito.

Nova reunião aconteceu a 4 de outubro, sem que tenha recebido qualquer proposta por escrito, segundo eles para fazerem ponto de situação. Informei que não analisaria a situação até que me enviassem a proposta por escrito. Nesse dia foi enviada por email a proposta (vide anexo VI e VII) com um valor € 500 abaixo do proposto verbalmente no início de setembro, quando verifiquei as contas constatei que existiam vários valores mal calculados a favor da entidade patronal, em centenas de euros.

Fui à Segurança Social informar-me, descobri que chegando a acordo poderia não ter direito a Subsídio de Desemprego. Descobri também que o subsidio de desemprego seria muito inferior ao esperado, pois os

períodos de baixa e de licença parental e licença parental alargada iriam entrar no cálculo do meu subsídio de desemprego, caso tivesse direito, o que baixaria significativamente o valor que iria receber.

Em nova reunião no início de novembro indiquei que não podia aceitar a proposta, que a meu ver não estavam a ser honestos comigo, pelos motivos acima elencados, e que me tinha informado na Segurança Social e corria o risco de não ter direito a Subsídio de Desemprego devido ao acordo, risco esse para mim inaceitável, foi-me indicado que chegando a acordo o despedimento seria feito como Extinção de Posto de Trabalho. A ... indicou que iria contactar a advogada acerca das contas. Retornou com um email em que a advogada indica os meus direitos (vide anexo VIII), previstos na lei. Mais uma vez referi que os direitos estavam corretos, mas as contas não, desta vez por escrito, a 3 de novembro de 2017 (vide anexo IX). O único feedback que tive depois dessa data foi a Carta de Comunicação de Intenção de Despedimento recebida na semana antes do Natal.

Durante o mês de dezembro fui mudada várias vezes de sala (vide anexos X, XI, XII, XIII), sempre em locais em nada relacionados com as minhas funções, colocada inclusive no lugar ao lado da ..., ..., que tem vindo a tratar do meu processo de despedimento, apesar de na sala da equipa de ... haverem lugares vagos durante este processo, apenas ocupados ocasionalmente por pessoas que não estão diariamente nos escritórios da empresa.

Após a minha resposta à Comunicação de Intenção de Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho, enviada a dia 29 de dezembro e recebida a 2 de janeiro pela entidade patronal, enviei pedido de marcação de férias no início de janeiro (vide anexo XIV), o qual apenas foi respondido a 1 de Fevereiro (vide anexo XV), após nova insistência da minha parte (vide anexo XIV). Enviei email a informar que não conseguia

reportar horas, email esse que foi alvo de múltiplas respostas de ambas as partes (vide anexo XVI) e que resultou na negação de me ter sido atribuído o projeto em que estava a trabalhar no dia 22 de Janeiro de 2018, o Website da ..., invalidando a minha continuidade neste projeto, quando ao longo do projeto e em datas perfeitamente distintas existiram emails com conhecimento de ambos ou um dos meus chefes, sobre apresentação de proposta do Layout do Website, entre outros relacionados com o mesmo Projeto (vide anexos XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII). Após a "desautorização do desenvolvimento deste Websit& deixei de o fazer, aguardei por um feedback à minha resposta, o que não aconteceu. Enviei na passada 2.ª feira dia 29 de janeiro email a solicitar autorização para continuar com o projeto uma vez que o cliente continua interessado e eu disponível para trabalhar, ou em caso da não autorização a solicitar que me fosse atribuído outro trabalho, uma vez que estou disponível como sempre para trabalhar e não me estão a permitir fazê-lo (vide anexo XXIII). Também a este email recebi resposta no dia 1 de fevereiro indicando que o Projeto do Website da ... foi abandonado em final de 2016 (vide anexo XV). Conforme emails anexos (vide anexos XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX) mantém-se a existência de interesse por parte do cliente e de conhecimento e indicação por parte dos meus chefes para prosseguir com o Projeto (vide anexos XX, XXI, XXII, XXVI). Nesse mesmo email é indicado não existir trabalho na minha área e que sou a única webdesigner na empresa vide anexos XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV, XXXV, XXXVI, XXXVII, XXXVIII, XXXIX, XL, XLI, XLII, XLIII em que existem outros colaboradores a exercerem as mesmas funções na empresa e existir trabalho.

Com a última mudança de sala, já em janeiro, passei a estar numa sala próxima à dos Designers, consigo aperceber-me do quão atarefados

estão, apesar de não me ser entregue trabalho, nem ter conhecimento do que estão a fazer exatamente.

Encontrei no ... (software da ... utilizado para gestão de projetos, vide descrição no anexo XLIV - página 8 evidências de trabalho nas minhas áreas de competências e categoria profissional, atribuídos aos meus colegas (vide anexos XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV, XXXV, XXXVI, XXXVII, XXXVIII, XXXIX, XL, XLI, XLII) onde se podem ver vários projetos, propostas, tasks de sites, websites, portais, UX ..., entre outros.

Estou afastada de qualquer contacto com os projetos que estão a ser desenvolvidos que se enquadram nas minhas funções, estou afastada dos meus pares, da equipa a que pertenço em termos funcionais. Existem colaboradores na empresa mais recentes que eu e aos quais é atribuído trabalho que eu também poderia fazer. Ainda que estes possam estar com categorias diferentes ou até mesmo contratualmente vinculados a outras empresas do grupo (vide anexos XLV e XLVI onde falam das várias empresas do Grupo ...), porque na minha área de competências um Designer, um Web Designer, um Front End Developer, entre outros, na verdade todos têm, na maioria dos casos e empresas, as mesmas tarefas que são ... Gráfico (Logotipos, Cartões de Visita, Flyers, Cartazes, Imagem Corporativa com todos os elementos associados, etc.) Web ... (... de Interfaces de utilizador -UI/UX ...- para websites, ..., e todos os elementos que possam ser necessários para Web, como banners publicitários, etc.) e Front End Development (Desenvolvimento da Interface de utilizador sem BackOffice, em linguagens como HTML5, CSS3, também em Bootstrap, por exemplo). Ao longo do meu percurso na empresa fiz de tudo isto um pouco (por exemplo vide anexos XLVII e XLVIII), mesmo a minha categoria profissional no contrato sendo Web Designer. Também os meus colegas desenvolvem funções nestas variadas tarefas (mais exemplos nos

anexos LV e LVI onde eu, ... e ... reportamos horas nos mesmos projetos, por exemplo), tendo eles trabalho e eu não.

Lista de Colaboradores a exercerem funções semelhantes às minhas:

- ... - vide anexo XLIX -PNG atual diretor de ... (vide anexo XLIV - Manual de Acolhimento página 5 organograma da ...)*
 - ... - user ... - ..., indicado como Web Developer no ... (vide anexo L)*
 - ... - user ... - ..., indicada como Designer no ... (vide anexo LI)*
 - ... - user ... - ..., sem indicação de função no ... (vide anexo LII)*
 - ... - user ... - ..., sem indicação de função no ... (vide anexo LIII) mas com email de entrada a indicar ser estagiária de ... (vide anexo LIV)*
- Inclusivamente no ... eu própria estou com indicação de função Designer (vide anexo III), estando no meu contrato Web Designer (vide anexo 1), e de facto tenho exercido ambas as funções (vide anexos XLVII e XLVIII).".*

1.2. Em 01.03.2018, a trabalhadora enviou, por e-mail, informação em aditamento à queixa apresentada em 05.02.2018, com o seguinte teor:

"Após a entidade patronal ter recebido a V. carta com o parecer prévio indicado nessa mesma semana (assim que regressei ao trabalho depois de 3 dias de baixa por assistência a filho), enviaram um email a solicitar que mudasse novamente de sala para o Departamento Administrativo e Financeiro - DAF, onde já tinha estado em dezembro, sala essa onde trabalha a ..., ..., responsável por todo o processo da tentativa de meu despedimento. Indicam como motivo questões de logística da empresa, sendo que a secretária onde estava desde o início de janeiro tem estado vaga de todas as vezes que passei nessa sala.

Tenho vindo a ponderar e a tentar informar-me acerca do regime de Teletrabalho para pais com filhos menores de 3 anos, e dado que as

minhas funções só requerem que tenha um pc (que já me está atribuído) e um local com internet, apesar de não me atribuírem trabalho desde o mês de janeiro, não sei se poderão encontrar motivo para que possam recusar este pedido. Considerando ainda que além de não ter trabalho, dadas todas as recentes mudanças de posto de trabalho, também têm dificuldades em termos de espaço. O motivo do meu contacto é para pedir aconselhamento e ajuda, se possível, sobre como devo proceder a este pedido, e o que devo dizer para o efeito, seja em termos de argumentação (se será necessária ou não e o que alegar), ou em termos dos elementos que devem constar na redação do pedido.

Hoje após uma reunião entre a ... - ... e a advogada da empresa, a primeira pediu para reunir comigo, verbalmente.

Aquando do final da minha licença parental alargada, e antes do meu regresso ao trabalho contactei o meu superior hierárquico (à data do início da minha baixa de risco no final da gravidez) ..., no sentido de obter aprovação para que a licença de amamentação fosse gozada as 2h juntas, no final do horário de trabalho, e que pudesse fazer as 6h de seguida. Na altura concordou verbalmente, por telefone, uma vez que estava em viagem, e pediu-me que enviasse um email para ele e ..., que um deles responderia com a aprovação. Assim o fiz, no entanto (e verifiquei agora o email de aprovação), por lapso não solicitei, como tinha feito verbalmente, a realização das 6h de seguida, pensava mesmo que o tinha indicado no email, apenas que as 2h fossem usufruídas no final do horário de trabalho.

Tenho desde que regressei de licença parental alargada feito um horário de 6h seguidas, ou seja, sem pausa para almoço, apenas usufruindo de 2 pausas de 15 minutos. Hoje após a reunião com a advogada a ... veio 'advertir-me" que tem reparado que tenho saído as 15h1 5-1 5h30 (costumo entrar entre as 9h10-9h15) e que deveria sair às 16h, pelo que

caso continuasse a fazer este horário iriam passar a descontar-me 1h do ordenado. Expliquei que não tenho feito hora de almoço, que tenho feito as 6h de seguida, sem prejuízo para a empresa e que tinha sido aprovado. Mantive que tenho que sairás 1 6h. Questionou-me se pretendia que lhe enviasse por escrito, indiquei que sim, agradecia que o fizesse. Terminou a reunião a dizer que é o que está na lei, que tenho que fazer a 1h de almoço e como tal não tem nada que me enviar por escrito, se não cumprir me descontam do ordenado. Não sei efetivamente se a lei impede que não goze da hora de almoço, e hoje mesmo cumpri o que me foi indicado, em prejuízo único da minha filha, que costuma mamar assim que a vou buscar e chegamos a casa.

Gostaria também, se possível, de obter esclarecimento neste sentido, se fiz de facto alguma irregularidade este tempo todo, sem ter essa noção, ainda que nunca, até hoje, tenham feito qualquer comentário ou advertência nesse sentido.

No dia 5 de fevereiro enviei-vos uma queixa por discriminação, o V. parecer é posterior à minha queixa, não sei se é já considerado que engloba essa situação ou se ainda receberei alguma comunicação à queixa que apresentei.”.

1.3. No dia 06.09.2018, a trabalhadora enviou e-mail a esta Comissão dando conhecimento do seguinte:

“Após o envio da minha exposição a 05/02/2018 a postura da minha entidade patronal manteve-se, se não piorou, tendo culminado na minha incapacidade para aguentar a pressão, falta de trabalho (exceto situações pontuais), e o ambiente desfavorável à minha presença, o que

levou a minha médica de família a colocar-me de baixa desde 04/06/2018.

Aos factos já enviados anteriormente, sucederam-se os seguintes:

Na exposição de 05/02/2018 referi uma sequência de emails (vide anexo XV da mesma) que culminou com o meu chefe ... a indicar-me que era a única Web Designer na empresa e que não iria inventar trabalho para me dar que não existe, proibindo-me de inventá-lo quando não me era pedido. Na sequência deste email, no dia 8 de fevereiro, agradei a aprovação de férias e reiterei a minha posição anterior sobre os restantes temas do email. Em resposta o meu chefe solicitou que passasse a enviar diariamente um email a reportar as minhas tarefas diárias. Uma vez que não tinha tarefas atribuídas por ele, e não as podia inventar, passei a enviar um email diário indicando aguardar pela atribuição das mesmas. Tendo recebido como resposta que ele concluía que na ausência de tarefas eu não seria proactiva em propor tarefas que ajudem a empresa ou a identificar necessidades relevantes. Propus algumas tarefas no dia 09/02/2018, email ao qual nunca recebi resposta (vide Anexo I). Durante o período em que me mantive a trabalhar, mas sem tarefas atribuídas, foram várias as vezes em que o meu chefe me acusou de falta de proatividade e profissionalismo, isto após me proibir de inventar trabalho (vide Anexo VI).

Durante o tempo que continuei a trabalhar, fui deslocada mais duas vezes de posto de trabalho, além de todas as que já referi na exposição anterior. A primeira foi no dia 15/02/2018 (vide Anexo II), logo após o parecer negativo da CITE relativamente ao meu despedimento, voltando ao Departamento Administrativo e Financeiro. A segunda a 13/04/2018

(vide Anexo III) por indicação do meu chefe, para as instalações em que ele se encontrava a trabalhar, com a indicação que o meu trabalho seria mais eficiente na presença dele. Aquando da minha mudança o espaço estava em obras, sem as mínimas condições para trabalhar devido ao barulho, pó e ausência de higiene no WC. Nestas instalações estavam o meu chefe, a equipa comercial, eu e dois colaboradores que estavam habitualmente em cliente, sendo que o acesso às mesmas era feito apenas com chave, ao contrário do restante escritório acessível por identificação biométrica ou pin de autenticação. Mais tarde foram entregues chaves aos vários colaboradores que trabalhavam diariamente nessas instalações, exceção feita da minha pessoa e dos dois colaboradores habitualmente não residentes. Por este motivo, e durante uma ausência prolongada do meu chefe, sempre que era a primeira a chegar via-me forçada a ir para outra sala trabalhar.

Existe na empresa uma mailing list ("...@...") direcionada a todos os colaboradores da empresa com o intuito de os informar sobre novidades do grupo, envio da newsletter, avisos diversos, apresentação e boas vindas de novos colaboradores, etc. O último email que recebi desta mailing list data de 28/02/2018, sendo que nunca cancelei a subscrição da mesma. Houveram situações com as quais fui confrontada por não ter respondido a emails provenientes desta mailing list, outras situações em que foram enviadas informações relevantes às quais não tive acesso e das quais apenas tive conhecimento por comentários de colegas: festa de comemoração do aniversário da ... no dia .../2018 nas novas instalações, onde me encontrava a trabalhar; informação sobre a mudança de utilização para a nova copa; normas relativa a política de mesa limpa (vide Anexo IV, relativo a email reencaminhado por colega); convite para jantar de comemoração dos 25 anos da ... (vide Anexo V,

relativo a email reencaminhado por colega após vários contactos telefónicos a pedir para responder).

Sobre o que foi referido acima foram apresentadas evidências, mas no dia-a-dia existiram situações dificilmente comprováveis, como o mau estar aquando da minha presença por parte das chefias, o desconforto dos meus colegas de profissão quando nos cruzávamos e estavam a falar de trabalho, parando de o fazer, as inúmeras tentativas do meu chefe me fazer sentir incompetente, entre outras.

Na última consulta da minha filha com a pediatra, esta referiu que tinha sido contactada de forma desagradável pela ..., situação essa com a qual não me deveria preocupar porque a resolveu, mas manifestando solidariedade para comigo e desagrado na abordagem que lhe foi feita. Não entrou em pormenores, demonstrando estar disponível para o que fosse necessário. Uma vez que o único ponto em comum entre a minha empresa e a pediatra da minha filha ... são as licenças de amamentação por ela passadas, depreende-se que a abordagem foi relativa a esta situação.”.

- 1.4. Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE, o teor dos documentos I a XLII que instruíram a presente queixa, identificados a fls. 4 da participação, e tendo presente como princípio que os/as trabalhadores/as têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento na formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser prejudicados/as em razão, nomeadamente, da parentalidade, procedeu-se à notificação da entidade empregadora, em 02.07.2019, por carta registada, com aviso de receção, para prestar informação, no prazo de 10 (dez) dias úteis,

sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.

- 1.5. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, por e-mail, de 22.07.2019, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito a resposta que se reproduz:

"(...)

em resposta à V. missiva e no prazo concedido, comunicar que esta empresa não praticou, nem pratica, direta ou indiretamente, qualquer discriminação da trabalhadora ..., ou qualquer outro, em razão da parentalidade ou de outro fator, sob a forma de assédio ou outra, o que se impugna veementemente.

Para o efeito, vimos prestar os seguintes esclarecimentos sobre a exposição feita pela trabalhadora em fevereiro, março e setembro do ano de 2018:

I. Do regresso da trabalhadora após o gozo das licenças parental e parental alargada:

Para contextualizar, seguem abaixo as ausências registadas da trabalhadora, desde que admitida ao serviço da sua entidade empregadora, 15 de outubro de 2014:

15.10.2015 - 06.02.2016 - 115 dias, gravidez de risco clínico

01.03.2016 - 06.03.2016 - 6 dias, doença natural

22.04.2016 - 02.06.2016 - 42 dias, gravidez de risco clínico (Filha nasce a 29.05.2016)

29.05.2016 - 25.09.2016 - 120 dias, licença parental inicial da Mãe

26.09.2016 - 25.10.2016 - 30 dias, licença parental inicial partilhado

26.10.2016 - 23.01.2017 - 90 dias, prolongamento do pedido de parental

de 30 dias para 90 dias

24.01.2017- 27.01.2017 - 4 dias, assistência a familiares (filha)

10.02.2017 - 10.02.2017 - 1 dia, doença natural

21.02.2017 - 24.02.2017 - 4 dias, assistência a familiares (filha)

27.02.2017 - 27.02.2017- 1 dia, assistência a familiares (filha)

20.03.2017 - 24.03.2017 - 5 dias, assistência a familiares (filha)

27.03.2017- 29.03.2017 - 3 dias, assistência a familiares (filha)

22.05.2017 - 26.05.2017 - 5 dias, assistência a familiares (filha)

29.05.2017 - 02.06.2017 - 5 dias, assistência a familiares (filha)

18.09.2017 - 22.09.2017 - 5 dias, doença natural

06.12.2017 - 07.12.2017- 2 dias, assistência a familiares (filha)

15.01.2018 - 19.01.2018 - 5 dias, assistência a familiares (filha)

12.02.2018 - 14.02.2018 - 3 dias, assistência a familiares (filha)

19.02.2018 - 23.02.2018 - 5 dias, assistência a familiares (filha)

008.03.2018 - 09.03.2018 - 2 dias, assistência a familiares (filha)

26.03.2018 - 29.03.2018 - 4 dias, assistência a familiares (filha)

04.06.2018- 10.07.2019- 402 dias - doença natural

A trabalhadora tem a categoria profissional de “web Designer”, sendo a única trabalhadora na empresa com esta categoria, competindo-lhe designadamente desempenhar as funções de execução do ... de várias páginas Web.

Aquando da celebração do contrato de trabalho com a trabalhadora, em 15 de outubro de 2014, esta empresa tinha vários clientes a quem prestava serviços no âmbito de Web ..., razão que levou à sua contratação.

Sucede que, após o seu regresso, em janeiro de 2017, os clientes para os quais a trabalhadora, antes de ir de licença de parentalidade, prestava o seu trabalho (...) deixaram de ser clientes da ... e os outros

clientes da empresa a quem se prestava este tipo de serviços de Web ... deixaram de os solicitar sem que existissem outros clientes que os solicitassem.

De tal decorre o inevitável esvaziamento de funções inerentes ao posto de trabalho da identificada trabalhadora.

Nestes termos e pelas razões aduzidas, a ... abordou a trabalhadora sobre a possibilidade de celebração de um acordo em alternativa ao processo de extinção do seu posto de trabalho, proposta que não foi aceite pela trabalhadora, tendo a empresa avançado para um processo formal com vista à extinção do seu posto de trabalho, o qual se iniciou em 12 de dezembro de 2017.

Não obstante e antes de iniciar tal processo, com vista à extinção do posto de trabalho, a ... encetou todos os esforços para evitar tal despedimento, mas a perda de interesse dos clientes por tais serviços ditaram que a ... avançasse.

A trabalhadora pediu a intervenção da Autoridade das Condições do Trabalho (ACT) que veio confirmar a verificação dos requisitos invocados pela ... no processo.

Não obstante, a ... decidiu não prosseguir com o despedimento da trabalhadora em virtude da emissão de parecer desfavorável da CITE que, na nossa opinião, e com o devido respeito, ou não analisou devidamente a situação em concreto ou efetivamente a ... não soube transmitir de forma suficiente ou eficiente as razões objetivas que determinaram o esvaziamento do posto de trabalho da identificada trabalhadora.

Tal decisão foi lamentável e trouxe uma dificuldade acrescida à ... na atribuição de tarefas à trabalhadora, porquanto repita-se as funções contratadas não são já indispensáveis à sua atividade, situação que se mantém.

A ... tem cumprido com o dever de ocupação efetiva da trabalhadora, embora as tarefas desempenhadas pela trabalhadora não sejam indispensáveis à prossecução da sua atividade.

A ... enquanto tinha alguns (poucos) serviços de Web ... solicitava à trabalhadora que os prestasse nas instalações dos clientes, como era prática e fazia parte da prestação de serviços contratada. Refira-se, a este respeito, que por diversas vezes a trabalhadora ausentou-se nos dias em que estava alocada aos clientes o que levou a situações várias de incumprimento por parte da ... perante os seus clientes.

Mais, a ... sempre ofereceu a possibilidade à trabalhadora de adquirir novas competências com vista a poder aproveitar este recurso para necessidades efetivas da empresa, nunca tendo a trabalhadora demonstrado qualquer interesse e disponibilidade na sua aquisição.

A ... sempre agiu em conformidade com a Lei, cumprindo nomeadamente o que lhe foi determinado pela CITE, não levando por diante o despedimento da trabalhadora, embora com elevados encargos para esta.

Acrescente-se, por fim, que a trabalhadora se mantém ausente do trabalho de forma prolongada pelo que não se alcança a sua exposição quanto à não atribuição de tarefas.

A trabalhadora não demonstra qualquer interesse pelo trabalho, pelo que

muito se estranha esta exposição reiterada à CITE porquanto a ... tem cumprido escrupulosamente com todos os seus deveres laborais incluindo o dever de ocupação efetiva e encetado todos os esforços para conseguir de alguma forma e com custos acrescidos para a empresa, aproveitar a trabalhadora enquanto recurso.

Quanto aos colegas informa-se que a trabalhadora foi sempre muito bem

tratada e o feedback existente é de que muitas vezes as pessoas se sentiam incomodadas por estarem sempre a ser interrompidas por assuntos da sua vida pessoal.

II. Dos lugares de trabalho e Equipamento

Como bem sabe e reconhece a trabalhadora na sua exposição, na ... não existe a política de lugares fixos alocados a cada trabalhador. Assim sendo, não se aceita o alegado pela trabalhadora a respeito que não consubstancia nenhuma prática que lhe seja especialmente dirigida e muito menos qualquer discriminação da trabalhadora.

Quanto ao equipamento, sendo propriedade da empresa e tendo a trabalhadora um registo elevado de ausências prolongadas é normal e está no poder de gerência da empresa poder alocá-lo a outros trabalhadores, não consistindo prática discriminatória.

Não pode, pois, a trabalhadora ter a pretensão de encontrar a empresa organizada exatamente da mesma forma que a deixou quando se ausentou de forma prolongada. A empresa tem uma dinâmica própria e evolutiva não decorrendo daí nenhuma prática discriminatória para com a trabalhadora.

Ainda a respeito, a trabalhadora sempre deteve o equipamento de que necessitava para a execução das tarefas necessárias à execução do seu contrato.

III. Formação

Relativamente aos cursos de formação, sempre que a trabalhadora foi abordada para adquirir novas competências esta nunca mostrou

interesse e disponibilidade (dentro do horário de trabalho) pelo que não corresponde à verdade o alegado pela trabalhadora.

IV. Licença para amamentação

Como a própria trabalhadora confessa na sua exposição foi-lhe pedido que reduzisse a escrito o seu pedido de licença para amamentação nos termos solicitados, de junção ao final do dia das duas horas para amamentação, o que a trabalhadora não fez, nunca lhe tendo sido formalmente autorizada a dispensa nos moldes em que a trabalhadora a gozava.

Não obstante e não existindo qualquer oposição da ... para a junção das duas horas diárias para amamentação, a trabalhadora por sua livre iniciativa resolveu excluir o seu horário de almoço prestando seis horas de trabalho consecutivas por forma a sair mais cedo, em violação pelo que lhe havia sido determinado pela ... no seu horário.

A trabalhadora, sem que estivesse autorizada para o fazer, alterou o seu horário de trabalho incumprindo o tempo determinado para descanso para refeição, situação que, quando foi descoberta pela empresa, foi imediatamente reprovada tendo-se advertindo a trabalhadora para que não o fizesse.

Tal reprovação existiria sempre com qualquer trabalhador que o fizesse, independentemente da sua condição da parentalidade, não consubstanciando, pois, nenhuma prática discriminatória pela

V. Mailing List e contacto com pediatra

A Mailing list não é enviada para os trabalhadores que se encontram ausentes da empresa como era o caso da trabalhadora, não existindo

qualquer prática discriminatória.

Desconhece-se qualquer atitude desagradável que a ... tenha dirigido à médica pediatra.

Nestes termos não se conhecem quaisquer práticas de discriminação dirigidas à trabalhadora que possam ser imputáveis à ..., que o processo seja imediatamente arquivado."

*

- 1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) f). Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

(...) "

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.4. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de

regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.5. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições de trabalho justas; e, III – Proteção e inclusão sociais. O objetivo é conferir aos cidadãos novos direitos e direitos mais eficazes, apoiados em 20 princípios fundamentais, dos quais se destaca o princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

2.6. Com base no compromisso europeu assumido pelos Estados Membros na concretização de um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, consagrou-se o direito de os/as trabalhadores/as com filhos e familiares dependentes a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. Mulheres e homens devem beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, devendo ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

2.7. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República

1

Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.8. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.9. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*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.*", e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, estabelece que "*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".

2.10. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "*(...) à 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."

- 2.11.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.12.** Na subsecção III, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à igualdade e não discriminação.
- 2.13.** A discriminação pode ser direta ou indireta (art.º 23.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Código do trabalho).
- 2.14.** Existirá discriminação direta quando, 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.
- 2.15.** A discriminação indireta resultará de disposição, critério ou prática aparentemente neutras, porém suscetíveis de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que se encontre objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.
- 2.16.** O n.º 1 do art.º 25.º do Código do Trabalho, proíbe a discriminação pelo

empregador, direta ou indireta, em razão dos fatores de discriminação previstos no n.º 1 do art.º 24.º, do mesmo código.

2.17. O n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que *“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.”*

2.18. Quem alegar discriminação cabe-lhe indicar a/as pessoa/as em relação à/às quais se considera discriminado/a, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

2.19. A prática discriminatória poderá verificar-se no acesso ao trabalho, no acesso à formação profissional ou nas próprias condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a

menores.

2.20. Acresce que a prática de ato discriminatório lesivo do/a trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

2.21. O artigo 29.º, estabelece a proibição de assédio e define-o como *"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."*

2.22. Nas palavras de Leymann, investigador sueco de origem alemã, refere-se ao assédio moral utilizando a definição conceptual de *Mobbing* enquanto sinónimo de terror psíquico.

2.23. Segundo aquele autor o assédio revela-se como comunicação hostil e antiética dirigida de forma sistemática, por uma ou mais pessoas, a um indivíduo, com carácter de frequência (quase diariamente) durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses) e devido à frequência e duração resulta em considerável mal-estar psíquico, psicossomático e social da vítima.

2.24. Os comportamentos do assediador caracterizam-se pela intencionalidade, persistência e durabilidade, com o objetivo de anular a

vontade da vítima, ora humilhando, outras vezes desconsiderando ou ignorando, adotando uma estratégia que visa o constrangimento da vítima até ao seu aniquilamento psicológico.

- 2.25.** As condutas de assédio moral, na perspetiva da autora francesa Marie-France Hirigoyen, envolvem sempre um tipo de sofrimento perverso, na medida em que interferem na vida moral e psicológica da vítima, provocando danos na sua dignidade, prejudicando-o nas suas relações sociais e afetivas e chegando mesmo a afetar a sua identidade pessoal.
- 2.26.** O denominador comum às várias definições de assédio moral que vêm sendo desenvolvidas é a violência psicológica.
- 2.27.** Este tipo de violência poderá manifestar-se de forma direta ou explícita ou indireta ou subtil. Contudo, os efeitos são sempre devastadores, não apenas para o alvo do assédio, mas disseminando-se à própria empresa, a outros/as trabalhadores/as e ao núcleo pessoal e familiar do/a assediado/a.
- 2.28.** A maioria dos autores apontam como características do assédio a constância e persistência da conduta agressiva, podendo ser dirigido a uma só pessoa ou grupo de pessoas e com produção de efeitos devastadores para as vítimas.
- 2.29.** O assédio poder ser praticado na linha vertical, quando envolva relações de dependência entre subordinados e chefias, ou na linha horizontal, quando esteja presente nas relações entre colegas.

2.30. Quando praticado assédio por superiores hierárquicos, estas condutas podem assumir a natureza de instruções confusas ou imprecisas, atribuição de novas tarefas para as quais o/a trabalhador/a não possua formação adequada; dirigir críticas constantes como tendo cometido erros que não fez; impedir o/a trabalhador/a de desempenhar determinadas tarefas; estabelecer prazos impossíveis de cumprir; retirar-lhe áreas de sua responsabilidade, ordenar-lhe a realização de tarefas abaixo das suas competências; alterar constantemente horários sem qualquer explicação, nem aviso prévio ou concordância do/a trabalhador/a; utilizar a manobra da invisibilidade, ou seja, ignorar sistematicamente a presença do/a trabalhador/a na sua presença ou perante os demais trabalhadores, não olhando para o/a trabalhador/a ou não lhe dirigindo a palavra ou impedindo-o/a de exprimir a sua opinião; criticar ou fazer comentários jocosos ofensivos ou humilhantes, de forma reiterada; gerar um ambiente hostil para o/a trabalhador/a, gritando-lhe ou ameaçando-o/a de várias formas com o intuito de lhe provocar descontrolo emocional; excluir o/a trabalhador/a de eventos sociais, tais como participação em festas ou atividades lúdicas realizadas pela entidade empregadora.

2.31. Comportamentos como os descritos no ponto anterior, dado que se prolongam no tempo, produzem efeitos estigmatizantes para as vítimas, com repercussões para a sua saúde física e psicológica, apresentando sintomas tais como insónias, ataques de pânico, tremores, palpitações, dores difusas em todo o corpo, extremo cansaço, sensação de anomia, depressão e *burnout*.

2.32. A figura jurídica de assédio comporta um elemento objetivo, o comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos com vista a forçar o/a trabalhador/a a desistir do emprego, e um elemento subjetivo, traduzido na conduta persecutória intencional do agressor com o propósito de se livrar da pessoa assediada.

2.33. O comportamento assediante é premeditado e reiterado.

2.34. Nos termos previstos no artigo 29.º do Código do Trabalho (CT), o assédio pode estar associado a um fator de discriminação, estes definidos no n.º 1 do art.º 24.º do mesmo código.

2.35. No caso em análise, **a trabalhadora vem apresentar exposição sobre os factos ocorridos desse 30.01.2017 até à atualidade, para efeitos de avaliação dos mesmos e apuramento de eventuais indícios de discriminação relacionada com a parentalidade**, destacando a difícil situação psicológica em que se encontra, que alega ter motivado a incapacidade temporária para o trabalho, resultante dos comportamentos de que tem sido vítima por parte da entidade empregadora, os quais evidenciam a degradação permanente das condições de trabalho, nomeadamente o descaminho de tarefas anteriormente atribuídas e raramente lhe ser solicitada a realização de outras, o isolamento físico traduzido nas várias alterações do posto de trabalho apartando-a do grupo e chegando, inclusive, a ser colocada em locais da empresa em nada relacionados com as suas funções, a segregação a que tem vindo a ser sujeita, relativamente ao grupo de trabalho em especial (a que pertencia antes da licença de parentalidade) - tendo encontrado a sua secretária ocupada pela a

pessoa contratada para substituí-la durante a sua ausência por licença parental e o equipamento informático com que trabalhava atribuído a um novo colaborador passando a trabalhar com outro de gama inferior e sem as características adequadas para o desempenho das suas funções -, e à empresa em geral, de que destaca a exclusão da mailing list da empresa (direcionada a todos os colaboradores/ trabalhadores da empresa, com intuito de os informar sobre as novidades do grupo, envio da newsletter e avisos diversos), o que despoletou situações em que foi confrontada superiormente por não ter respondido a emails provenientes dessa lista e outros casos em que foram enviadas informações sobre novas políticas da empresa e convites para a festa comemorativa do aniversário da empresa e jantar de comemoração dos 25 anos, das quais tomou conhecimento através de comentários de colegas.

2.36. A trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, em 15/10/2014, através de celebração de contrato de trabalho sem termo, para o exercício de funções inerentes à categoria profissional de Web Designer, bem como de outros serviços/funções não compreendidas na atividade contratada, ainda que temporariamente, conforme se atesta da leitura do contrato de trabalho, junto ao processo - cfr. Anexo I -, e foi integrada numa equipa de trabalho, na qual permaneceu, e com a qual partilhou o mesmo espaço físico (sala de trabalho) até ter regressado de licença de maternidade, em 30/01/2017.

2.37. A entidade empregadora veio apresentar resposta à notificação para se pronunciar que lhe foi dirigida por esta Comissão, refutou as acusações que a trabalhadora lhe imputou, impugnando-as, agrupando os factos em cinco subgrupos: - I) Do regresso da trabalhadora após o

gozo das licenças parental e parental alargada; II) Dos lugares de trabalho e Equipamento; III) Formação; IV) Licença para amamentação; V) Mailing List e contacto com a Pediatra.

2.38. Quanto às questões relacionadas com a categoria profissional da trabalhadora, a existência de outros trabalhadores com funções idênticas, a diminuição do trabalho alegadamente resultante da perda de interesse de clientes por determinados serviços e o eventual prejuízo causado que levaram a empresa a desencadear o processo de despedimento da trabalhadora, aqui queixosa, por extinção do posto de trabalho, **já se pronunciou esta Comissão, em 07.02.2018, através do Parecer n.º 67/CITE/2018², e para cuja decisão e seus fundamentos se remete, tendo concluído não estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho nos termos previstos nos artigos 368.º, n.º1, alíneas a), b) e c), n.º 2 e n.º 4, do Código do Trabalho, bem como estarmos perante uma situação de discriminação em função da parentalidade .**

2.39. As ausências da trabalhadora ao serviço até **04.06.2018**, elencadas na resposta da entidade empregadora abrangem todo o período de duração do contrato de trabalho – desde 15.10.2014 - estão todas elas, com exceção de 12 dias por motivo de doença natural (referentes aos períodos compreendidos entre 01.03.2016 a 06.03.2016, 10.02.2017, 18.09.2017 a 22.09.2017), relacionadas com a maternidade, concretamente por licença de gravidez de risco, licença parental e assistência à filha.

2

Disponível em http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2018/P67_18.pdf

2.40. Refere a entidade empregadora que, por diversas vezes a trabalhadora se ausentou nos dias em que estava alocada aos clientes o que levou a situações várias de incumprimento por parte da empresa perante os clientes e acrescenta que ofereceu a possibilidade à trabalhadora de adquirir novas competências não tendo esta mostrado qualquer interesse e disponibilidade na sua aquisição, daí extraindo a conclusão de que a trabalhadora não demonstra qualquer interesse pelo trabalho.

2.41. Contrariamente ao afirmado pela empresa no ponto anterior, constata-se da leitura dos **emails trocados entre a trabalhadora e o seu superior hierárquico, o CEO da empresa, ..., nos dias 29 de janeiro, 8 e 9 de fevereiro, 18, 21, 22, 23 de maio de 2018, que a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído trabalho, sugere e disponibiliza-se para realizar tarefas que ajudem a empresa na prossecução dos seus fins e execução dos projetos em curso ou permitam suprir necessidades existentes.** Nalgumas dessas atividades já havia participado anteriormente, enquanto membro de um grupo de trabalho específico, e respeitam a projetos que ali continuam a ser desenvolvidos. Dá nota de ter estado a praticar e aperfeiçoar competências para se manter atualizada na utilização das ferramentas de trabalho, visualizando tutoriais *on line* sobre variadas componentes para *websites* e pesquisado sobre tendências de ... e de utilização de fontes, ao que o CEO do Grupo lhe respondeu "Estiveste por isso a fazer formação. Excelente". No email de 22.05.2018, a trabalhadora afirma ter-se dedicado à formação de inglês, atividade esta atribuída pela empresa.

2.42. A **assiduidade da trabalhadora** e a relação estabelecida pelo

empregador com o incumprimento por parte da empresa perante os clientes, faria sentido ser invocada se fosse imputável à trabalhadora uma conduta, pelo menos negligente, no cumprimento dos seus deveres contratuais decorrentes da relação laboral existente, porém as ausências registadas devem-se, na sua grande maioria, a motivos relacionados com a parentalidade e estão devidamente justificadas. Ora, tratando-se de direitos legalmente previstos e, por isso, não são nem poderão ser do desconhecimento das empresas, podem ser exercidos por qualquer trabalhador/a que reúna as condições da sua atribuição e para os efeitos previstos na lei, incumbindo, necessariamente, às entidades empregadoras criar os mecanismos internos para fazer face a situações dessa natureza.

- 2.43.** Afirma a entidade empregadora que não existe política de lugares fixos alocados a cada trabalhador, contudo não esclarece o ou os motivos que determinaram, após o gozo da licença parental, **a deslocalização, por várias vezes, da trabalhadora para salas e departamentos diferentes**, alguns sem qualquer afinidade com as funções que vinha desempenhando até à data mencionada, como é o caso do DAF (Departamento Administrativo e Financeiro).
- 2.44.** Assiste inteira razão à empresa na afirmação de que o equipamento (informático ou outro) é sua propriedade e no âmbito dos seus poderes de gerência aloca-o aos trabalhadores que bem entenda.
- 2.45.** Quanto a esta questão do equipamento informático fica, contudo, por explicar qual o motivo da **atribuição à trabalhadora de equipamento de gama inferior** e que entende ser inadequado para as tarefas

contratualmente assignadas, prejudicando-lhe o seu desempenho profissional.

2.46. Vejamos, agora, a **dispensa para amamentação**.

2.47. Naturalmente, cabe à mãe trabalhadora estabelecer os períodos, dentro do seu horário de trabalho, em que pretende gozar da dispensa para amamentação, de acordo com os horários biológicos da criança e, por esse mesmo motivo o legislador prevê uma mera comunicação daquela à entidade empregadora.

2.48. O procedimento de dispensa para amamentação consiste numa comunicação da trabalhadora à entidade empregadora, com a antecedência de 10 dias, relativamente ao início da dispensa.

2.49. Por sua vez, a dispensa para amamentação é um direito que assiste à mãe trabalhadora enquanto durar a amamentação, conforme previsto no n.º 1 do artigo 47.º, do mesmo diploma legal.

2.50. A dispensa é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. Também aqui o legislador não faz depender o acordo das partes de qualquer autorização nem forma especial, muito menos de uma autorização formal, pelo que será bastante um acordo verbal.

- 2.51.** Na subsecção IV do Código do Trabalho, dedicada à Parentalidade, podemos encontrar no artigo 56.º, a propósito do horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, a definição dos limites máximos do período normal de trabalho – até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho -, e do período diário para intervalo de descanso – não superior a 2 (duas) horas.
- 2.52.** Pois bem, as disposições legais estabelecidas para a parentalidade constituem um regime especial, pelo que ter-se-á de afastar o regime regra constante dos artigos 197.º e seguintes, onde se preveem limites quanto ao tempo de trabalho, com o propósito de defesa dos interesses dos trabalhadores em geral, podendo aqueles, apenas, ser ultrapassados nas situações e termos ali previstos.
- 2.53.** Quanto à questão da redução do intervalo para almoço, sugere-se a consulta do nosso parecer n.º 15/CITE/2010³.
- 2.54.** No referente à **exclusão da trabalhadora da *Mailing List***, informa a entidade empregadora que é prática da empresa a não inclusão na mesma dos trabalhadores ausentes ao serviço. Todavia, os emails de envio dos convites para o jantar da firma, por ocasião da comemoração dos 25 anos, e da comunicação da Política de Mesa Limpa, foram expedidos em 6.3.2018 e 21.5.2018, respetivamente, datas em que a

3

acessível em http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2010/P15_10.pdf

trabalhadora aqui queixosa se encontrava a trabalhar.

2.55. A empresa alega, ainda, desconhecer a prática de qualquer **atitude desagradável que a ... tenha dirigido à médica pediatra**, contrariamente ao alegado pela trabalhadora no email enviado à CITE em 6.9.2018, no qual refere que aquela médica lhe comunicou ter sido contactada pela empresa “de forma desagradável”. A existência deste facto carece, necessariamente, de ser comprovado, designadamente indagando a médica em questão. Logo, não obstante a forma, a ter havido qualquer contacto da parte da entidade empregadora com a médica pediatra mencionada, é apto a consubstanciar a violação de normas legais, desde logo as referentes à privacidade dos dados pessoais e clínicos da trabalhadora.

2.56. As condutas relatadas denunciam um comportamento reiterado e indesejado do empregador, que se reputa desestabilizador e estigmatizante, revelador de uma atitude persistente de humilhação da trabalhadora e que ter-lhe-á determinado a necessidade de ser seguida por médico, face à degradação do seu estado de saúde, com a consequente declaração de incapacidade temporária para o trabalho, por período prolongado, por motivo de “doença natural”.

2.57. Perante os elementos constantes da participação da queixosa a esta Comissão, dos documentos que a instruíram e da resposta da entidade empregadora em sede de contraditório, afigura-se-nos que a trabalhadora, aqui queixosa, foi vítima de assédio moral laboral por parte da sua entidade empregadora, na medida em que as decisões tomadas e atos praticados por aquela, são reveladores de uma

conduta hostil e intencional, por período superior a 1(um) ano, com frequência diária, humilhando-a retirando-lhe trabalho e não lhe atribuindo outras tarefas, contudo obrigando-a a elaboração de relatórios diários sobre o que fez durante o período diário de trabalho, desconsiderando-a com alterações constantes do seu posto de trabalho e ignorando-a ao excluí-la da *Mailing list*, privando-a, assim, de aceder às comunicações internas da empresa dirigidas aos seus trabalhadores.

2.58. Os atos acima descritos e analisados, do ponto 2.35. em diante, desencadearam-se imediatamente após o regresso da trabalhadora à empresa, em 30.01.2017, após gozo da licença de parentalidade, e são, em nosso entender, indicadores de violência psicológica, ora direta (explícita) ora indireta (subtil), aptos a provocar sofrimento na trabalhadora e, conseqüentemente, danos na sua dignidade, nas suas relações sociais, pessoais e afetivas, com implicações para a autoestima da vítima, prejudicando fortemente ou inviabilizando até, a conciliação da sua vida pessoal e familiar com o exercício da atividade profissional.

2.59. A discriminação em razão do sexo por motivo de parentalidade foi objeto de vários Pareceres desta Comissão, entre eles o Parecer n.º 441/CITE/2019, de que se destaca o seguinte segmento: - "*(...) alteração do preenchimento do posto de trabalho por uma pessoa do sexo masculino, certamente, resultará uma diminuição das possibilidades de ausência ao trabalho por motivo de parentalidade, na medida em que a proteção na parentalidade se concretiza na atribuição de direitos que, dadas as circunstâncias biológicas iminentes, visam sobretudo a mulher enquanto gestante, puérpera e lactante.*

Ora, a maternidade constitui valor social eminente e, como tal, a mãe trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Esta proteção concretiza-se na atribuição de direitos, entre eles, a licença em situação de risco clínico durante a gravidez."

- 2.60.** Acresce que a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito – art.º 28.º, do Código do Trabalho.
- 2.61.** Do exposto resulta que a entidade empregadora não logrou apresentar quaisquer motivos ou factos que contrariem, de forma clara e inequívoca, os acontecimentos relatados pela queixosa, os quais, por si só, se apresentam suficientes para enquadrar a infração laboral de discriminação direta em razão do sexo por motivo de parentalidade – cfr. artigos 23.º, n.ºs 1, al. a), e 2, 24.º, n.ºs 1 e 5, 25.º, n.ºs 1, 6 e 8, todos do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Existirem indícios de **prática discriminatória direta em razão do sexo por motivo de parentalidade**, por parte da entidade empregadora ..., lesiva da trabalhadora ... nos termos das disposições constantes nos artigos 23.º, n.ºs 1, alínea a), e 2, 24.º, n.ºs 1, 25.º, n.ºs 1 e 6, todos do Código do Trabalho.

- 3.2. Existirem indícios de **prática de assédio moral** por parte da entidade empregadora ... na pessoa da trabalhadora ... nos termos das disposições constantes nos n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 29.º e n.º 1 do artigo 24.º (**prática de assédio moral**), ambos do Código do Trabalho.
- 3.3. Remeter o presente parecer às partes interessadas, informando-se que a prática de ato discriminatório lesivo do/a trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, conforme dispõe o artigo 28.º, do Código do Trabalho.
- 3.5. Remeter o presente parecer às partes interessadas, informando que a criminalização do assédio moral em contexto laboral é possível por via da aplicação da Lei n.º 83/2015, do qual resultou o artigo 154.º-A, do Código Penal, com a seguinte redação: - "1 - Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal. 2 - A tentativa é punível. 3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição. 4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância. 5 - O procedimento criminal depende de queixa.". Mais se informa que, para além desta responsabilidade criminal, a vítima pode, também, pedir indemnização, via judicial, nos termos gerais de direito, conforme dispõe o artigo 28.º, do Código do Trabalho.

3.6. Remeter o presente parecer à **Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT)**, para efeitos do previsto na alínea f) do artigo 3.º do D.L. n.º 76/2012, de 26-03, com as alterações constantes da Lei n.º 60/2018, de 21-08, e das disposições conjugadas dos n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 29.º e n.º 1 do artigo 24.º (**prática de assédio moral**), e artigos 23.º, n.ºs 1, alínea a), e 2, 24.º, n.ºs 1, 25.º, n.ºs 1 e 6 (**prática discriminatória direta em razão do sexo por motivo de parentalidade**), todos do Código do Trabalho.

*

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE SETEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL

S
E

V
E
R
I
F
I
C
A

A

E
X
I
S
T
Ê
N
C
I
A

D
E

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Q
U
O
R
U