

PARECER N.º 121/CITE/2020

Assunto: Discriminação em função do sexo – Violação do direito à Igualdade de tratamento no trabalho no que se refere ao acesso a carreiras profissionais, nos termos do artigo 24.º do Código do trabalho e violação do direito à igualdade de condições de trabalho, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho

Processo n.º 1072-QX/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.03.2019, uma queixa apresentada pela trabalhadora ..., nos termos que se transcrevem:

“(...) ..., portadora do CC n.º ..., residente na ..., trabalhadora na ..., ..., vem apresentar queixa junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, pelas razões e fundamentos que a seguir se apresentam:

DOS FACTOS:

1 - Após ter terminado a ..., a trabalhadora realizou ... de um ano na ... suprarreferida. Face ao bom desempenho profissional foi convidada pela ... a continuar o trabalho desenvolvido, sendo-lhe atribuída a categoria profissional de ... O contrato de trabalho foi celebrado em julho de 2015, na modalidade de contrato de trabalho por termo indeterminado. Conjuntamente com as funções de ... foram-lhe também conferidas funções de ... do Centro de ...;

2 – Em todas as avaliações de desempenho levadas a cabo pela instituição a trabalhadora obteve a classificação de Muito Bom;

3 – Ao longo dos anos em que desenvolveu atividade na ..., a trabalhadora manteve uma relação cordial com os ..., colegas de trabalho e utentes, não tendo sido alvo de qualquer apreciação negativa ou registo de ocorrência face ao trabalho desenvolvido nas funções de ...

RAZÕES E FUNDAMENTOS

1 – Em outubro de 2017 foi atribuído à trabalhadora certificado de incapacidade para o trabalho por gravidez de risco clínico, atestado em urgência hospitalar na Maternidade ...;

2 – A trabalhadora iniciou a licença parental a 24 de abril de 2018 por um período de 150 dias, conforme legislação em vigor; a 20 de setembro, após o término da licença gozou o respetivo período de férias correspondente a vinte dias (o qual lhe era devido);

3 – A 21 de outubro de 2018 iniciou a licença parental alargada por três meses prevista no Código do Trabalho.

Todas estas situações foram devidamente comunicadas à entidade patronal com entrega da respetiva documentação comprovativa.

4 - A 28 de Janeiro de 2019 a trabalhadora regressou ao serviço com o pedido da dispensa diária para amamentação deferido pela ...

Contudo, após o seu regresso constatou que:

a) todos os assuntos relacionados com ... do Centro ... deixaram de lhe ser transmitidos;

b) não lhe foi realizada qualquer passagem de serviço (nem agendada reunião para esse efeito);

c) a equipa de trabalho afeta ao Centro ... (...), ... e ..., bem como os ... continuaram a tratar de assuntos relacionados com a orientação do ... diretamente com o colega do sexo masculino que a esteve a substituir durante a sua ausência, salienta-se que esta ausência foi motivada por uma situação clínica vulnerável atestado por uma equipa médica da especialidade (conforme ponto 1, por gravidez de risco clínico);

5 – De salientar que a 30 de janeiro, perante as alterações constatadas alheias à realidade anterior ao período da sua ausência e inclusivamente, após um utente do estabelecimento a confrontar com a informação de que havia sido despromovida, a trabalhadora sentiu-se perplexa e surpresa com a mensagem recebida (sobretudo por que a obteve por um utente da instituição e não por um superior hierárquico).

A trabalhadora citada tomou a iniciativa de contactar o Sr. ... da ..., Dr. ..., com a finalidade de lhe expor a situação vivenciada durante o período de reinício das suas funções e solicitar esclarecimentos que até aquele momento ninguém lhe prestara.

No dia 1 de fevereiro realizou-se a referida reunião solicitada por si com o Sr. ... da ..., o qual após ter sido questionado porque estava a receber, por parte dos colegas, um tratamento diferente lhe comunicou que a ... optou por a destituir do cargo de ... em função:

- ☐ Da ausência prolongada resultante da incapacidade para o trabalho atestada por certificado clínico;
- ☐ Devido à possibilidade de esta engravidar novamente, e inclusivamente, repetir-se a situação de gravidez de risco;
- ☐ E do seu horário de trabalho se encontrar reduzido em 2 h/ diárias por gozo de dispensa para amamentação.

6 – Foi solicitado cópia da ata da tomada de decisão da ... onde consta a deliberação sobre a destituição das funções de ... à trabalhadora sem motivo plausível;

7 – A trabalhadora constatou ainda que houve alterações nos vencimentos (aumentos salariais) e a sete de março de 2019 dirigiu-se aos Recursos Humanos da ... questionando a Técnica afeta àquele serviço se o seu vencimento sofreu alguma variação, no entanto, a trabalhadora constatou que ficou excluída dessas alterações, não tendo sido contemplado com o aumento salarial.

Face ao exposto, a trabalhadora considera que:

1 – A deliberação da ... sobre a substituição da trabalhadora não faz referência à destituição definitiva das suas funções enquanto ...;

2 – A trabalhadora devido à incapacidade para o trabalho por gravidez de risco clínico, foi substituída durante esse período por exigência do serviço, no entanto, deveria ter retomado todas as funções anteriores. Ressalva-se que sempre cumpriu com as suas obrigações/ funções, zelou pelo bom funcionamento do seu serviço e pelo bom nome da instituição;

3 – Durante a licença parental a trabalhadora colaborou ativamente com o colega que a estava a substituir, elaborando documentos imprescindíveis para o bom funcionamento do ... (elaboração de plano de ...), e para responder às exigências legais, dado que o seu substituto desconhecia os ... inerentes às funções de ... exercitadas pela trabalhadora. Denote-se que mesmo em período de baixa médica e gozo de licença parental a trabalhadora colaborou na medida das suas possibilidades com a instituição, assumindo um comportamento cooperante, responsável e de zelo que lhe é característico;

4 – A ... não informou a trabalhadora da destituição das funções de ..., o que só por si origina a violação dos princípios da legalidade, da boa-fé e da igualdade;

5 – A ... não apresentou motivos válidos para a mudança de coordenador/diretor técnico nem à trabalhadora, nem à própria equipa do Face aos argumentos apresentados pelo Sr. ..., a trabalhadora referiu que a sua ausência prolongada estava contemplada na lei; que já tinha tido uma primeira gravidez sem ser de risco e que em, 2015, tinha assinado contrato gozando do período de licença de amamentação e nunca tinha sido descurada nas suas funções;

6 – A ... comprometeu o profissionalismo da trabalhadora perante a equipa em que se encontra integrada. Houve um total desrespeito pela sua urbanidade e probidade, do ponto de vista moral, garantias que lhe são devidas pela legislação em vigor;

7 – A ... tratou-a desfavoravelmente no exercício das suas funções comparativamente com os outros trabalhadores da instituição;

8 – A ... exerceu pressão psicológica sobre a trabalhadora, pois conforme o Código de Trabalho em vigor o gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez; o gozo da licença por paternidade; de faltas para assistência a menores e a dispensa ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de proteção da sua segurança e saúde; as dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, facto que não se verificou também na contemplação do aumento salarial.

Face ao exposto, não foi garantida a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente, porque as razões apresentadas pelo Sr. ... sustentam-se em discriminação de sexo (foram-lhe retiradas as funções que exercia anteriormente por questões de gravidez de risco clínico e pelas questões inerentes à maternidade), sendo o seu substituto um elemento do sexo masculino. Deste modo, considera-se que a trabalhadora sofreu um prejuízo na sua situação laboral, em função da conciliação entre a sua vida profissional, a vida pessoal e familiar o que contraria o princípio da igualdade de oportunidades e os princípios espelhados na Constituição da República Portuguesa (artigo 68º) que passo a citar:

"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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3. As mulheres trabalhadoras têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias."

Orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens como uma das tarefas fundamentais do Estado [artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa], considera-se que existiu uma clara violação dos direitos e garantias da trabalhadora.

Face ao exposto, requeiro respeitosamente a V. Ex.ª que analise e pondere as circunstâncias descritas, bem como proceda às diligências legais que entenda pertinente no sentido de corrigir e repor os direitos da ora expoente/queixosa (...)."

1.2. Perante a queixa, em 18.03.2019, em obediência ao princípio do contraditório, a CITE solicitou à entidade empregadora que se pronunciasse sobre o assunto, remetendo um ofício com transcrição da queixa.

1.3. Em aditamento à queixa apresentada, a trabalhadora apresentou nova exposição, conforme se transcreve:

*"(...) Em relação à queixa apresentada nessa comissão registada com o número de **processo 1072/QX/2019**, cumpre-me informar V.exa., dos seguintes factos:*

- No passado dia 22 de março, o atual coordenador técnico do ... (...) reuniu com a equipa afeta a esta valência. Esta reunião teve como objetivo anunciar que o coordenador (relembro que substitui a trabalhadora ...) em breve estará ausente, por motivos de saúde, por um período de aproximadamente 3 meses. Comunicou ainda que a trabalhadora com a categoria de ... e sem curso superior, assegurará as funções de coordenação até ao regresso deste ao serviço, sendo que esta deliberação foi realizada pela

Saliento que a ... selecionada, apesar de não cumprir os requisitos exigidos no n.º 2 do artigo 28.º do Despacho 52/.../90 e nem conhecer trâmites essenciais ao bom funcionamento do ..., justifica os argumentos transmitidos pela ..., na pessoa do ... à trabalhadora

Recordo que a perda do cargo de coordenadora do ... foi justificada pelas suas ausências resultantes das questões inerentes à maternidade (estar a gozar de redução de horário para amamentação, o facto de ainda se encontrar em idade fértil e poder desenvolver uma nova gravidez...).

Mais uma vez, a trabalhadora sente-se alvo de discriminação, pois a coordenadora provisória (embora não reúna as competências exigidas) encontra-se num período da sua vida (idade não fértil) em que já não se coloca a possibilidade de ser mãe, e consequentemente ausentar-se por este motivo.

A ... não ponderou delegar novamente as funções de ... à trabalhadora ... que tem as competências e experiência exigida neste cargo. A colaboradora tem sido sucessivamente confrontada pela equipa, o motivo pelo qual não foi esta a assumir o papel de ... em detrimento de uma trabalhadora/colega que não lhe reconhecem competências nem autoridade para tal.

Solicito que este ofício seja anexado à queixa supracitada, por constituir informação complementar.

A trabalhadora ... não pode deixar de lamentar que em pleno século XXI, uma mulher ainda possa vir a ser alvo deste tipo de discriminação no mercado de trabalho. A trabalhadora vê-se impedida de exercer funções hierarquicamente superiores (...) por questões familiares. Note-se, que a função citada é exigente e a trabalhadora sempre deu provas de as cumprir com zelo e êxito quanto estas lhe estavam atribuídas.

Por se sentir tão penalizada, por um motivo que não deveria ser colocado em causa de acordo com os avanços realizados na legislação e nos normativos europeus, deixo a questão: qual o papel dos organismos públicos e da legislação na defesa da proteção do trabalho das mulheres e da maternidade nos seus locais de trabalho?

Face ao exposto, requeiro respeitosamente a V.exa., que analise e anexe as circunstâncias descritas à queixa já apresentada contra a ... (...)"

1.4. A presente exposição foi remetida para a entidade empregadora em 01.04.2019, em obediência ao princípio do contraditório.

1.5. Em 05.04.2019, em resposta à primeira exposição da trabalhadora, a entidade empregadora veio mencionar o seguinte:

“(…) Exma. Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego,

Os nossos melhores cumprimentos.

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., tendo sido notificada da Queixa apresentada junto da CITE pela trabalhadora ..., vem, nos termos e para efeitos da alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, exercer o seu DIREITO DE CONTRADITÓRIO pronunciando-se nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

A presente Queixa, à qual ora nos reportamos, traz consigo, e de modo irremediável, comprometida a procedência total da pretensão de que a Queixosa, através dela, se quer fazer valer. Isto porque,

2.º

O pedido deduzido pela Queixosa carece totalmente de fundamento.

A - DA QUESTÃO PRÉVIA:

3.º

A ... (doravante designada, simplesmente, por ...) é uma associação ... com personalidade jurídica ... tendo, também, reconhecida a sua personalidade jurídica ..., com estatuto de ..., e natureza de Pessoa Coletiva de Utilidade Pública.

4.º

Instituída com o fim da prática das ... (...) a ... inspira-se nos Princípios Universais de Direito assentes no princípio basilar da Dignidade da Pessoa Humana plasmados na lei fundamental do Estado como é a Constituição da República Portuguesa e de que são corolários, entre outros, os direitos à vida e à integridade pessoal, à liberdade e à segurança, à família e filiação, ao trabalho e à igualdade de oportunidades.

5.º

Para concretização do seu fim, a ... desenvolve atividades de intervenção social, tais como o apoio à ... — alínea g) do n.º 1 do artigo 3.º do Compromisso da ...

6.º

Acréscce que, a ... tem uma especial sensibilidade para as questões da inclusão direcionando grande parte da sua atividade no acolhimento, no apoio e na integração de ... estando,

inclusivamente, a decorrer na ..., na qualidade de Entidade Promotora, o projeto no âmbito da Tipologia ... do Programa ... "...".

7.º

Pelo que, conclui-se, a ... é uma pessoa de bem com elevados padrões de exigência ética, rigor e integridade que orientam a sua ação institucional de boa-fé, quer nas relações internas, quer nas relações com terceiros.

B - DO CONTRADITÓRIO:

8.º

Aceitam-se, por corresponder à verdade, as alegações constantes da Queixa que se passam a discriminar, a saber:

-DOS FACTOS:

No Ponto 1: a primeira frase, a segunda frase com supressão do segmento inicial «Face ao bom desempenho profissional...») e a terceira frase;

No Ponto 2;

No Ponto 3: com supressão do segmento final «...e ...».

-RAZÕES E FUNDAMENTOS:

Nos Pontos 1, 2, 3;

No Ponto 4: a primeira frase.

9.º

Impugnam-se, por contrárias à verdade, todas as demais alegações enunciadas pela Queixosa sejam elas factuais, meras considerações e/ou conclusões.

10.º

Jamais tendo a ..., como sustenta a Queixosa, violado quaisquer direitos e garantias da mesma desrespeitando, nomeadamente, os artigos 13.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa, isto é, o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação e o valor social eminente da maternidade, mormente a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho «...por questões de gravidez de risco clínico e pelas questões

inerentes à maternidade) ...» nem mesmo o artigo 24.º do Código do Trabalho com a epígrafe *Direito à Igualdade no Acesso a Emprego e no Trabalho*. Senão vejamos:

11.º

Antes de mais, quem - no nosso modesto entendimento — tem uma visão distorcida e um discurso discriminatório é a própria Queixosa quando na alínea c) do Ponto 4 das Razões e Fundamentos da sua peça se refere a um colaborador da ... como «...o colega do sexo masculino...» e em sede de conclusões se reporta ao mesmo como «...um elemento do sexo masculino.», ao invés de identificar o trabalhador em questão pelo seu próprio nome, ou seja, introduz nas suas afirmações expressões carregadas de intencionalidade discriminatória em função do sexo com o propósito de perceber-se, daí retirar consequências que possam sustentar a sua versão.

12.º

Ou seja, poderíamos estar presentes um não assunto se, pura e simplesmente, o colaborador visado pela Queixosa fosse do sexo feminino: falaria – de imediato - toda a sua sustentação porque não foram apresentados outros argumentos que não a discriminação em função do sexo associada às questões de gravidez e da maternidade.

13.º

No entanto, a Queixosa comete um erro de raciocínio básico ao ignorar que também a Paternidade é um valor social eminente e que o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa não distingue entre «Os pais e as mães...» no que se refere à proteção a que ambos têm direito e que, necessariamente, se aplica ao colaborador da ... do “sexo masculino” visado pela Queixosa.

14.º

Impõe-se, desde já e ainda, esclarecer aquele que parece ser o equívoco original da Queixosa: esta jamais foi nomeada pela ... “... do ...”.

15.º

A Queixosa, como bem refere na sua peça, tem a categoria profissional com a qual foi admitida em 2015 e que é a de “...” tendo, no entanto, desenvolvido ações dinamizadoras do ... (...) que foram do agrado do órgão de administração da ... e justificaram a classificação de Muito Bom nas suas avaliações de desempenho.

16.º

A admissão da Queixosa como trabalhadora pela ... obedeceu a mais de um critério não

podendo, como esta afirma na sua peça, circunscrever-se ao “bom desempenho profissional” que resultou do ... que antecedeu a sua contratação.

17.º

Na realidade, a Queixosa é oriunda da localidade onde se encontra estabelecida a ..., meio pequeno onde todos se conhecem e, portanto, foi acolhida fraternamente estabelecendo relações privilegiadas na Instituição e tendo-lhe sido dado um voto de confiança que passou pela sua contratação sem qualquer termo e, sublinhe-se (como a própria confessa no Ponto 5 dos Considerandos da sua peça), «tinha assinado contrato gozando do período de licença de amamentação...» na sequência de uma primeira gravidez.

18.º

É importante refletir acerca desta discriminação positiva da ...: a Queixosa foi admitida para o seu quadro de trabalhadores com um vínculo por período indeterminado numa altura que em, atenta a sua recente qualidade de mãe, se encontrava em condições de beneficiar do período de licença para amamentação.

19.º

O que foi integralmente respeitado pela ... que acedeu, por três vezes, à alteração dos períodos de amamentação propostos pela Queixosa com redução do horário de trabalho em duas horas diárias até à idade de 2 anos da criança.

20.º

A ... não ignorava que a Queixosa, na qualidade de pessoa casada e já com um filho poderia — como efetivamente acabou por suceder — voltar a engravidar. E não foi por isso que deixou de a contratar.

21.º

Atualmente, a Queixosa — tal como admite no Ponto 4 das Razões e Fundamentos da sua peça — encontra-se, uma vez mais, a beneficiar do período de licença para amamentação, no horário por si definido de redução de 30 minutos pela manhã e de 1 hora e 30 minutos no final do dia no seu horário diário de trabalho.

22.º

Sucede que, essa relação próxima e de confiança havida com a Queixosa foi por esta alterada quando, após o seu regresso ao trabalho depois da segunda gravidez, passou a interpelar por escrito a ... dirigindo missivas ao invés de usar do trato pessoal que está, por tradição, instituído.

23.º

Tudo motivado por uma alegada falta de atribuição de tarefas e de “passagem de serviço” que resultou em que os «...assuntos relacionados com a orientação do» continuassem a ser tratados «...diretamente com o colega do sexo masculino que a esteve a substituir durante a sua ausência...».

24.º

Acontece que, a Queixosa insiste num equívoco: jamais foi destituída/despromovida «... das funções de ... /...», isto é, aquando do seu regresso - a 28 de janeiro de 2019 - não poderia ver-lhe serem confiadas funções que nunca lhe foram atribuídas antes e que não deram lugar a qualquer substituição por altura da sua ausência medicamente justificada.

25.º

A verdade é que, a ... da ... entendeu - no ano de 2017 - que o ... deveria, efetivamente, ser orientado por ... habilitado e com e perfil adequado às funções que lhe são inerentes tendo — em novembro do referido ano — deliberado atribuir essa responsabilidade ao colaborador ... atento o seu curriculum e qualificações (é ...), o seu desempenho anterior na Instituição e a sua reconhecida capacidade de liderança, situação que se mantém atualmente, o que ocorreu num contexto específico de mudança da própria equipa do ... em que se assinalava menos um elemento (a Queixosa) e estavam em curso a aprovação de dois estágios profissionais especificamente para o ... que se vieram a iniciar em dezembro de 2017.

26.º

E foi, precisamente, esse esclarecimento (e tão só esse) que foi prestado pela ... na pessoa do seu ... — Ex.mo Senhor Dr. ... — à Queixosa na reunião havida a 1 de fevereiro de 2019, sendo afirmações totalmente falsas e caluniosas aquelas que esta faz quando refere que lhe foi comunicado que «...a ... optou por a destituir do cargo de...».

27.º

Como são falsas e caluniosas as afirmações correspondentes às três últimas frases constantes do Ponto das Razões e Fundamentos da peça da Queixosa, isto é, de que a alegada “destituição” desta resultaria «da ausência prolongada resultante da incapacidade para o trabalho atestada por certificado clínico; Devido à possibilidade de esta engravidar novamente, e inclusivamente, repetir-se a situação de gravidez de risco; E do seu horário de trabalho se encontrar reduzido em 2h/ diárias por gozo de dispensa para amamentação.».

28.º

Imputações tão graves quanto absurdas que a ... se reserva no direito de, oportunamente, as tratar no foro próprio.

29.º

Por conseguinte, reitera-se que: jamais houve qualquer nomeação da Queixosa para funções de ..., funções das quais a mesma jamais foi substituída (provisória e/ou definitivamente) ou destituída, pelo que a ... não estava obrigada a prestar qualquer informação à mesma nem, sequer, à equipa do ... a esse respeito não tendo, por isso, comprometido o seu profissionalismo perante esta equipa nem tendo desrespeitado a «...sua urbanidade e probidade, do ponto de vista moral,...», não a tendo tratado desfavoravelmente no exercício das suas funções nem, muito menos, tendo exercido qualquer pressão psicológica sobre si.

30.º

A Queixosa no Ponto 7 (o último) das suas Razões e Fundamentos alega, ainda, que «...houve alterações nos vencimentos (aumentos salariais) (...) no entanto, a trabalhadora constatou que ficou excluída dessas alterações não tendo sido [o seu vencimento] contemplado com o aumento salarial.».

31.º

Não assiste a menor razão à Queixosa que não sofreu qualquer prejuízo remuneratório determinado pela eventual perda de quaisquer direitos associados à sua condição materna.

32.º

A Queixosa omite informação relevante no que respeita à sua remuneração, a saber:

- 1) aquando da sua admissão, a 10 ao de julho de 2015, com a categoria profissional de ... foi-lhe fixado o salário mensal de 728,06 € (acima de qualquer colega com a mesma categoria) correspondente ao valor máximo de ... nos primeiros cinco anos, segundo a tabela das ... publicada no Boletim do Trabalho e Emprego n.º ... de 22 de janeiro de ...;*
- 2) a 1 de novembro de 2016, foi promovida a ... tendo passado a auferir o salário no valor de 800,00 €/mês;*
- 3) em setembro de 2017, o seu vencimento voltou a sofrer novo aumento tendo atingido o valor mensal de 825,00 €.*

33.º

Ou seja, a Queixosa auferiu sempre salários acima da Tabela Remuneratória que resulta da Convenção Coletiva ... com a última publicação no BTE n.º ... de 15 de outubro de ...

34.º

Acréscce que, a Queixosa não pode ignorar que o último aumento do Ordenado Mínimo Nacional veio impor a necessidade de uma atualização imediata de remunerações, bem como impôs-se proceder a uma diferenciação em função da antiguidade por uma questão de justiça salarial, casos que não se aplicaram a todos os Colaboradores como é o caso da Queixosa, sem que de tal resulte qualquer tratamento desfavorável e/ou desigual.

35.º

Aqui chegados, permitimo-nos concluir, que a Queixosa não sofreu qualquer «...prejuízo na sua situação laboral em função da conciliação entre a sua vida profissional, a vida pessoal e familiar...» não tendo havido qualquer espécie de «...discriminação de sexo...» e, por conseguinte, não se verificou qualquer violação do princípio ou direito, mormente constitucional, à «...igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho...» como — mal — a mesma invocou na sua peça escrita.

36.º

Até porque a Queixosa bem sabe que a ... e, nomeadamente, o seu atual ... defendem uma, clara e expressa, política de apoio à maternidade e paternidade usando de medidas concretas de discriminação positiva, tais como a redução dos valores das comparticipações familiares relativamente a filhos de Colaboradores da Instituição inscritos na Creche e a atribuição de bolsas de estudo, ainda, a filhos de Colaboradores.

37.º

Inclusive, é do conhecimento da Queixosa que em termos de responsáveis técnicos da ... há uma supremacia inegável do género feminino sobre o género masculino à razão de, respetivamente, 2/3 e 1/3.

38.º

Em síntese e na nossa modesta opinião, nada há a corrigir e/ou a repor em termos de direitos que assistem à Queixosa, pelo que deverá a presente queixa - vinda de contraditar - ser arquivada de imediato sem a adoção de quaisquer diligências legais que não têm pertinência no caso em apreço o que, desde já, se invoca.

Nestes termos e nos melhores de direito, deverá a presente queixa ser apreciada concluindo-se pela sua improcedência por não provada e, em consequência, ser ordenado o respetivo arquivamento sem quaisquer consequências para a Participada ..., como é de inteira Justiça (...)."

1.6. Em resposta ao aditamento à queixa, a entidade empregadora pronunciou-se nos seguintes

termos:

"(...) Os nossos melhores cumprimentos.

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., tendo sido notificada do Aditamento à Queixa apresentada junto da CITE pela trabalhadora ..., vem, nos termos e para efeitos da alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n. 76/2012, de 26 de março, exercer o seu DIREITO DE CONTRADITÓRIO pronunciando-se nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

O presente Aditamento à Queixa, ao qual ora nos reportamos, traz consigo, e de modo irremediável, comprometida a procedência total da pretensão de que a Queixosa, através dela, se quer fazer valer. Isto porque,

2.º

O pedido deduzido pela Queixosa carece totalmente de fundamento.

3.º

Como anteriormente demonstrámos a ... é uma pessoa de bem com elevados padrões de exigência ética, de rigor e de integridade que orientam a sua ação institucional de boa-fé, quer nas relações internas, quer nas relações com terceiros.

4.º

É verdade que, por motivos de saúde, o ... do ... (...), ... ausentou-se do seu posto de trabalho por período estimado de três meses, o que foi revelado à Equipa do ... em reunião havida a 21 de março de 2019 (não a 22 de março de 2019), último dia de trabalho do mesmo.

5.º

Impugnam-se, por contrárias à verdade, todas as demais alegações enunciadas pela Queixosa no seu Aditamento à Queixa sejam elas factuais, meras considerações e/ou conclusões.

6.º

Jamais tendo a ..., como sustenta a Queixosa, "discriminado" ou "penalizado" a Queixosa. Senão vejamos:

7.º

Antes de mais, a ... dá, aqui, por integralmente reproduzido o teor do seu Contraditório já

exercido em sede dos presentes autos, pelo facto do mesmo se manter absolutamente válido, atual e adequado a refutar as imputações injustas e descabidas da Queixosa.

8.º

Ou seja, e mais uma vez, poderíamos estar perante um não assunto se, pura e simplesmente, a colaboradora “do sexo feminino” visada pela Queixosa não se encontrasse - de acordo com a sua própria alegação - «...num período da sua vida (idade não fértil) em que já não se coloca a possibilidade de ser mãe, e consequentemente ausentar-se por esse motivo.»: falharia - de imediato - toda a sua sustentação porque não foram apresentados outros argumentos que não a discriminação associada às questões de gravidez e da maternidade já que a igualdade de género não foi, desta feita, motivo de contestação.

9.º

Impõe-se, desde já e ainda, sublinhar um aspeto já esclarecido anteriormente e que volta a ser equívoco original da Queixosa: o técnico responsável pelo ... não «...substitui a trabalhadora ...» pois esta jamais foi nomeada pela ... “...”.

10.º

Ora, na supramencionada reunião de 21 de março de 2019, O ... do ... comunicou aos demais colaboradores que a Colaboradora ... assumiria – na sua ausência - transitória e interinamente, as suas funções, isto é, exerceria as competências funcionais próprias do Responsável do ... sem que tal se traduzisse numa nomeação propriamente dita.

11.º

Decisão de substituição funcional interina, essa, que decorre das competências próprias e da autonomia funcional do Responsável do ... sem que tenha havido qualquer deliberação e/ou interferência/orientação, a propósito dessa matéria específica, por parte da ... da ... e, mormente, do seu ... - o Ex.mo ...

12.º

Mais: medida interina que não é — de todo - uma nomeação em si mesma e, por consequência, não é uma decisão que tenha de respeitar os critérios objetivos determinados no n.º 2 do artigo 28.º do Despacho n.º 52/90, de 6 de julho, publicado na II Série do Diário da República e que aprova o REGULAMENTO ...

13.º

Sendo, no entanto, uma decisão interina alicerçada em tais critérios objetivos que permitem cumprir satisfatoriamente com o legalmente previsto no indicado normativo que exara que «O

diretor ou coordenador ... deve possuir curso superior ou equivalente, perfil psicológico adequado, capacidade de liderança, interesse e motivação pela problemática de reabilitação.».

14.º

A colaboradora ... é pessoa idónea, com larga experiência profissional no ... cuja dinâmica conhece profundamente e onde se encontra a exercer funções de ... há quase 20 anos (categoria igualmente detida pela Queixosa desde a de Novembro de 2016), de reconhecidas competências técnicas e humanas, que antecedeu e acolheu a composição de toda a equipa atual do ... sobre a qual tem uma ascendência natural de acordo com o respeito e a autoridade que lhe são reconhecidos pelos demais Colaboradores e que tem justificado (tal como acontece com a Queixosa) a atribuição da classificação de Muito Bom nas suas avaliações de desempenho.

15.º

Avaliações das quais resultaram apreciações globais tais como «A ... adaptou-se com facilidade à nova dinâmica do ... Foram-lhe atribuídas novas funções, sendo uma das Colaboradoras responsáveis pela medicação dos clientes efetuando, muito bem, a articulação com a ... A Colaboradora fez ainda parte da reorganização ... apresentando sugestões com proposta de melhoria contínua no sentido de melhorar os serviços da Instituição. É uma ... que demonstra criatividade e iniciativa, gerando novas ideias em produtos e métodos de trabalho, envolvendo sempre o público-alvo da Instituição.», e, ainda,

16.º

«A ... continua a demonstrar que é uma profissional bastante empenhada e responsável. Facilmente se adaptou aos novos desafios/atividades propostas e apresenta alternativas/melhorias ao serviço sempre que considera pertinente. É uma colaboradora prestável e centra-se na resolução de problemas. Mesmo nos momentos menos positivos soube ultrapassar e continuar a prestar um serviço de qualidade. Gosta de zelar pelos interesses dos clientes e da Instituição. Continua a ter um papel ativo e importante na organização dos processos clínicos e no acompanhamento dos ...».

17.º

Sem que — sublinhe-se - de tal decisão jamais tenha resultado alguma justificação expressa e negativa, direta ou indireta, relativamente à Queixosa nomeadamente com recurso a argumentos - por esta invocados na sua peça - das «...suas ausências resultantes das questões inerentes à maternidade (estar a gozar de redução de horário para amamentação, o facto de ainda se encontrar em idade fértil e poder desenvolver nova gravidez).».

18.º

A Queixosa revela um obstinado e infundado síndrome de perseguição e um convencimento injustificado da sua superioridade técnica e de desempenho, associada a um desrespeito injusto e manifesto pelas qualidades dos seus Colegas e demais Colaboradores do ..., mormente da Colega ..., o que se regista com profundo pesar e em nada contribui para o estabelecimento das relações interpessoais salutareis no local de trabalho.

19.º

Acresce que, não é a Queixosa detentora de qualquer qualificação técnica ou científica reconhecida para poder afirmar perentoriamente que a Colaboradora ... está, ou não, em "idade fértil" esquecendo-se que esta também é mãe e avó e, nomeadamente, filha e nora e, nessas qualidades perenes, sempre poderá (como já sucedeu, repetidas vezes, no passado recente) ter de se ausentar do seu posto de trabalho por questões diversas relacionadas com as suas responsabilidades familiares e, ainda, com o facto de poder ter de prestar o seu apoio junto de familiar carenciado, doente e/ou dependente.

20.º

O que fez e fará sempre, desde que devidamente justificado, com total anuência da ...

21.º

De resto, é uma profunda mentira que haja qualquer mal-estar ou contestação dentro da equipa do ... na sequência da decisão interina que contemplou a Colaboradora ..., como a Queixosa pretende fazer crer em abono da sua tese, porquanto houve o cuidado de auscultar previamente a própria Equipa.

22.º

Aliás, será relevante ter presente que esta não foi a primeira vez que a Colaboradora ... acumulou com as suas próprias funções o exercício das competências funcionais próprias do Responsável do ... por motivo de ausência deste do serviço, como seja por motivo de gozo de férias, sem que tal jamais tenha suscitado qualquer reação ou censura por parte da Queixosa.

23.º

Por último, importa dizer que a competência deve andar a par da humildade no desempenho de um trabalhador pelo que, no caso concreto, a Queixosa no precisa de se refugiar atrás de argumentos meramente transitórios da sua maternidade para dar enfoque às suas qualidades profissionais as quais, existindo, merecerão (como anteriormente sucedeu) reconhecimento e progressão na carreira com eventual exercício, até, de funções «...hierarquicamente

superiores...» se for caso disso.

24.º

Por conseguinte, permitimo-nos concluir, uma vez mais, não assistir a menor razão à Queixosa a qual não sofreu qualquer «...prejuízo na sua situação laboral em função da conciliação entre a sua vida profissional, a vida pessoal e familiar...», não tendo havido qualquer espécie de «...discriminação de sexo...» e, por conseguinte, não se tendo verificado qualquer violação do princípio ou direito, mormente constitucional, à «...igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho...» como — mal — a mesma invocou na sua peça escrita original da qual faz parte integrante este Aditamento.

25.º

Em síntese e na nossa modesta opinião, nada há a corrigir e/ou a repor em termos de direitos que assistem à Queixosa, pelo que deverá a presente queixa e seu aditamento - vindo de contraditar - ser arquivados de imediato sem a adoção de quaisquer diligências legais que não têm pertinência no caso em apreço o que, desde já, se invoca.

Nestes termos e nos melhores de direito, deverá o presente Aditamento à Queixa ser apreciado concluindo-se pela sua improcedência por não provado e, em consequência, ser ordenado o respetivo arquivamento sem quaisquer consequências para a Participada ..., como é de inteira Justiça (...)"

1.7. Face à resposta da entidade empregadora dada ao primeiro contraditório, em 11.04.2019, foi solicitada à trabalhadora que se pronunciasse quanto à argumentação exposta. Em 29.04.2019, a trabalhadora respondeu conforme se transcreve:

"..., melhor identificada nos autos à margem identificados, tendo sido notificada do contraditório apresentado pela entidade patronal, vem prestar os seguintes esclarecimentos:

1.º

O alegado pela entidade patronal nos artigos 11º, 12º e 13º do seu articulado não corresponde à verdade.

2.º

É apenas uma tentativa de justificar o injustificável.

3.º

Nunca a queixosa teve intenção de na Instituição tratar quem quer que fosse de uma forma

discriminatória.

4.º

E muito menos o colega com quem trabalhava diretamente.

5.º

Aliás, diga-se também, e, em abono da verdade, que mesmo durante o período em que se encontrou de baixa, por diversas vezes, prestou apoio ao colega que a ficou a substituir.

6.º

E sempre o fez de uma forma franca e de boa-fé.

7.º

Mal sabendo o que a esperava quando o seu período de baixa médica terminasse.

8.º

O que a queixosa pretende não é estar a falar dos colegas, mas apenas ser respeitada enquanto mulher e mãe.

9.º

Quanto ao alegado pela entidade patronal no artigo 14.º, é completamente falso.

10.º

Não se trata de equívoco, como a entidade patronal tenta fazer parecer.

11.º

Quem parece que está equivocada é a entidade patronal.

12.º

Já que, a queixosa desde que foi admitida sempre exerceu funções de ..., o que pode ser comprovado pela consulta dos seguintes documentos:

- *Manual de Funções de 2016 aprovado pela ...;*
- *Organograma aprovado em reunião da ... de 26 de abril de 2016;*
- *Avaliações de Desempenho que constam do processo individual;*
- *Avaliações de Desempenho do Pessoal afeto à equipa do ... (2015 e 2016);*
- *Ata da reunião da Equipa do ... de 01/09/2015 (com a presença do Sr. ...);*
- *Relatório de Visita de ... de 04/12/2015.*

13.º

Aliás, o alegado pela entidade patronal no artigo 15º é, no mínimo, dúbio.

14.º

Pois, se por um lado, refere que a queixosa tem a categoria profissional com a qual foi admitida em 2015 e que é a de "...", por outro lado, refere que a mesma tem desenvolvido ações dinamizadoras do ... (...).

15.º

É de extrema importância que a entidade patronal esclareça que ações são essas e a que funções correspondem dentro do organograma da Instituição.

16.º

Não restando dúvidas de que essas ações foram desempenhadas pela queixosa de uma forma exemplar, tendo merecido a classificação de muito bom.

17.º

Aqui chegados ficam as seguintes questões, que urge responder de forma inequívoca:

- *Que tipo de ações são estas e o porquê de as mesmas terem sido retiradas à queixosa, mesmo com a classificação de muito bom, após o período de baixa médica?*
- *Quem é que durante este lapso de tempo desempenhou as funções de ...?*

18.º

Depois de tudo o que acaba de ser alegado, e que em devido tempo, se provará, não restam dúvidas, que está a ser cometida uma tremenda injustiça para com a queixosa.

19.º

Pelo que não se percebe o alegado no artigo 17.º quando se fala em "relações privilegiadas".

20.º

Na verdade, não existe nada mais injusto do que no seio de uma Instituição existirem relações privilegiadas.

21.º

Nem nunca a queixosa teve a pretensão de ser tratada de forma privilegiada.

22.º

E, na realidade, nunca foi.

23.º

O próprio contrato de trabalho só foi efetuado no final da licença de maternidade.

24.º

Por tudo o que acaba de ser escrito, não corresponde à verdade o alegado pela entidade patronal nos artigos 25º, 26º e 27º do articulado da entidade patronal.

25.º

Já que o novo ... do ... só foi nomeado porque a queixosa entrou de baixa médica.

26.º

A ... da ... aproveitou esse facto para destituir a queixosa e nomear um novo

27.º

E atendendo “às relações privilegiadas” que a entidade patronal alega no artigo 17º do seu articulado, pode estar aqui a explicação.

28.º

Também o alegado no artigo 32º, 1), do articulado da entidade patronal, merece reparos, nomeadamente quando é referido que a queixosa, aquando da sua admissão, a 10 de julho de 2015, auferia uma remuneração acima de qualquer colega com a mesma categoria.

29.º

É pertinente que a entidade patronal esclareça o porquê de atribuir à queixosa um salário superior ao das Colegas com a mesma categoria.

30.º

Será que era porque a queixosa desempenhava funções, não só de ..., mas também de ...a?

Para tanto,

Requer a V.ª Ex.ª se digne notificar a entidade patronal, para que esta venha aos autos juntar os seguintes documentos:

a) Manual de Funções de 2016 aprovado pela ...;

- b) Organograma aprovado em reunião da ... de 26 de abril de 2016;
- c) Avaliações de Desempenho que constam do processo individual da queixosa;
- d) Avaliações de Desempenho do Pessoal afeto à equipa do ... (2015 e 2016);
- e) Ata da reunião da Equipa do ... de 01/09/2015 (com a presença do Sr. ...);
- f) Relatório de Visita de ... de 04/12/2015.

Termos em que a queixa deve prosseguir e a verdade reposta, a fim de se fazer JUSTIÇA (...).

1.8. Feito novamente o contraditório por ofício datado de 07.05.2019, a entidade empregadora respondeu em 31.05.2019 nos seguintes moldes:

*"(...) Exma. Sra. Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego,
Os nossos melhores cumprimentos.*

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., tendo sido notificada da pronúncia apresentada junto da CITE pela trabalhadora ... após notificação do teor das nossas respostas anteriores, vem, nos termos e para efeitos da alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, exercer o seu DIREITO DE CONTRADITÓRIO pronunciando-se nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

A presente pronúncia, à qual ora nos reportamos, traz consigo, e de modo irremediável, comprometida a procedência total da pretensão de que a Queixosa, através dela, se quer valer. Isto porque, reiteramos,

2.º

O pedido deduzido pela queixosa carece totalmente de fundamento.

3.º

Como anteriormente demonstramos a ... é uma pessoa de bem com elevados padrões de exigência ética, de rigor e de integridade que orientam a sua ação institucional de boa-fé, quer nas relações internas, quer nas relações com terceiros.

4.º

Impugnam-se, por contrárias à verdade, todas as alegações enunciadas pela Queixosa na sua pronúncia, sejam elas factuais, meras considerações e/ou conclusões, muitas das quais de conteúdo provocatório e repleto de insinuações lamentáveis.

5.º

Pelo que, antes de mais, a ... dá, aqui, por integralmente reproduzido o teor do seu contraditório já exercido por duas vezes em sede dos presentes autos, pelo facto do mesmo se manter absolutamente válido, atual e adequado a refutar as imputações injustas e descabidas da Queixosa.

6.º

A queixosa, teimosa e injustamente, continua a enveredar por um discurso de vitimização e perseguição com fundamento na sua condição de «... mulher e mãe.».

7.º

A ... não pode continuar a alimentar este tipo de enredo interminável com acusações reiteradas da Queixosa seguidas da prestação de esclarecimentos os quais, percebe-se, jamais conseguirão saciar a trabalhadora no seu propósito persecutório.

8.º

Na realidade, a mesma continuará obstinadamente a afirmar estar «... a ser cometida uma tremenda injustiça para com a queixosa.».

9.º

Resulta expresso da sua pronúncia que a Queixosa pretende, agora, obter uma série de documentos internos da ..., (um total de seis, para sermos mais precisos) a maior parte dos quais envolve terceiros colaboradores e entidades externas como seja o próprio ...

10.º

Ora, como não se pode ignorar, está a ... inibida de divulgar o teor dos documentos solicitados porquanto os mesmos envolvem informação que, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados que entrou em vigor a 25 de maio de 2018, não poderá ser divulgada sob pena de violação do próprio diploma legal com consequências diretas para a própria ..., posição que esta jamais assumirá.

11.º

Por conseguinte, em total respeito pelo RGPD não o faremos.

12.º

Assim, permitimo-nos concluir, uma vez mais, não assistir a menor razão à Queixosa a qual não sofreu qualquer «... prejuízo na sua situação laboral em função da conciliação entre a sua

vida profissional, a vida pessoal e familiar ...», não tendo havido qualquer espécie de «...discriminação de sexo...» e, conseqüentemente, não se tendo verificado qualquer violação do princípio ou direito, mormente constitucional, à «... igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho...» como – mal – a mesma invocou na sua Queixa original.

13.º

Em síntese e na nossa modesta opinião, nada há a corrigir e/ou a repor em termos de direitos que assistem à Queixosa, pelo que deverá a presente queixa e seu aditamento ser arquivados de imediato sem a adoção de quaisquer diligências legais que não têm pertinência no caso em apreço o que, desde já, se invoca.

Nestes termos e nos melhores de direito, deverão a Queixa e o respetivo aditamento ser apreciados concluindo-se pela sua improcedência por não provados e, em consequência, ser ordenado o respetivo arquivamento sem quaisquer consequências para a Participada ..., como é de inteira justiça. (...)"

1.9. Por ofícios datados de 15.06.2019, 05.09.2019 e 05.12.2019 a CITE, nos termos da alínea h) do artigo 3.º e do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, solicitou à Autoridade para as Condições do Trabalho a realização de visita inspetiva ao local de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, para os devidos efeitos legais.

1.10. Em resposta, a Autoridade para as Condições do trabalho, por ofícios de 20.09.2019 e 17.12.2019, informou esta Comissão da realização de visitas inspetivas, sem, contudo, ter remetido o respetivo relatório.

1.11. Do processo constam ainda os seguintes elementos:

- Certificado de incapacidade para o trabalho datado de 17.10.2017;
- Cópia parcial da ata n.º 156 da ..., órgão executivo, da entidade ... reunida aos oito dias do mês de novembro do ano de 2017, bem como, ofício do respetivo envio à trabalhadora;
- Certificação da fotocópia da referida ata;
- Documento de Auto - Avaliação da trabalhadora ..., no período de 01.01.2016 a 31.12.2016;

- Documento de Avaliação da trabalhadora ..., no período de 01.01.2015 a 31.12.2015;
- Comunicação eletrónica da trabalhadora, de 19.12.2019.

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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.5. O n.º 1 do artigo 6.º 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.

2.6. E, prevê a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no seu artigo 23.º que *“Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.*

O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado”.

2.7. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.*

2.8. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude ao princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao acesso ao emprego e no emprego, nos considerando 19, 23, 24 e 25 que expressamente referem o seguinte:

“Garantir igualdade de acesso ao emprego e à formação profissional pertinente é fundamental para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho. Qualquer exceção a este princípio deve circunscrever-se às atividades profissionais que implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da sua natureza ou do contexto no qual são realizadas, desde que o objetivo prosseguido seja legítimo e conforme com o princípio da proporcionalidade.”

(...)

Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo (...).

(...)

O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na

maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.”.

“Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente a proteção dos direitos das mulheres em licença de maternidade no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respetivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência.”.

2.9. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforça que *“os regimes de licença destinam-se a apoiar os trabalhadores que são progenitores e cuidadores durante um período específico e têm por objectivo manter e promover a continuidade da ligação ao mercado de trabalho”* e consagra a protecção *“do direito dos trabalhadores a retomarem o mesmo posto de trabalho ou um posto equivalente após terem gozado tal licença e o direito a não sofrer qualquer desvantagem nos termos e condições do seu contrato de trabalho ou da relação de trabalho, em resultado da sua licença. Os trabalhadores deverão conservar os direitos pertinentes já adquiridos ou, em fase de aquisição, até ao termo da referida licença.”* (Considerando 38).

2.10. No âmbito do ordenamento Jurídico Português, e em sintonia com os princípios comunitários, prevê o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.

2.11. O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra que os pais e às 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.

O seu n.º 3, 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. Já o n.º 4, estabelece que a lei regula 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.

2.12. Como corolário das disposições comunitárias e constitucionais, mormente o n.º 2 do artigo 68.º da CRP, o artigo 33.º do Código do Trabalho, consagra a Maternidade e a Paternidade como valores sociais eminentes.

2.13. Paro o efeito, o Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e pela Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, materializa os princípios e normas que regulam a proteção da parentalidade - artigos 33º a 65º e estabelece as disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, nos artigos 23º a 32º.

2.14. Neste sentido, a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, a licença parental inicial, em qualquer das modalidades, bem como a licença parental complementar, em qualquer das modalidades, são direitos atribuídos que materializam a proteção na parentalidade – artigo 35.º n.º 1 alínea a), c) e e) do Código do Trabalho.

2.15. De acordo com o artigo 65.º n.º 1 alínea a), c) e e) do Código do Trabalho, a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, a licença parental inicial em qualquer das modalidades e a licença parental complementar, em qualquer das modalidades, não implicam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

2.16. Dispõe ainda, o n.º 5 do referido artigo 65.º do Código do Trabalho que, no termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o/a trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.

2.17. Com efeito, o artigo 24º do Código do Trabalho relativo ao Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho estabelece 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, (...) sexo (...).”

2.18. Ora, nos termos do artigo 23.º do Código do Trabalho, a discriminação pode ser considerada direta ou indireta. Com efeito considera-se 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. Por discriminação indireta, entende-se, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja obviamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

2.19. Nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho, os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação em função do sexo, não podendo fundamentar qualquer diferença na retribuição dos trabalhadores, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade.

2.20. Salienta-se ainda, o aditamento do artigo 35º-A ao Código do Trabalho, introduzido pela Lei nº 90/2019, de 4 de setembro, que proíbe qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. O mesmo artigo esclarece que se incluem na proibição, as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de progressão de carreira.

2.21. Como já se viu, o Princípio da Igualdade está consagrado em vários textos da legislação nacional e comunitária, concretizando a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2.22. Neste sentido, considera-se pertinente reforçar que o Princípio da Igualdade prevê o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, assentando numa perspetiva negativa e restritiva, afirmando a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

2.23. Assim, quanto à proibição do arbítrio legislativo, o Princípio da Igualdade determina que ninguém pode ser prejudicado ou beneficiado nos seus direitos ou deveres de forma arbitrária ou não fundamentada. Quanto à proibição da discriminação, a mesma envolve um juízo de desvalor

e de censura relativamente a determinadas práticas que se traduzem no tratamento desvantajoso conferido a trabalhadores/as ou candidatos/as a emprego em função de certos elementos categoriais. Assim, o que está em causa na proscrição da discriminação não é o tratamento diferenciado em si, mas antes a irrazoabilidade da sua motivação e/ou a ausência de motivos que a justifiquem.

2.24. Nesta senda, o apuramento da prática discriminatória realiza-se casuisticamente, segundo juízos de razoabilidade, atendendo à finalidade e aos motivos que determinaram a atuação do empregador e segundo critérios de adequação e de proporcionalidade.

2.25. Sucede, porém, que a diferença de tratamento poderá ser vista como uma medida de ação positiva, relacionando-se, consequentemente com o regime do artigo 27º do Código do Trabalho.

2.26. O que está em causa é a eliminação de discriminações irrazoáveis, arbitrárias e injustificadas, isto é, aquilo que o princípio da igualdade impõe é a inexistência de práticas discriminatórias lesivas.

2.27. Com efeito, importa ainda referir que, nos termos do nº 5 do artigo 25º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

2.28. Assim sendo, é dever da entidade empregadora afastar quaisquer indícios de discriminação por motivo de proteção na parentalidade.

2.29. Acresce mencionar que nos termos do artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere ao trabalhador/a o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

III - O CASO CONCRETO

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora vem apresentar queixa, por se sentir discriminada em função do sexo, em virtude do gozo de direitos relacionados com a maternidade, referindo em suma o seguinte:

3.1.1. Em julho de 2015, na sequência de ... realizado naquela entidade empregadora, foi contratada na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado com a categoria profissional de Conjuntamente com as funções de ... foram-lhe atribuídas as funções de ..., obtendo a classificação de Muito Bom, em todas as avaliações.

3.1.2. Em outubro de 2017, foi-lhe atribuído certificado de incapacidade para o trabalho por gravidez de risco, usufruindo da respetiva licença, e posteriormente usufruiu de licença parental inicial, bem como de licença parental complementar, tendo regressado ao trabalho em 28.01.2019.

3.1.3. Nessa data constatou que lhe haviam sido retiradas as funções de ...

3.1.4. Em reunião mantida em 01.02.2019, com o Sr. ..., foi informada que a ... optou por destituí-la do cargo de ... em função da ausência prolongada resultante da incapacidade para o trabalho atestada por certificado clínico, pela possibilidade desta engravidar novamente, e inclusivamente, repetir-se a situação de gravidez de risco e pelo seu horário de trabalho se encontrar reduzido em 2h/ diárias por gozo de dispensa para amamentação.

3.1.5. Ao contrário de outros trabalhadores, a trabalhadora ora queixosa não foi contemplada com um aumento salarial;

3.2. Em resposta, a entidade empregadora, em suma, vem refutar as acusações da trabalhadora, referindo que esta tem a categoria profissional de "..." e que: *"(...)jamais foi nomeada pela ... "..." (...). Acontece que, a queixosa insiste num equívoco jamais foi destituída/despromovida « ... das suas funções de ...», isto é, aquando do seu regresso – a 28 de janeiro de 2019 – não poderia ver-lhe serem confiadas funções que nunca lhe foram atribuídas antes e que não deram lugar a qualquer substituição por altura da sua ausência medicamente justificada (...)"*.

3.3. Mais esclarece o empregador que, no ano 2017, a ... da ... entendeu que o ... deveria, efetivamente, ser orientado por Técnico habilitado e com perfil adequado às funções que lhe são inerentes tendo – em novembro desse ano, deliberado atribuir essa responsabilidade ao colaborador

3.4. Quanto às alegações da trabalhadora relativamente aos aumentos salariais, a entidade empregadora advoga que a trabalhadora não sofreu qualquer prejuízo remuneratório determinado pela eventual perda de quaisquer direitos associados à sua condição materna, acrescentando que a trabalhadora queixosa sempre recebeu um salário mensal acima de qualquer colega com a mesma categoria.

3.5. Face à resposta da empregadora, a trabalhadora reitera que sempre desempenhou as funções de ..., alegando que os seguintes documentos comprovam aquilo que alega:

- a) Manual de Funções de 2016 aprovado pela ...;
- b) Organograma aprovado em reunião da ... de 26 de abril de 2016;
- c) Avaliações de Desempenho que constam do processo individual da queixosa;
- d) Avaliações de Desempenho do Pessoal afeto à equipa do ... (2015 e 2016);
- e) Ata da reunião da Equipa do ... de 01/09/2015 (com a presença do Sr. ...);
- f) Relatório de Visita de ... de 04/12/2015.

3.6. Perante as alegações da trabalhadora, esta Comissão solicitou ao empregador que juntasse os referidos documentos, solicitação que não foi acedida pelo empregador, invocando aquela entidade, o Regulamento Geral de Proteção de Dados para recusar a solicitação da CITE.

Apreciemos,

3.7. Num primeiro ponto, importa recordar que nos casos de alegada discriminação, como é aqui o caso, cabe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação – Cfr. n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

3.8. Assim, atendendo aos elementos constantes do processo, desde já se adianta que, em nossa opinião, a entidade empregadora não responde de molde a afastar, sem margem para dúvidas, a existência de discriminação em função do sexo no acesso a carreiras profissionais e a existência de discriminação em função do sexo, no tocante às condições de trabalho quanto à retribuição.

3.9. Em rigor, apesar de a entidade empregadora invocar que a trabalhadora detém a categoria profissional de "...", bem como, de referir que a trabalhadora nunca foi nomeada "... do ...", a verdade é que não explicita se houve algum/a trabalhador/a, e se sim, quem, a desempenhar

aquelas funções de ..., desde o momento em que a trabalhadora ora queixosa foi contratada até se ausentar por motivo de licença por gravidez de risco.

3.10. Mais, após verificação dos documentos juntos pela trabalhadora, mormente, a Avaliação referente ao período de 01.01.2015 a 31.12.2015 e do documento de Auto-Avaliação referente ao período de 01.01.2016 a 31.12.2016, é possível constatar-se que a trabalhadora é inserida no “*Grupo Funcional: ...*”, (sublinhado nosso) pelo que se afere que a categoria interna¹ da trabalhadora, não corresponde à categoria normativa², afigurando-se que a trabalhadora além das funções de ... também desempenhava as funções de ...

3.11. Com efeito, é de entender que, no caso em apreço, existiu violação do disposto no n.º 5 do artigo 65.º do CT, onde se estabelece que no termo de qualquer situação de licença, falta, dispensa ou regime de trabalho especial, o/a trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.

3.12. Aliás, afigura-se que outra conclusão não se pode retirar do presente processo, considerando que a entidade empregadora além de não conseguir, em nossa opinião, afastar o alegado e demonstrado pela trabalhadora quanto ao exercício de funções de ..., também não logrou justificar, porque motivo recebia aquela trabalhadora um vencimento acima de qualquer colega com a mesma categoria, conforme, a própria entidade empregadora admite no ponto 32.º sua resposta de 04 de abril de 2019, que se dá por integralmente reproduzida.

3.13. Acresce que, a entidade empregadora não justificou, de forma concreta e objetiva, porque motivo não foi a trabalhadora ora queixosa abrangida pelos aumentos salariais, a par dos restantes trabalhadores/as, invocando apenas que, face ao último aumento do ordenado mínimo nacional, houve a necessidade de proceder a uma diferenciação em função da antiguidade por uma questão de justiça salarial, casos que não se aplicaram a todos os trabalhadores.

3.14. Em bom rigor, o critério “antiguidade” traduz-se num critério objetivo e comum a homens e mulheres e de justificar a diferença salarial entre trabalhadores/as – Cfr. n.º 3 do artigo 31.º do CT, todavia, no caso *sub judice*, a entidade empregadora limitou-se a invocar esse critério de uma forma abrangente, sem descrever, nomeadamente quais os trabalhadores/as que foram incluídos

¹ Corresponde ao posto de trabalho concretamente ocupado pelo/a trabalhador/a no conjunto dos postos de trabalho previamente definidos pelo empregador na organização da sua empresa;

² Corresponde à função desempenhada pelo trabalhador, dada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou pelo regulamento interno da empresa.

no aumento salarial, que antiguidade detinham, que categoria ou categorias profissionais foram abrangidos/as pelo aumento salarial, qual o tempo de antiguidade mínimo necessário para ser abrangido pelo aumento salarial.

3.15. Com efeito, não fica demonstrado, que não exista um nexó causal entre a não inclusão da trabalhadora no grupo de trabalhadores/as abrangidos pelo aumento salarial e o gozo de direitos relacionados com a parentalidade como alega a trabalhadora e como é proibido pelo n.º 4 do artigo 31.º do CT.

3.16. Em suma, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja um nexó de causalidade entre o exercício de direitos relacionados com a maternidade e a retirada de funções de ... à trabalhadora queixosa, bem como na não atribuição de aumento salarial à trabalhadora, a par dos restantes/as trabalhadores/as porquanto, o empregador não demonstrou, como lhe competia, que a trabalhadora não exercia aquelas funções antes do exercício dos direitos ligados à maternidade, nem explicitou de forma concreta e objetiva os fundamentos que determinaram a decisão de não aumentar a trabalhadora, a par dos/as restantes trabalhadores/as abrangidos pelo aumento salarial.

III – CONCLUSÃO

4.1. Existir indícios de prática discriminatória direta em função do sexo, praticada pela entidade empregadora ..., violadora do direito à igualdade de tratamento no trabalho, no que se refere ao acesso a carreiras profissionais, nos termos do artigo 24.º do Código do Trabalho, em virtude da não atribuição das tarefas de ... à trabalhadora

4.2. Existir indícios de prática discriminatória direta em função do sexo, praticada pela entidade empregadora ..., violadora do direito à igualdade de condições de trabalho, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho, em virtude da não inclusão da trabalhadora ... no grupo de trabalhadores/as abrangidos pelo aumento salarial.

4.3. De acordo com o previsto na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março em conjugação com o n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, cumpre comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) o presente parecer uma vez que o

mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo.

4.3. Sem embargo de outros efeitos, e de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.