

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 54/CITE/2020

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 54/CITE/2020, solicitado nos termos dos artigos 24.º a 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sequência da comunicação da ..., referente a queixa de trabalhadora por alegada discriminação em função da maternidade, *vide*, violação dos direitos de parentalidade no acesso ao emprego e assédio moral.

Processo n.º 4955-QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 13.02.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do Parecer n.º 54/CITE/2020, de 22.01.2020, nos seguintes termos: «..., *pessoa coletiva n.º ..., com sede na ... (doravante designada por Reclamante), vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 184.º, n.ºs 1, alínea a), 2 e 3, 185.º, n.º 3, 186.º, n.º 1, alínea a), 188.º, n.º 1, 189.º, n.ºs 2, 3, 4 e 5, 190.0, n.ºs 2, 3 e 4, 191.º, e 192.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Procedimento Administrativo, apresentar RECLAMAÇÃO do Parecer n.º 54/CITE/2020, emitido no âmbito do processo n.º 4955-QX/2019, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

DA SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO DO ACTO

1. Nos termos do previsto no artigo 185.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Procedimento Administrativo, as reclamações e os recursos são necessários ou facultativos, conforme dependa, ou não, da sua prévia utilização a possibilidade de acesso aos meios contenciosos de impugnação ou condenação à prática de ato devido, sendo que, as reclamações e os recursos têm carácter facultativo, salvo se a lei os denominar como necessários.

2. A reclamação do Parecer n.º 54/CITE/2020, ora apresentada, é facultativa, não havendo qualquer disposição na lei que a denomine como necessária.

3. Segundo o disposto no artigo 189.º, n.º 2, do Código do Procedimento Administrativo, as impugnações facultativas não têm efeito suspensivo, salvo nos casos em que a lei disponha

o contrário ou quando o autor do ato, ou o órgão competente para conhecer do recurso, oficiosamente ou a pedido do interessado, considere que a sua execução imediata causa prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao destinatário e a suspensão não cause prejuízo de maior gravidade para o interesse público.

4. In casu, a execução imediata do ato reclamado (Parecer n.º 54/CITE/2020) causaria prejuízos de difícil reparação à Reclamante.

5. No ponto 3.3 do Parecer n.º 54/CITE/2020, consta que «Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) - Centro Local de ..., enquanto entidade com competência contraordenacional para o caso em apreço».

6. Deste modo, naturalmente que, a instauração da aplicação de uma contraordenação pela Autoridade para as Condições de Trabalho causaria prejuízos de difícil reparação à Reclamante, tendo em conta o dispêndio que tal implicaria,

7. Sobretudo, considerando o facto, de não proceder a instauração da aplicação de tal contraordenação, pois, tendo sido violado o direito de a Reclamante ser ouvida no procedimento antes de ser tomada a decisão final, tal como infra exposto, resulta claro que o Parecer n.º 54/CITE/2020 jamais poderia ter sido emitido, e conseqüentemente, remetido à Autoridade para as Condições de Trabalho, tendo em vista a instauração da aplicação de uma contraordenação.

8. Nestes termos, a execução imediata do ato reclamado causaria prejuízos de difícil reparação à Reclamante, pelo que se requer que a presente reclamação tenha efeito suspensivo, nos termos do disposto no artigo 189º, n.º 2, do Código do Procedimento Administrativo.

DOS FUNDAMENTOS DA RECLAMAÇÃO

A) DO VÍCIO DE VIOLAÇÃO DO DIREITO DE AUDIÊNCIA PRÉVIA

9. Nos termos do disposto no artigo 121º, n.º 1, do Código do Procedimento Administrativo, os interessados têm o direito de ser ouvidos no procedimento antes de ser tomada a decisão final, devendo ser informados, nomeadamente, sobre o sentido provável desta, sem prejuízo do disposto no artigo 124.º, do Código do Procedimento Administrativo, isto é, nos casos que se encontram elencados na lei, em que o responsável pela direção do procedimento pode não proceder à audiência dos interessados.

10. E segundo o previsto no artigo 121º, n.º 2, do Código do Procedimento Administrativo, no exercício do direito de audiência, os interessados podem pronunciar-se sobre todas as questões com interesse para a decisão, em matéria de facto e de direito, bem como requerer diligências complementares e juntar documentos.

11. O direito de os interessados serem ouvidos no procedimento antes de ser tomada a decisão final consubstancia-se na manifestação mais importante do direito de defesa, bem como, do princípio do contraditório, sendo um direito absolutamente necessário para a realização dos princípios do Estado de Direito.

12. In casu, o Parecer n.º 54/CITE/2020 foi aprovado, sem que a Reclamante tivesse sido ouvida no decorrer do procedimento.

Vejam os:

13. No dia 29 de novembro de 2019, a Reclamante rececionou o ofício n.º 2659/2019, de 27 de novembro de 2019, com a referência 4955-QX/2019, acerca de uma queixa apresentada pela trabalhadora ... (doc. n.º 1, que se junta e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais).

14. O ofício n.º 2659/2019, de 27 de novembro de 2019, com a referência 4955- QX/2019, transcreve uma queixa apresentada pela trabalhadora ... e, depois de referir várias disposições legais, solicita que, no prazo de 10 dias úteis, a Reclamante comunique o que tiver por conveniente relativamente à referida queixa (doc. n.º 1).

15. No final da transcrição da referida queixa apresentada pela trabalhadora ..., consta que esta anexou à mesma os 16 (dezasseis) documentos aí descritos (doc. n.º 1).

16. Porém, os referidos 16 (dezasseis) documentos não foram enviados com o ofício n.º 2659/2019, de 27 de novembro de 2019, com a referência 4955- QX/2019, o que impossibilitava a Reclamante de comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o que tivesse por conveniente relativamente à queixa apresentada pela trabalhadora

17. Em consequência, a Reclamante, no dia 12 de dezembro de 2019, enviou uma carta registada com aviso de receção à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, solicitando que lhe fossem enviados os 16 (dezasseis) documentos que, no final da transcrição da queixa apresentada pela trabalhadora ..., consta que esta anexou à mesma (doc. n.º 2, que se junta e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), a fim de poder comunicar o que tivesse por conveniente relativamente à referida queixa.

18. Porém, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não enviou à Reclamante os 16 (dezasseis) documentos que, no final da transcrição da queixa apresentada pela trabalhadora ..., consta que esta anexou à mesma, nem informou a Reclamante, sequer, do motivo pelo qual não procedia ao seu envio.

19. E no dia 24 de janeiro de 2020, a Reclamante recebeu o Parecer n.º 54/CITE/2020, aprovado no dia 22 de janeiro de 2020, constando do seu ponto 1.2 que «Enviado à

entidade empregadora o ofício n.º 02659/20 19, em 28.11.2019, para que esta exercesse o direito ao contraditório caso assim o desejasse, o mesmo não obteve resposta).

20. Antes de mais, não é verdade que o ofício n.º 2659/2019, de 27 de novembro de 2019, com a referência 4955-QX/2019, não tivesse obtido qualquer resposta da Reclamante.

21. Na verdade, a Reclamante, no dia 12 de dezembro de 2019, respondeu ao ofício n.º 2659/2019, de 27 de novembro de 2019, com a referência 4955-QX/2019, solicitando à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que lhe fossem enviados os 16 (dezasseis) documentos que, no final da transcrição da queixa apresentada pela trabalhadora ..., consta que esta anexou à mesma (doc. n.º 2).

22. E a resposta da Reclamante, do dia 12 de dezembro de 2019, é que não obteve qualquer resposta da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego!

23. Na verdade, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não enviou à Reclamante os 16 (dezasseis) documentos que, no final da transcrição da queixa apresentada pela trabalhadora ..., consta que esta anexou à mesma, nem informou a Reclamante, sequer, do motivo pelo qual não procedia ao seu envio.

24. Nada!

25. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não informou a Reclamante de absolutamente nada!

26. Assim, sem os referidos 16 (dezasseis) documentos, cuja descrição constava no final da transcrição da referida queixa apresentada pela trabalhadora ..., a Reclamante encontrava-se impossibilitada de comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o que tivesse por conveniente, relativamente à queixa apresentada pela trabalhadora

27. Aqui chegados, importa ter presente que, nos termos do disposto no artigo 122.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Procedimento Administrativo, o órgão responsável pela direção do procedimento determina, em cada caso, se a audiência se processa por forma escrita ou oral e manda notificar os interessados para, em prazo não inferior a 10 dias, dizerem o que se lhes oferecer, sendo que, tal notificação deverá fornecer o projeto de decisão e demais elementos necessários para que os interessados possam conhecer todos os aspetos relevantes para a decisão, em matéria de facto e de direito, indicando também as horas e o local onde o processo pode ser consultado.

28. Os referidos 16 (dezasseis) documentos, cuja descrição constava no final da transcrição da referida queixa apresentada pela trabalhadora ..., constituem elementos necessários para que a Reclamante pudesse conhecer todos os aspetos relevantes para a decisão, tanto em matéria de facto, como de direito.

29. Nestes termos, é por demais evidente que o Parecer n.º 54/CITE/2020 violou o direito de audiência prévia da Reclamante, previsto nos artigos 121.º, n.º 1, e 122.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Procedimento Administrativo, pois, ao invés do que consta no seu ponto 1.2, a Reclamante, no dia 12 de Dezembro de 2019, respondeu ao ofício n.º 2659/2019, de 27 de Novembro de 2019, com a referência 4955-QX/2019, solicitando à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que lhe fossem enviados os 16 (dezasseis) documentos que, no final da transcrição da queixa apresentada pela trabalhadora ..., consta que esta anexou à mesma (doc. n.º 2), e foi a resposta da Reclamante, do dia 12 de Dezembro de 2019, é que não obteve qualquer resposta da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Pelo exposto, deve ser julgada procedente, por provada, a presente reclamação, revogando-se o Parecer n.º 54/CITE/2020, e determinando-se o envio à Reclamante dos 16 (dezasseis) documentos que, no final da transcrição da queixa apresentada pela trabalhadora ..., consta que esta anexou à mesma, a fim de a Reclamante poder comunicar o que tiver por conveniente relativamente à referida queixa.

JUNTA: Procuração forense e docs. n.ºs 1 e 2.

O Advogado,

...».

1.2. Por ofício datado de 14.02.2020, sob o n.º 412/2020, a CITE notificou a trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, da reclamação efetuada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 54/CITE/2020, de 22 de janeiro de 2020.

1.3. A trabalhadora não apresentou resposta.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em áreas ligados ao emprego e atividade profissional, os Estados-membros designam um ou

mais órgãos para a promoção, análise, acompanhamento e apoio à igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem discriminação em função do sexo.

2.2. Desde 1979, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos setores privado, público e cooperativo.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de normas sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação trabalho/família – cf. al. e).

2.4. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, sendo constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

2.5. Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE são votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo a forma de deliberação colegial e expressando uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

III – ANÁLISE

3.1. Na reunião da CITE de 22.01.2020 foi aprovado por unanimidade o Parecer 54/CITE/2020, referente ao Processo 4955/QX/2019, relativo à queixa da

trabalhadora ... contra o empregador ..., por eventual discriminação em função do sexo, em concreto, por violação de direitos de parentalidade no acesso ao emprego e assédio moral.

3.2. Via correio eletrónico, esta Comissão rececionou, a 20.11.2019, uma queixa da trabalhadora já identificada onde são descritos inúmeros comportamentos da autoria do empregador também já referido, potencialmente violadores de direitos de parentalidade no acesso ao emprego, a que acresce o assédio moral.

3.3. Para suportar de forma documental a queixa realizada, a trabalhadora anexa à mesma vários documentos que classifica com minúcia.

3.4. Com efeito, a queixa da trabalhadora termina da seguinte forma:

«Anexos:

- 1- *Contrato de Trabalho*
- 2- *Declaração de zelar pela viatura e telemóvel*
- 3- *Mapa produtividade*
- 4- *Proposta de acordo de cessação do contrato de trabalho*
- 5- *Comunicação de dispensa de comparecer ao serviço*
- 6- *Carta de apresentação ao trabalho*
- 7- *Mapa produtividade dos comerciais contratados*
- 8- *Email de atribuição de funções*
- 9- *Email a solicitar acesso ao meu email profissional*
- 10- *Carta de Retificação - Deslocações em serviço*
- 11- *Email referente à alteração do subsidio de alimentação/deslocação*
- 12- *Email a solicitar retificação dos recibos de vencimentos*
- 13- *Email do Dr. ... a solicitar contatos do meu advogado*
- 14- *Email com a proposta das visitas às ...*
- 15- *Email das funções a desempenhar atualmente*
- 16- *Recibos de vencimentos desde maio 2019 até outubro 2019.*

Sem mais assunto, despeço-me com consideração,

[Assinatura]»

3.5. A 28.11.2019, esta Comissão enviou à entidade empregadora o ofício n.º 2659/2019, para que exercesse o direito ao contraditório caso assim o desejasse, com o seguinte teor:

«A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e 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 nos setores privado, público e cooperativo - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada.

Com efeito, a trabalhadora, apresentou queixa nesta Comissão, nos termos abaixo transcritos:

«Assunto: Licença de Maternidade

Direito de retomar a atividade contratada e retificação do subsídio de alimentação/deslocação

Exmos. Senhores,

..., colaboradora da ..., venho, pela presente, apresentar queixa desta empresa, considerando que os seus representantes, ilícita e ilegalmente, têm vindo a exercer pressão (que não poderá deixar de ser considerada assédio), e que tem tido nefastas, incomensuráveis consequências no meu bem-estar e saúde e, porventura mais gravosa mente, na saúde da minha família, principalmente no meu filho.

Em setembro de 2015, antes de assinar o contrato de trabalho, o Sr. Dr. ..., perguntou-me se pretendia ser mãe, e eu respondi que não fazia parte dos meus planos. Porém, a vida encarregou-se de me pregar uma rasteira.

No dia 22 de novembro 2017, fui mãe.

Em momento anterior ao início da licença por gravidez de risco (9 de junho 2017) desempenhava as seguintes funções (anexo 1 e 2):

- Visitas presenciais a todos os clientes da carteira da ...;*
- Visitas presenciais a potenciais clientes;*
- Apresentação de condições comerciais aos atuais clientes e potenciais;*
- Angariação de novos clientes distrito ..., ..., ... e ...*

Desde o fim da minha licença de maternidade que o advogado Dr. ... tem forçado uma alegada negociação. Sendo certo que pretendo preservar o meu posto de trabalho que, quero crer, só está em risco por ter sido mãe. Até ao momento, era vista como uma colaboradora produtiva. Em junho de 2017, enviei o mapa da minha produtividade (desde a contratação até esse momento) para a Administração (anexo 3).

Em abril de 2017 (perto do fim da licença de maternidade), houve uma reunião com o advogado Dr. ..., em que existiu uma tentativa de pressão para celebração de acordo de cessação de trabalho dizendo que o meu posto estava ocupado por dois comerciais, e - neste momento - não existia qualquer possibilidade de regressar.

Tendo recusado tal acordo, conforme carta em anexo 4, o Dr. ... transmitiu-me que iam proceder a uma extinção do posto de trabalho, e o Diretor ... ia assumir as minhas funções. Refutei, dizendo que a categoria é de ..., porém as minhas funções são meramente comerciais (manutenção da atual carteira de clientes e angariação de novos), conforme podemos verificar na cláusula 1.^a do contrato de trabalho em anexo 1: 'Dedicar-se prática e exclusivamente a visitar ... identificadas com vista a promover ao aumento de vendas às que já são clientes e captar para clientes da empresa que ainda não o são'. Cláusula n.º 3, 'angariação de clientes na zona norte do País'. E, na verdade, desempenhei estas funções até ao início da minha licença de gravidez de risco, funções estas que foram desempenhadas pelos comerciais ..., ..., ..., no qual já foram despedidos. Atualmente, estão a ser desempenhadas pela ... desde abril 2018.

As ... Sra. ... e a Sra. ... foram contratadas estando eu disponível para realizar as minhas funções.

No dia 20 de abril 2018, rececionei uma carta a comunicar que 'fica dispensada de comparecer ao serviço, sem perda de retribuição, a partir do dia 23 de abril de 2018, inclusive, ao abrigo da reestruturação da organização produtiva em curso' (anexo 5).

Em dezembro 2018 fui novamente contactada pelo advogado para chegar a um acordo, no qual deixei bem claro que não estava interessada, e que queria manter o meu posto de trabalho.

No dia 8 de janeiro de 2019, a empresa comunica que ainda se encontra em curso a reestruturação, no entanto, devo comparecer ao serviço a partir do dia seguinte ao da receção da referida comunicação (anexo 6).

Aquando do regresso ao trabalho, quando julgava ter sido ultrapassada a perseguição a que fora sujeita, eis que me atribuíram um gabinete no qual teria que permanecer sem trabalho. Fiquei sem viatura para visitar clientes, sem telemóvel, e sem portátil. E foi-me bloqueado qualquer contacto com a atual carteira de clientes. Apesar de, na carta, solicitarem a elaboração de um estudo de mercado e de um plano, este era impossível de realizar estando num gabinete sem computador. Após várias insistências minhas junto do diretor de serviços de ... (Sr. ...) a solicitar que contactasse a administração e que pretendia desempenhar as funções contratualmente acordadas, este informou-me que não existia essa possibilidade, e que já existiam comerciais que, apesar de entraram depois de mim, desempenhavam essas funções.

No dia 24 de janeiro 2019, a administração (Sr. ..., Sra. ...) vieram ao ... Solicitei uma conversa para desfazer qualquer mal-entendido que pudesse existir. Só fui recebida às 19h30, e só me deram 5 minutos. Demonstrei que sou uma mais-valia para a empresa na angariação de clientes, e provei que nos últimos meses de trabalho aumentei em 370 mil euros em novos clientes e os atuais dois comerciais só aumentaram 100 mil euros (anexo 7). Nesse dia, atribuíram-me um portátil, e disseram-me para fazer o que bem entendesse. Já não estavam interessados no estudo de mercado. No entanto, deveria cingir-me ao gabinete que me tinham atribuído. Coloquei à empresa diversas questões sobre quando iria voltar a exercer as funções que tinha vindo a exercer até estar grávida, nunca obtive qualquer informação.

No dia 4 de fevereiro de 2019, o diretor de serviços entregou-me um email enviado pelo Sr. ... a atribuir-me outras funções (anexo 8) que estou a desempenhar temporariamente, visto que pretendo retomar às minhas funções contratadas, conforme antes de ter sido mãe. Estas funções atribuídas parecem-me meramente silenciadoras, visto que me sinto discriminada. E, sinceramente, nunca vi interesse genuíno, por parte da administração, no desempenho das mesmas.

Desde o meu regresso que solicitava o acesso ao email (anexo 9), e este só foi atribuído fins de fevereiro de 2019. Porém este encontrava-se sem qualquer conteúdo, informando-me que é impossível de reaver o mesmo.

No dia 26 de fevereiro de 2019, a administração esteve em ..., reuniram-se com os comerciais, diretora técnica e diretor de serviços, e – inclusive - foram todos almoçar como é habitual. Porém, pela primeira vez fui excluída e discriminada. Estive todo o dia no

gabinete e nunca me perguntaram pelo resultado das funções que estava a desempenhar desde o dia 4 de fevereiro 2019. Foi notório que não fazia parte da empresa.

No dia 18 de março de 2019, rececionei uma retificação ao meu contrato de trabalho, a informar que iria deixar de receber o subsídio de alimentação/deslocação. Invocando o motivo 'após ter regressado ao trabalho, nas instalações da empresa na ..., pelo que não visita clientes, nem efetua, assim, quaisquer deslocações em serviço' (anexo 10).

No dia 22 de março 2019, o ... foi despedido, e - para grande espanto meu -contrataram outra ..., a Sra. ..., para desempenhar as funções que eram desempenhadas por mim antes de ter sido mãe.

Para mim tornou-se claro que a empresa não me pretende reatribuir as minhas funções, que neste momento a ser desempenhadas pela comercial Sra. ..., contratada em abril de 2018 (nesta altura estava eu em casa, disponível para trabalhar) e o ..., contratado em setembro de 2017 (e que atualmente já não se encontra na empresa), e a ... (contratada em março de 2019).

Em meados de maio 2019, o Sr. ... perguntou-me se continuava a amamentar o meu filho porque, se não estivesse a usufruir da redução de horário, ponderava colocar-me a visitar clientes em ..., sendo necessário lá pernoitar. Ao qual respondi que, para já, era complicado pernoitar fora de casa porque o meu filho amamentava diariamente, de manhã, e duas vezes à noite.

Em junho de 2019, a entidade patronal alterou o recibo de vencimento de maio, no referente ao valor do subsídio de alimentação/deslocação, conforme tinham proposto no dia 18 de março. Eu não concordei nem assinei. Sempre pretendi voltar a exercer as mesmas funções que exercia antes de ter sido mãe. O valor do subsídio de alimentação/deslocação foi negociado individualmente, conforme consta no contrato de trabalho contrato assinado no dia 10 de setembro de 2015 na cláusula 62 ('Subsídio de deslocação e alimentação', no valor diário de trabalho efetivo de 12,45 euros) (anexo1). Se não fosse este o caso, então nem sequer estava mencionado/escrito no contrato de trabalho, visto que tinha subjacente o contrato coletivo da ... No meu entender, a entidade patronal não pode alterar o valor. Daí terem solicitado a minha assinatura/autorização para ratificação do mesmo. Porém, recusei a alteração no dia 18.03.2019. Perante esta situação, enviei um email no dia 7 de junho para a contabilidade a solicitar a retificação (anexo 11).

Em 25 de junho de 2019, mais uma vez, solicitei via email a retificação dos dois últimos recibos de vencimento (anexo 12). Ao qual recebi um email do advogado ... 'agradeço

que me envie os contactos do seu advogado ou vice-versa para que possamos discutir esta e outras questões relacionadas com a sua situação laboral' (anexo13).

No dia 2 de agosto 2019 os advogados trocaram emails, no qual o meu advogado solicitou a restituição do subsídio de alimentação/deslocação e também a restituição das funções para as quais fui contratada. O Dr. ... não discutiu esta questão, nem outras relacionadas com a minha situação laboral, conforme tinha demonstrado interesse no email de 25 de junho. Só se preocupou com o facto de amamentar o meu filho com 20 meses, colocando em causa a veracidade do mesmo e dos atestados médicos apresentados. Ficou evidente que estou a ser alvo de discriminação por ter sido mãe.

Em finais de setembro de 2019, a ... foi despedida.

No dia 26 de setembro e 16 de outubro 2019, o Sr. ... esteve nas instalações de ... Ocorreu uma breve reunião, em ambos os dias, no qual foi abordado o tema de voltar a visitar as ... presencialmente. Por fim, vi uma oportunidade de regressar às minhas funções.

Nos dias seguintes, encaminhei emails com a proposta das visitas às ..., uma vez que existia abertura nesse sentido pela entidade patronal. Existiram trocas de emails com o Sr. ..., mas infelizmente não passou disso. Nesta troca de emails nota-se que existe um entrave de restituição das minhas funções devido ao facto de estar no período de amamentação (anexo 14).

Atualmente, não tenho qualquer contacto com ..., quer clientes, quer potenciais clientes.

No meu dia a dia, coloco marcos das ... no mapa da ... (anexo 15).

Por fim, perdi a esperança que conseguir ultrapassar este obstáculo sozinha. Assim sendo, solicito a vossa ajuda para retomar a atividade contratada e retificação do subsídio de alimentação/deslocação, conforme consta no contrato de trabalho. O subsídio de alimentação/deslocação foi alterado sem a minha autorização desde maio de 2019 (anexo 16).

Estou convencida que apenas aguardam que deixe de estar em período de amamentação para fazerem extinção do posto de trabalho.

Sem alternativa, venho requerer a vossa urgente intervenção colocando-me, como é óbvio, à vossa inteira disposição para qualquer esclarecimento.

Autorizo a ACT a entrar em contato com a entidade patronal e de mais organismos para resolução da minha situação.

ANEXOS:

1- Contrato de Trabalho

- 2- *Declaração de zelar pela viatura e telemóvel*
- 3- *Mapa produtividade*
- 4- *Proposta de acordo de cessação do contrato de trabalho*
- 5- *Comunicação de dispensa de comparecer ao serviço*
- 6- *Carta de apresentação ao trabalho*
- 7- *Mapa produtividade dos comerciais contratado*
- 8- *Email de atribuição de funções*
- 9- *Email a solicitar acesso ao meu email profissional*
- 10- *Carta de Retificação- Deslocações em serviço*
- 11- *Email referente à alteração do subsídio de alimentação/deslocação*
- 12- *Email a solicitar retificação dos recibos de vencimentos*
- 13- *E mail do Dr. ... a solicitar contatos do meu advogado*
- 14- *Email com a proposta das visitas às ...*
- 15- *Email das funções a desempenhar atualmente*
- 16- *Recibos de vencimentos desde maio 2019 até outubro 2019».*

Ora, dispõe o n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho (CT) 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».

A isto acrescenta o n.º 2, alínea c), do mesmo preceito que «o direito referido no número anterior respeita, designadamente, a retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir». De realçar ainda o n.º 3, alínea b) do mesmo articulado, que sublinha que «o disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação das disposições relativas à especial à especial proteção de património

genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

«Constitui violação muito grave o disposto naquele articulado – cf. artigo 24.º, n.º 5 do CT.

Entendendo o CT, como 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» (artigo 23.º, n.º, alínea a) deste diploma legal), refere o artigo 25.º, n.º 1 do CT que «o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior [ver supra]».

De relevar é ainda a noção de «trabalho igual» inscrita no CT como «aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade» - cf. artigo 25.º, n.º 1, alínea c). Refere ainda o n.º 2 do mesmo artigo que «constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação».

Cabendo, «a quem alega discriminação, indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação» (artigo 25.º, n.º 5 do CT), esta situação «é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas 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» (artigo 25.º, n.º 6 do CT). De sublinhar que «é inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório», n.º 7 do artigo 25 do CT.

Nos termos do artigo 28.º do CT, a prática de um ato discriminatório lesivo de trabalhador pela entidade empregadora tem como consequência «o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito».

Importa ainda referir que o CT proíbe o assédio no artigo 29.º, n.º 1, entendendo-se por este termo «o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador». «A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização» nos termos gerais do direito» (artigo 29.º, n.º 4 do CT), constituindo esta prática contraordenação muito grave (artigo 29.º, n.º 5 do CT). Sem esquecer que o denunciante não pode ser sancionado disciplinarmente – cf. n.º 6 do mesmo preceito.

No que diz respeito, concretamente, à igualdade e não discriminação em função do sexo, preveem os artigos 30.º e 31.º do CT:

Quanto ao «Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação» (artigo 30.º do CT), que «a exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo» (n.º 1), constituindo «contraordenação muito grave a violação do disposto» no n.º 1 (n.º 4).

Na «Igualdade de condições de trabalho» (artigo 31.º do CT), encontra-se estipulado que «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 fundada no sexo» (n.º 1). «As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores» (n.º 4). E finalmente, que «constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1» (n.º 6).

Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, solicita-se que, **no prazo de 10 dias úteis**, nos comuniquem o que tiverem por conveniente.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente

[Assinatura]

...»

3.6. Em 12.02.2020 deu entrada, nesta Comissão, carta registada com AR do empregador com o seguinte teor:

«Exma. Senhora,

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na rua ..., vem, pela presente, expor e requerer a final o seguinte.

No dia 19 de novembro rececionámos p V. ofício n.º 2659/2019, de 27 de novembro, com a V. referência 4955/QX/2019 sobre o assunto em epígrafe, o qual mereceu a nossa melhor atenção, e que desde já agradecemos.

O supra identificado ofício transcreve uma queixa apresentada pela trabalhadora ... e, depois de referir várias disposições legais, solicita que, no prazo de 10 dias úteis, vos comuniquemos o que tivermos por conveniente relativamente à referida queixa.

No final da transcrição da queixa da trabalhadora já identificada, consta que esta anexou à mesma os 16 documentos aí descritos.

Porém, os referidos 16 documentos não foram enviados com o V. ofício de 27 de novembro, o que nos impossibilita de V. comunicarmos o que tivermos por conveniente, relativamente à queixa apresentada pela trabalhadora

Nestes termos, vimos pelo presente solicitar que nos sejam enviados os 16 documentos que, no final da queixa apresentada pela trabalhadora, constam que esta anexou à mesma, a fim de vos podermos comunicar o que tivermos por conveniente relativamente à referida queixa.

Sem outro assunto,

A Gerência».

3.7. Contudo, e apesar de ter dado entrada nos serviços de coordenação e gestão documental da CITE, por lapso, a missiva referida no ponto anterior não foi distribuída junto da área jurídica, impossibilitando - à jurista relatora do Parecer 53 - o conhecimento da mesma.

3.8. Motivo por que não deu resposta ao solicitado pelo empregador ora reclamante.

3.9. Ressalve-se, contudo, que - no ofício que consubstancia o direito ao exercício do contraditório pelo empregador - é notória a reprodução de todos os 16 documentos apensos à queixa pela trabalhadora.

3.10. Ainda assim, porque o pedido realizado nesse ofício é um direito que assiste ao empregador, sempre se teria remetido o solicitado.

3.11. Finalmente, sobre a suspensão da execução do Parecer 54 junto da ACT pretendida pelo reclamante, cumpre referir que, por um lado, a reclamação não tem efeitos suspensivos, porquanto os alegados prejuízos nem foram demonstrados pelo empregador.

3.12. Por outro lado, a natureza do Parecer em causa nem tem uma natureza imperativa, nos termos da Lei Orgânica da CITE – cf. alínea f) do artigo 3.º do DL 76/2012, de 26 de março.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

4.1. Deferir a presente reclamação e revogar o Parecer n.º 54/CITE/2020, repetindo-se todos os atos praticados no Processo 4955-QX/2019 desde 28.11.2019, procedendo-se, em conformidade, à notificação da entidade empregadora para vir a exercer o contraditório, juntando-se para tal os elementos solicitados.

4.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

4.3. Remeter a presente deliberação à ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho – Unidade Local de ...

APROVADO EM 1 DE ABRIL DE 2020 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.