

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 738/CITE/2019

ASSUNTO: Resposta à reclamação do parecer n.º 738/CITE/2019, na sequência da comunicação, da queixa apresentada pela trabalhadora ..., em virtude de discriminação em função da maternidade.

Processo n.º 3932/QX/2019

I

Em 14.01.2020, a CITE recebeu da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18.12.2019, tendo concluído o mesmo pela existência de prática laboral discriminatória em razão da parentalidade e do sexo.

II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea f) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de 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. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

“Não pode a empresa ..., aceitar a decisão levada a cabo por V. Exas., pelo que por forma a evitar-se longos anos de processo em curso, no âmbito de um recurso administrativo, vem-se muito respeitosamente, requerer desde já, a análise do teor do presente documento. Desde logo se refuta a conclusão de V. Exas. vertida no ponto 3.1. do vosso douto parecer de que: ‘Existem indícios de prática discriminatória relativa ao direito à igualdade no acesso ao emprego, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a Termo com a trabalhadora ..., especialmente protegida, praticada pela empresa,’ Artigo 1.º Aquando da notificação por parte de V. Exas. a empresa apresentou resposta, a qual se dá aqui por integralmente reproduzida para todos os devidos e legais efeitos — adiante junta como DOC. 1. — Vide DOC.1: Artigo 2.º, em momento algum houve discriminação por parte da empresa ... à trabalhadora ... Outrossim, Artigo 3.; uma denúncia de má fé por parte da mesma, que levou aos presentes autos e nos quais V. Exas., salvo o devido respeito, tomaram parte baseada em pressupostos errados, firmando a V. convicção em meras declarações por parte da trabalhadora, sem ser analisado ou levado em conta o que foi afirmado na resposta apresentada a V. Exas. Artigo 4.º Quanto ao ponto 2.22 — que desde já se impugna — V. Exas.. afirmam, que “ocorre que, entretanto, a requerente engravidou, tendo comunicado à entidade empregadora em novembro de 2018 que estava grávida “. Artigo 5.º Ora, esta conclusão foi formada em simples declarações da trabalhadora sem terem sido levadas em conta as declarações da entidade empregadora, que aliás, demonstrou que não houve qualquer comunicação por parte da trabalhadora, até ser visível ao comum cidadão. Artigo 6º, nunca a entidade empregadora fez comentários discriminatórios à trabalhadora, sendo uma empresa sedimentada no mercado, com várias trabalhadoras e nunca houve queixa por qualquer funcionária que havia engravidado, aliás, existem várias funcionárias que, são mães, tendo o parto decorrido, após a entrada na empresa e ainda hoje mantêm o seu vínculo laboral com a ..., Artigo 7.º, Assim, não se pode aceitar que uma autoridade administrativa, com natureza jurídica, possa infirmar as suas convicções com meras declarações de uma funcionária, que cortou todo e

qualquer tipo de relações com a entidade empregadora e portanto, sendo normal ou expectável que todos os comentários que a mesma vá tecer em relação à entidade empregadora não sejam os melhores. Artigo 8.º, Aliás, veja-se que o corte de relações é de tal forma notório, que ambas as partes se encontram a dirimir um litígio do foro penal — o mesmo será dizer, que por motivos, totalmente alheio aos presentes autos, a entidade empregadora intentou queixa-crime contra a trabalhadora e portanto, expectável será que a trabalhadora queira denegrir a imagem da sua anterior entidade empregadora, gerando-lhe conflitos, nomeadamente, decisões análogas às que pelo presente enfrentamos. Artigo 9.º, impugna-se de igual forma o teor do ponto 2.35, em momento algum veio á posterior a entidade empregadora, celebrar contrato de trabalho para o exercício de funções idênticas às da trabalhadora, pelo que não se consegue perceber a razão/fundamento de tal afirmação por parte da CITE. Artigo 10.º, reitera-se que o contrato de trabalho com a trabalhadora ... apenas não foi renovado devido à desnecessidade das suas funções, pois aquando da celebração do contrato de trabalho com a trabalhadora, foi fundamento para a celebração de um contrato de trabalho a termo (contrato excecional) devido ao acréscimo do fluxo de trabalho que houve na empresa. Artigo 11º Uma vez reduzido o fluxo de trabalho não se verificou fundamento para a renovação do contrato de trabalho e, portanto, não foi o mesmo renovado. Artigo 12.º, O contrato de trabalho a termo, serve efetivamente, para em casos excecionais de um avultado fluxo de trabalho se poder contratar um trabalhador para fazer face a esse fluxo de trabalho, Artigo 13.º, e tem como pressuposto não renovação — por isso mesmo se considera um contrato excecional, devendo a regra ser o contrato de trabalho definitivo. Acresce que, Artigo 14.º, Aquando da contratação da trabalhadora, tal como se disse na resposta, a mesma foi informada de que era pressuposto a não renovação, pois a mesma só seria contratada para fazer face ao trabalho acumulado que havia, fruto do aumento de trabalho que houve. Artigo 15.º, A trabalhadora, não se limitou a apresentar queixa na CITE, intentou também, legitimamente uma ação laboral contra a entidade empregadora, com o fito de reclamar os seus créditos

laborais. Artigo 16.º, Desse processo laboral, resultou um acordo, homologado judicialmente, no qual ambas as partes chegaram a um acordo, tal como se pode verificar da sentença, junta como Doc. n.º 2 em anexo — Vide Doc.2. Artigo 17.º, Ora, desse acordo, resultou a declaração da trabalhadora a dizer que com o recebimento daquela quantia nada mais havia a receber da entidade empregadora, a qualquer título. Mais, Artigo 18.º, Foi ainda pressuposto desse acordo, que a trabalhadora enviasse cópia dessa sentença, por forma a que a autoridade CITE percebesse que não houve ali qualquer discriminação. Artigo 19º, veja-se aliás, que desse acordo, resultaram apenas para a trabalhadora créditos laborais, ou seja, quantias que a trabalhadora deveria receber a título salarial — sendo que em momento algum, foi a trabalhadora paga por danos morais, ou recebeu qualquer indemnização por qualquer discriminação. Artigo 20º, porque no fundo, a trabalhadora reconheceu que não teria direito a tais indemnizações -- POIS NUNCA HOUVE DISCRIMINAÇÃO POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA!!!!!!!!!! Artigo 21.º, E veja-se que tal reconhecimento foi feito perante autoridade judiciária, tendo em conta que tal acordo foi celebrado e homologado na presença da Sra. Juíza, do juízo local de trabalho do Tribunal Judicial de ... Artigo 22.º, Reitera-se assim, o que se vem descrevendo desde a primeira resposta apresentada a V. Exa., de que a entidade empregadora nunca violou os pressupostos legais a que estava adstrita, nunca discriminou a trabalhadora e o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo, nada teve a ver com o facto de a trabalhadora estar grávida. Artigo 23.º, O mesmo será dizer que, caso a trabalhadora não tivesse estado grávida, jamais se renovaria o contrato de trabalho, pois o fluxo do trabalho diminuiu. Prova: A) as declarações de parte do gerente da entidade empregadora, Sr. ..., bem, como, B) prova testemunhal, no qual se ouvirão, pelos menos os dois trabalhadores mais antigos da sociedade, duas trabalhadoras que foram mães durante o vínculo laboral com a sociedade e pelo menos um dos mais recentes trabalhadores da empresa. 2. Junta aos autos. 2.1. O documento ora junto, como Doc.2. Nestes Termos, impõe-se uma revisão da decisão proferida por V. Exas. — a qual desde já se requer. 1. Caso não seja suficiente

para V. Exas. alterar a decisão em conformidade com o exposto no presente articulado, requer-se que sejam tomadas como prova.”

3. A CITE, remeteu cópia da presente reclamação à trabalhadora para se pronunciar sobre a matéria, tendo a mesma respondido o seguinte:

(...)

“Em novembro de 2018, a trabalhadora comunicou à entidade empregadora que estava grávida. Após tal comunicação a atitude da entidade empregadora mudou, passando a trabalhadora a ser alvo de comentários discriminatórios e pejorativos dirigidos a si pelo facto de estar grávida. A entidade empregadora colocou a trabalhadora de parte, proibindo-lhe o acesso a toda a documentação que necessitava para desempenhar as suas funções de ..., impedindo-a diariamente de desempenhar as suas tarefas. A entidade empregadora sempre discriminou a trabalhadora em função do seu estado de gravidez. 59; Foi a trabalhadora por várias vezes ameaçada de despedimento pela entidade empregadora pelo facto de estar grávida, o que efetivamente se veio a verificar. 52, Esta conduta discriminatória levada a cabo pela entidade empregadora e conseqüentemente falta de higiene e segurança no trabalho puseram fortemente em risco a gravidez da trabalhadora. 72, Em virtude do ambiente vivido no local de trabalho, a trabalhadora viveu momentos de ansiedade, que, associados ao seu estado de gravidez, determinaram que a 07/05/2019 fosse forçada a iniciar um período de baixa médica por gravidez de risco que se prolongou até ao momento do nascimento da sua filha a 14/07/2019 e subsequente licença parental. A 15/07/2019, a trabalhadora iniciou o seu período de gozo da sua licença de parentalidade. A 17/07/2019, a trabalhadora deu conhecimento à entidade empregadora do nascimento da sua filha e do início do gozo da licença parental. Após ter recebido esta informação, a entidade empregadora elaborou e enviou urna carta para a trabalhadora a 02/08/2019 informando-a da sua intenção de não renovar o seu contrato de trabalho logo após o

nascimento da sua filha (apenas tinham passado 17 dias desde o parto), no período em que a trabalhadora ainda estava em recuperação pós-parto. 11 A entidade empregadora ao longo de toda a sua reclamação nunca justifica ou demonstra o porquê da não renovação do contrato da trabalhadora grávida, desenrolar de uma audiência de julgamento onde teria de voltar a reviver e relatar todo o sofrimento e discriminação de que foi vítima durante a relação laboral, decidiu chegar a acordo com a entidade empregadora. No processo laboral era peticionado a declaração de nulidade do termo e justificação apostas no contrato de trabalho a termo imposto pela entidade empregadora à trabalhadora, e em consequência disso, ser este contrato considerado sem termo. O peticionado que a entidade empregadora fosse condenada ao pagamento de danos não patrimoniais sofridos em virtude da discriminação de que fora vítima por parte da sua entidade empregadora no valor de €11500,00. Mais era peticionado que a entidade empregadora fosse condenada ao pagamento da uma indemnização em substituição da reintegração da trabalhadora grávida no valor de €4404,00, nos termos do artigo 532 n.º8 e 392 n.º3 do Código do Trabalho. 16, Do peticionado pagou a entidade empregadora o total de €5500,00. 17, A título de indemnização pelo despedimento licito de trabalhadora grávida) puérpera e lactante nos termos do artigo 532 n.º8 do CT o valor de €4404,00, mais ainda o valor de €1096,00 a título, de danos não patrimoniais decorrentes da discriminação de que a trabalhadora foi vítima por parte da sua entidade empregadora no decorrer da relação laboral. O despedimento da trabalhadora foi motivado e justificado pelo facto de a trabalhadora ter engravidado contra a vontade da sua entidade empregadora. Após o despedimento da trabalhadora a entidade empregadora celebrou novo contrato de trabalho com uma nova trabalhadora para o exercício de funções idênticas às desempenhadas pela trabalhadora grávida, apresentando esse contrato o mesmo motivo justificativo do contrato anteriormente celebrado com a aqui trabalhadora. 20, É claro que existe um claro nexó de causalidade entre o exercício do direito à maternidade e a não renovação do contrato de trabalho por parte da

entidade empregadora. Existiu clara violação do direito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho da trabalhadora, designadamente no que se refere aos critérios de seleção de trabalhadores a despedir, nos termos previstos no n.º1 e nas alíneas a) e c) do n.º22 do artigo 24 do Código do Trabalho. 22 A trabalhadora no momento em que foi despedida encontrava-se apta a exercer a atividade em causa, apresentando vasta experiência e capacidades para tal, merecendo desde sempre os melhores elogios por parte da sua entidade empregadora até ao momento em que comunicou que estava grávida, no entanto, foi despedida em razão do seu estado de gravidez, constituindo este despedimento uma discriminação direta baseada no sexo e no seu estado de gravidez, contrária aos artigos 22 n.º1 e 3, n.º1 da Diretiva 76/207. Não tem qualquer justificação, nem se compreende o motivo porque a entidade empregadora dispensou uma trabalhadora com vasta experiência e formação, a não ser pelo simples facto de a mesma ter sido mãe no decurso da relação laboral, sendo a particular história pessoal da trabalhadora que explica a rutura contratual promovida pela entidade empregadora, em contraste com a integração na empresa de uma nova trabalhadora, admitida logo após o seu despedimento. 24, A entidade empregadora sempre discriminou e adotou comportamentos assediantes para com a vítima trabalhadora, tanto que, e apesar de a trabalhadora se ter afastado por completo desta entidade empregadora e seus representantes legais, estes continuam a assediar a trabalhadora, ameaçando-a constantemente com processos de vária natureza tal como é demonstrado pelos mesmos no artigo 79 e 8 da reclamação junta por estes — “ a entidade empregadora intentou queixa-crime contra a trabalhadora e portanto, expectável será que a trabalhadora queira denegrir a imagem da sua anterior entidade empregadora, gerando-lhe conflitos, nomeadamente decisões análogas às que pelo presente enfrentamos”. Esta afirmação por parte da entidade empregadora é falsa, posto que não está a correr nenhum processo-crime sendo a aqui trabalhadora de alguma forma visada. O alcance de tal afirmação vertida pela entidade empregadora prende-se com o facto de

estes estarem ciente e convictos de que a trabalhadora seria notificada do teor da reclamação apresentada e bem assim, ao ler tais afirmações, nomeadamente de que alegadamente pende contra si um processo-crime, conjugado com as atitudes intimidatórias que os representantes legais da entidade empregadora têm vindo a tecer dirigidos si, esta se sentisse amedrontada e devido ao medo que sente se silenciasse relativamente à discriminação de que foi vítima. A entidade empregadora, como se mostra claro, tem por objetivo ultimo ameaçar, intimidar, criar inquietação e medo à trabalhadora por forma a que esta não faça valer a verdade dos factos de que foi vítima junto da CITE. Neste momento a trabalhadora vive momentos de horror e pânico, estando constantemente apavorada com aquilo de que a entidade empregadora e seus representantes legais possam vir a fazer contra si, visto que, neste momento, encontra-se em casa sozinha a cuidar da sua filha bebê indefesa. Nestes termos e nos melhores de direito, V.ª Exa. mantendo a decisão proferida no parecer, n.º 738/CITE/2019, atuará, como aliás é do vosso apanágio, no inteiro e escrupuloso cumprimento da lei. Junta: procuração forense."

III

4. O parecer objeto da presente reclamação foi devidamente fundamentado, nos termos da lei.
5. No decorrer do procedimento e no respetivo prazo, foi objeto de contraditório, pela entidade empregadora bem como pela trabalhadora.
6. Foram respeitados todos prazos legais.
7. Considera a Reclamante que:" quanto ao ponto 2.22 — que desde já se impugna — V. Exas.. afirmam, que "ocorre que, entretanto, a

requerente engravidou, tendo comunicado à entidade empregadora em novembro de 2018 que estava grávida ". Artigo 5.º, Ora. esta conclusão foi formada em simples declarações da trabalhadora sem terem sido levadas em conta as declarações da entidade empregadora, que aliás, demonstrou que não houve qualquer comunicação por parte da trabalhadora, até ser visível ao comum cidadão. Artigo 6.º, nunca a entidade empregadora fez comentários discriminatórios à trabalhadora, sendo uma empresa sedimentada no mercado, com várias trabalhadoras e nunca houve queixa por qualquer funcionária que havia engravidado, aliás, existem várias funcionárias que, são mães, tendo o parto decorrido, após a entrada na empresa e ainda hoje mantêm o seu vínculo laboral com a ...".

8. Quanto a este facto, refere a trabalhadora: "*Em novembro de 2018, a trabalhadora comunicou à entidade empregadora de que estava grávida. Após tal comunicação a atitude da entidade empregadora mudou, passando a trabalhadora a ser alvo de comentários discriminatórios e pejorativos dirigidos a si pelo facto de estar grávida. A entidade empregadora colocou a trabalhadora de parte, proibindo-lhe o acesso a toda a documentação que necessitava para desempenhar as suas funções de ..., impedindo-a diariamente de desempenhar as suas tarefas. A entidade empregadora sempre discriminou a trabalhadora em função do seu estado de gravidez. 59, Foi a trabalhadora por várias vezes ameaçada de despedimento pela entidade empregadora pelo facto de estar grávida, o que efetivamente se veio a verificar."*

9. Desacorda também a reclamante, do ponto 2.35, "*em momento algum veio á posterior a entidade empregadora, celebrar contrato de*

trabalho para o exercício de funções idênticas às da trabalhadora, pelo que não se consegue perceber a razão/fundamento de tal afirmação por parte da CITE. Artigo 10.º, reitera-se que o contrato de trabalho com a trabalhadora ... apenas não foi renovado devido à desnecessidade das suas funções, pois aquando da celebração do contrato de trabalho com a trabalhadora, foi fundamento para a celebração de um contrato de trabalho a termo (contrato excepcional) devido ao acréscimo do fluxo de trabalho que houve na empresa. Artigo 11º Uma vez reduzido o fluxo de trabalho não se verificou fundamento para a renovação do contrato de trabalho e, portanto, não foi o mesmo renovado".

10. Refuta o argumento supra, novamente a trabalhadora, agora também, em sede de reclamação com a mesma veemência: *"Não tem qualquer justificação, nem se compreende o motivo porque a entidade empregadora dispensou uma trabalhadora com vasta experiência e formação, a não ser pelo simples facto de a mesma ter sido mãe no decurso da relação laboral, sendo a particular história pessoal da trabalhadora que explica a rotura contratual promovida pela entidade empregadora, em contraste com a integração na empresa de uma nova trabalhadora, admitida logo após o seu despedimento. A entidade empregadora sempre discriminou e adotou comportamentos assediantes para com a vítima trabalhadora, tanto que, e apesar de a trabalhadora se ter afastado por completo desta entidade empregadora e seus representantes legais, estes continuam a assediar a trabalhadora, ameaçando-a constantemente com processos de várias naturezas tal como é demonstrado pelos mesmos no artigo 79 e 8 da reclamação junta por estes."*

11. A queixa apresentada pela trabalhadora, radicava sobretudo, no facto de: *"a 17/07/2019, a trabalhadora deu conhecimento à entidade empregadora do nascimento da sua filha e do início do gozo da licença parental. Após ter recebido esta informação, a entidade empregadora elaborou e enviou uma carta para a trabalhadora a 02/08/2019, informando-a da sua intenção de não renovar o seu contrato de trabalho logo após o nascimento da sua filha (apenas tinham passado 17 dias desde o parto), no período em que a trabalhadora ainda estava em recuperação pós-parto".*

12. Conclui a sua reclamação a entidade empregadora, ora reclamante, reiterando, *"o que se vem descrevendo desde a primeira resposta apresentada a V. Exa., de que a entidade empregadora nunca violou os pressupostos legais a que estava adstrita, nunca discriminou a trabalhadora e o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo, nada teve a ver com o facto de a trabalhadora estar grávida".*

13. Ora a questão que fica sem resposta é mesmo essa, já que, insta a trabalhadora, *"o despedimento da trabalhadora foi motivado e justificado pelo facto de a trabalhadora ter engravidado contra a vontade da sua entidade empregadora. Após o despedimento da trabalhadora a entidade empregadora celebrou novo contrato de trabalho com uma nova trabalhadora para o exercício de funções idênticas às desempenhadas pela trabalhadora grávida, apresentando esse contrato o mesmo motivo justificativo do contrato anteriormente celebrado com a aqui trabalhadora. É claro que existe um claro nexo de causalidade entre o exercício do direito à maternidade e a não*

renovação do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora. Existiu clara violação do direito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho da trabalhadora, designadamente no que se refere aos critérios de seleção de trabalhadores a despedir, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas a) e c) do n.º 22 do artigo 24 do Código do Trabalho".

14. Diga-se em abono da verdade e em desacordo com o que é reiterado inúmeras vezes na Reclamação, não consegue a Reclamante, sustentar, nem no parecer, reclamado, nem agora, nesta sede, porque não renovou o contrato de trabalho a esta trabalhadora, que era experiente, que sempre viu o seu trabalho reconhecido na empresa e até ao momento em que ficou grávida, nunca foi falada, de uma sua eventual saída da empresa. Bem sabemos, que não basta a reclamante vir, teoricamente dizer, que a mesma foi contratada, à data para um episódico, aumento de trabalho. É necessário, comprová-lo, justificá-lo, com meios de prova, concretos e fácticos. O que a Reclamante, não fez. Sem o que, os indícios, por prática de discriminação em função da parentalidade e do sexo, se mantêm, por não existirem outros, que os afastem.

V – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a) Considerar improcedente a presente reclamação ao parecer n.º 738/CITE/2019, mantendo-o na íntegra.

- b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADO EM 15 DE ABRIL DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.