PARECER n.º 263/CITE/2020

Assunto: Discriminação em função do sexo e da Maternidade
Processo n.º 5220-QX/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 06.12.2019, da trabalhadora ..., exposição via e-mail, a qual se transcreve:

"E-mail referente ao dia 06.12.2019:
Exmos. Senhores,
Sou trabalhadora da empresa ..., encontro-me a gozar uma licença de baixa, por gravidez de risco, desde 30 de agosto. O ambiente vivido no meu trabalho desde que se soube que eu estava grávida não foi em nada acolhedor, e por motivos de stress, principalmente causados pelo não pagamento de retribuições e a ocultação do empregador no recebimento de trabalho que geram o pagamento das comissões a que tenho contratualmente direito, obrigaram-me a parar, sob pena de perder o meu bebé.

A empresa, até à data em que fiquei de baixa, não tinha pagou atempadamente as minhas retribuições e subsídios, sendo que nesta data ainda estão por liquidar:
- os dois vencimentos em atraso do mês de julho e agosto;
- os três subsídios de alimentação referentes aos meses de Junho, Julho e Agosto;
- 6,44 € referentes às despesas de km efetuadas em veículo próprio;
- o subsídio de férias;

- bem como o pagamento das comissões dos clientes angariados que eu angariei para a empresa de acordo com o estipulado no meu contrato de trabalho.

No passado dia 20 de setembro, recebi da conta pessoal de ... - gerente daquela empresa, uma transferência no valor 3.623,61€, e que suponho tenha sido feita em substituição da minha entidade empregadora.

No dia 23 de setembro enviei um email a solicitar o envio dos recibos de vencimento referentes a estes pagamentos, de forma a compreender a que correspondia o mesmo, considerando os valores que a ..., ainda tem a liquidar, email que reiterei em 24 de outubro, 31 de outubro e 2 de dezembro, sem que me tenha sido dada qualquer resposta.

Já solicitei por escrito no dia 11 de novembro em carta registada, o envio do recibo referente ao valor que me foi pago no dia 20 de setembro, tendo dado um prazo para o efeito, prazo que se encontra claramente ultrapassado, sem que me tenha sido dada resposta.

Do que sei, têm saído da empresa alguns trabalhadores, trabalhadores a quem foram pagos todos os valores que lhes eram devidos, sendo que eu, por me encontrar de baixa médica de gravidez e a receber pelo estado, estou a ser claramente discriminada face a outros trabalhadores que trabalham inclusive há mesmo tempo na empresa.

O não pagamento atempado das remunerações e a recusa no envio do respetivo recibo constituem contraordenações, cuja fiscalização depende do ACT e onde já formalizei uma denúncia.

Acresce, que o facto de eu estar grávida, e de baixa, me tem prejudicado face aos meus colegas, pois a única trabalhadora que mantém estes valores por

liquidar sou eu, tendo aliás me sido transmitido que os outros têm recebido por que estão a trabalhar!

Atento o exposto, solicito a vossa intervenção no sentido de ver a minha situação regularizada com a maior brevidade, uma vez que tais quantias me fazem falta para regularizar inclusive o pagamento do meu crédito à habitação.

A ... da empresa, ..., é representante e fundadora de várias ..., reconhecendo as ... que se destacam pelo crescimento rápido dos seus negócios, o ... ou mentoras nas suas comunidades. É ..., uma organização sem fins lucrativos dirigida a ..., ... que possuem empresas que geram negócios de ..., recebeu em 2018 o ..., sendo a única portuguesa com este ... Tem inclusive planeado ações conjuntas com a ..., para combater a ... Neste sentido, custa compreender que alguém que dá a cara e voz por estas causas, esteja a discriminar-me por estar grávida e não cumprir o que me é de direito."

1.2. Após a devida autorização da trabalhadora e por ofício datado de 07/01/2020, a CITE procedeu ao contraditório, tendo contactado a entidade empregadora e solicitado informação sobre a exposição da trabalhadora recebida nesta Comissão.

1.3. Em 27.01.2020, a referida entidade empregadora respondeu à CITE, conforme se transcreve, nos seguintes termos**:**

"*Em resposta ao pedido de intervenção da trabalhadora ... que exerce as funções de ..., temos a dizer que a ..., respeita e sempre respeitou todos os direitos dos seus trabalhadores, tendo tido sempre atenção à igualdade entre os mesmos**.** O ano de 2019 foi um ano especialmente duro para a ..., tanto em termos de tesouraria, como da qualidade de alguns elementos por nós recrutados. No que concerne à sua tesouraria, a empresa teve algumas dificuldades em gerir o seu cash-flow, nomeadamente por ações motivadas*

pela colaboradora em questão, facto pelo qual entre julho e dezembro houve situações de atraso de vencimentos dos colaboradores, sempre com o prévio conhecimento e concordância dos mesmos, tal como pude demonstrar já junto da ACT. O único crédito pago fora do tempo foi o subsídio de férias, processado no final do ano (em dezembro) de igual forma para todos os colaboradores e regularizado junto dos mesmos no início do corrente mês (janeiro de 2020). Mais informo que, todos os salários, subsídios de refeição, subsídios de férias e comissões devidas, foram devidamente processadas em tempo útil junto das entidades estatais, não tendo nunca os colaboradores sido prejudicados, nomeadamente, aqueles que usufruíram ou usufruem de baixas médicas ou licenças de gravidez. Assim, e no que diz respeito à colaboradora ..., 1) os salários de julho e agosto foram pagos da minha conta pessoal em setembro (recibos de vencimento e comprovativo de pagamento em anexo), à semelhança do que aconteceu com os seus colegas, precisamente por a empresa não ter fundos para o efeito e eu, enquanto sócia gerente da mesma, reconhecer e respeitar os direitos e esforços dos meus colaboradores; 2)0 mesmo se passou quanto aos subsídios de alimentação junho, julho e agosto, assim como os 6,44€ utilizados a expensas próprias pela colaboradora (deixo aqui a nota de que não foi descontado o valor de 150€ que lhe dei pessoalmente em Julho para que não incorresse nas despesas que vem agora reclamar); 3)0 subsídio de férias foi processado em dezembro tal como aconteceu com os seus restantes colegas e pago no início do mês de janeiro (processamento do subsídio de férias e comprovativo de pagamento em anexo); 4) referente às comissões que a colaboradora reclama, consideramos que aquelas que lhe são devidas foram integralmente pagas, sendo que a mesma identifica agora algumas que não consideramos serem de seu direito. Quanto a estas últimas, caso a colaboradora tenha alguma dúvida, remeto para o facto de que o seu contrato refere comissões ... por cliente trazido e que lhe foram pagas comissões adiantadas no início de 2019 sobre um dos clientes que refere, nomeadamente na forma de pagamento de parte de uma ..., sendo que este assunto deverá ser discutido por ela, julgo eu em diferentes instâncias. Chamo à atenção, mais uma vez, para o facto dos vencimentos, respetivos subsídios de férias e de Natal e

todas as demais despesas, por motivos de défice de tesouraria da ..., estarem a ser pagos por mim pessoalmente e de igual forma para todos, precisamente para que os esforços de cada uma das pessoas que trabalham com a ..., seja devidamente respeitado e reconhecido, além de todos os seus direitos enquanto trabalhadores serem assegurados. Em tom de nota final quanto às acusações anteriores, deixo a informação de que a colaboradora ..., pela sua má gestão junto de alguns clientes, criou um prejuízo à empresa de cerca de 25.000€, o qual demos conta precisamente pouco antes de a mesma ter iniciado a sua baixa de gravidez de risco e que agora estamos judicialmente a tentar recuperar junto do cliente em questão. Ainda no que concerne à baixa de gravidez de risco que muito respeitamos e para a qual desejamos as maiores felicidades, gostaríamos que a colaboradora, embora não possa sair de casa sem autorização médica, tivesse algum respeito ela mesma pelo seu estado e não a colocasse em risco como podemos comprovar no ... ou nas vezes que alguns colegas a encontraram em sítios públicos, às compras, em jantares ou festas. Sou Mãe de gémeos, estive internada e deitada 4 meses por ter uma gravidez de risco e sei bem o que significa conseguirmos levar algo assim, tão importante, a bom termo, motivo pelo qual não colocamos um processo disciplinar à colaboradora em questão ou fizemos queixa da sua baixa junto da Segurança Social. Fica esta nota para nós empresa e para mim pessoalmente como aprendizagem quanto ao carácter das pessoas. No que respeita às considerações de carácter pessoal feitas pela colaboradora em questão em relação a mim ou às organizações que represento e que tão bem defendem os direitos dos trabalhadores, assim como da ..., sempre tendo em consideração o crescimento das organizações e o respeito pelas mesmas, não as posso permitir, entre outros, pelo que expliquei anteriormente e serão suscetíveis de procedimento criminal. Sem mais outro assunto de momento, estou disponível para qualquer outro esclarecimento que seja considerado necessário."

1.4. Face à resposta da entidade empregadora, a CITE, procedeu a novo contraditório, agora junto da trabalhadora, enviado a resposta daquela, obtendo a seguinte resposta:

"Acuso a receção da missiva de V. Exas., datada de 20 de fevereiro de 2020 e por minha recebida a 24 de fevereiro de 2020, a qual, desde já agradeço. É imperioso, primeiramente, refutar todo o teor da resposta da entidade empregadora, por não corresponder à verdade. Inicialmente importa reafirmar, que após várias tentativas de contacto com a Entidade Empregadora desde 21 de setembro de 2019, sobre o conteúdo dos pagamentos efetuados, não obtive qualquer resposta, assim sendo não tive forma de identificar quais os pagamentos efetuados e a que título, sendo certo que os valores efetuados não cobrem o montante de créditos salariais em dívida, na sua totalidade. Após várias tentativas de obtenção dos recibos de vencimento através do envio de sucessivos emails datados de 23 de setembro, 24 de outubro, 31 de outubro, 2 de dezembro, 17 de dezembro aos quais não obtive reposta, não consegui obter a informação necessária para compreender a natureza do pagamento e assim apurar quais as prestações ainda em falta. Os atrasos de pagamento remontam a abril de 2019 e não julho, como refere a entidade patronal. Outra questão a ter em conta é que os factos indicados pela Entidade Empregadora estão incorretos, especialmente ao indicar que os pagamentos estão a ser pagos de igual forma para todos, quando me é transmitido que os outros receberam os montantes devidos por estarem a trabalhar. Poderão, V. Exas. solicitar a data de pagamento dos salários a todos os trabalhadores e constatarão que sou sempre das últimas trabalhadoras a ser paga. Estes factos mostram a desigualdade patente, a qual não tenciono tolerar. Mais informo que a Entidade Patronal referiu aos meus colegas que, uma vez que estava de baixa, não precisaria de receber o dinheiro em falta porque estava a ser paga pela Segurança Social. Conforme podem ver nos emails trocados e que seguem em anexo com o nome EMAIL ENVIADO A 23 DE SETEMBRO DE 2019, podem aferir que os atrasos começaram mais cedo, e que eu e mais uma colaboradora, ..., fomos as únicas a receber em atraso o nosso vencimento. Mais acrescento que o valor que a

Entidade Empregadora refere que não descontou nos 150 € entregues em numerário no dia 27 de agosto à minha pessoa, é mentira. O valor das despesas de quilómetros no decorrer da minha atividade na empresa entre junho, julho e agosto totalizavam 156, 44€. Retirando o valor dos 150 € em numerário, perfaz os 6,44€ em despesas que refiro no email. De seguida, importa referir que repudio veementemente as acusações relativas ao meu profissionalismo, nas quais não me revejo, considero desnecessárias e sem fundamento. Bem pelo contrário, importa esclarecer que desde primeiro dia que entrei na Entidade até à minha baixa de gravidez de risco, no dia 30 de agosto de 2019, ou seja, durante um ano e dois meses, trouxe para a Entidade Empregadora uma carteira de clientes com projetos que ultrapassam os 250 mil euros. Acrescento ainda que a minha renumeração variável diz respeito a pagamentos por projeto por cliente (...) e/ou avença mensal. Desta forma, e como é prova em faturas e pagamentos recebidos, o mesmo cliente, ..., angariado por mim, foi-me paga a comissão referente aos 35 mil euros adjudicados em dezembro de 2018 à empresa e pagos uma parte através da ... em 2018/2019, conforme acordada e aprovada pela Entidade Patronal, no início de 2019. Mais acrescento, que o mesmo cliente, ..., adjudicou um novo trabalho denominado ... com data de 3 de abril de 2019, com a Fatura ..., no valor total de 4.597€ + iva, conforme segue em anexo que me foi pago no recibo de Abril em comissões, conforme o recibo de vencimento que segue em anexo. Neste recibo foram pagos os 459€ referentes ao projeto ... da ... da ... assim como os dois meses de avença mensal do fee 6,5% do cliente ..., angariado por mim, no valor total de 195 euros. O que perfaz o valor total de 654 €, que aparece no recibo assim como no email enviado à minha Entidade Patronal no dia 18 de abril de 2019, com o mapa de despesas de abril de 2019. Só prova a incoerência da Entidade Patronal no seu discurso e

como as renumerações variáveis de que reclamo são do meu direito. No que concerne à minha despreocupação e descuido com a minha gravidez de risco, considero ser uma acusação muito grave. A sugestão que seria suscetível originar um processo disciplinar (que nunca aconteceu, diga-se) ou uma queixa à segurança social ainda agrava mais a situação. Tão grave como a informação que a Entidade Patronal me facultou na data da minha saída de gravidez de risco em que estava a pensar em despedir-me, enviar-me para o Subsídio de Desemprego, mas assinar uma declaração com a advogada da empresa, ..., em que comprometia a reintegrar-me na empresa e pagar por fora o diferencial do subsídio de desemprego à minha remuneração mensal. Não obstante a gravidez ser um fator da minha esfera íntima, informo, para que não haja qualquer confusão relativa ao assunto, que a minha gravidez é de risco, com autorização para saída para exames e idas ao médico, conforme aconteceu no dia 21 de dezembro de 2019, onde encontrei o colaborador ... da respetiva Entidade Patronal. Considero estarmos perante uma clara invasão da minha privacidade e um caso de grave difamação no que toca às acusações que me foram feitas. Qualquer acusação do contrário é mera especulação. Relativamente ao ponto que Entidade Patronal que me acusa de má gestão, anexo a esta carta os emails enviados pela Entidade Patronal em que aceitam o pagamento do trabalho com a respetiva cliente designada ... em que apenas no final do projeto e não na adjudicação do mesmo, conforme era normal interna da empresa. Relativamente à acusação "a qual demos conta precisamente pouco antes de a mesma ter iniciado a sua baixa de gravidez" também é mentira. Conforme podem ver no email, o processo em tribunal com a cliente ... já estava iniciado e estava a colaborar com a advogada ... para levantamento de todos os dados para o processo. No que respeita às considerações finais da carta,

acrescento que recebi da Entidade Colaboradora uma carta registada no dia 21 de fevereiro de 2020 com vários documentos no seu interior datados do final do ano passado, 31 de dezembro de 2019, janeiro de 2020, 11 de fevereiro de 2020, mas apenas enviada no dia 18 de fevereiro para a minha residência como podem comprovar no anexo que segue denominado "...". Além de não cumprir os avisos legais, a Entidade Patronal convoca um despedimento coletivo por cessão da empresa, apenas despedindo 5 colaboradores. Gostaria de saber se a Entidade Patronal consegue informar onde estão então os colaboradores ..., ..., ..., ..., que faziam parte da lista de colaboradores da ..., que continuam a trabalhar na denominação comercial desta mesma empresa, a ..., conforme podem confirmar nas redes sociais da empresa e que seguem em anexo. Acredito que o fato de estar grávida e ter denunciado esta situação nas entidades competentes, esteja a ser alvo desta perseguição por parte da Entidade Patronal, que nem face a todos os danos que me tem causado, desde atraso de pagamentos assim como uma baixa de gravidez de risco, decidiu tomar esta decisão. Recordo que, conforme comunicado à vossa entidade em dezembro de 2019, seja por escrito como por telefone com o responsável que me ligou no dia 20 de dezembro de 2019, acrescentei novas informações denunciada por colegas e atuais clientes da mesma empresa que a ... está a proceder à troca da denominação social da empresa ... com NIF ... para reabertura de uma nova denominada ... com o NIF ..., com a mesma gerente, ... e um sócio-gerente, ..., seu companheiro, ambos presentes no despedimento coletivo da ..., no dia 31 de janeiro de 2020. Ambas as sedes e escritórios das duas empresas, ... e ... localizam-se no mesmo espaço. Todos os dados podem ser confirmados na certidão permanente da empresa que segue em anexo. A empresa continua a operar e comunicar a entrada de novos clientes nas suas redes sociais, como o

caso da gestão da página de Instagram do Banco BPI, no dia 30 de janeiro de 2020, ganha pela ..., denominada comercialmente de "...". O objetivo desta ação tem como intuito a eliminação de postos de trabalho e criação de desemprego assim como declaração de insolvência da empresa com vista a não pagamento das suas obrigações. Esta ação é uma clara fraude e fuga de responsabilidade do qual não posso admitir. Agradeço, desde já, a atenção prestada e espero profundamente que a situação se resolva pelo melhor e com rapidez de modo a não perpetuar o estado de stress e ansiedade que me levou a ter uma gravidez de risco."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: "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.

2.2. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito a todos os/as trabalhadores/as a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e o artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa preconiza o direito das mulheres a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, regulando a lei a atribuição, às mães e aos pais, de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

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

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

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

2.6. É também o que resulta do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, onde se estabelecem as ausências que "não determinam perda de quaisquer direitos, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho".

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

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

2.9. De recordar que, nos termos da lei fundamental, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que a sociedade e o Estado devem proteger os pais e as mães na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país,

sendo ainda certo que a Constituição vai mais longe, ao determinar que as crianças têm direito à proteção da sociedade e do Estado, com vista ao seu desenvolvimento integral, especialmente contra todas as formas de abandono e de discriminação.[1]

2.10. 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.

2.11. No caso em análise, a trabalhadora queixa-se dos seguintes factos:

"*O ambiente vivido no meu trabalho desde que se soube que eu estava grávida não foi em nada acolhedor, e por motivos de stress, principalmente causados pelo não pagamento de retribuições e a ocultação do empregador no recebimento de trabalho que geram o pagamento das comissões a que tenho contratualmente direito, obrigaram-me a parar, sob pena de perder o meu bebé;*

A empresa, até à data em que fiquei de baixa, não tinha pagou atempadamente as minhas retribuições e subsídios, sendo que nesta data ainda estão por liquidar:

- os dois vencimentos em atraso do mês de julho e agosto;

- os três subsídios de alimentação referentes aos meses de Junho, Julho e Agosto;

- 6,44 € referentes às despesas de km efetuadas em veículo próprio;

- o subsídio de férias;

- bem como o pagamento das comissões dos clientes angariados que eu angariei para a empresa de acordo com o estipulado no meu contrato de trabalho."

[1] Cfr. artigos 68.º e 69.º da CRP

2.12. Quanto aos factos, alegados pela trabalhadora, a entidade empregadora responde, afirmando que:

"O ano de 2019 foi um ano especialmente duro para a ..., tanto em termos de tesouraria, como da qualidade de alguns elementos por nós recrutados. No que concerne à sua tesouraria, a empresa teve algumas dificuldades em gerir o seu cash-flow, nomeadamente por ações motivadas pela colaboradora em questão, facto pelo qual entre julho e dezembro houve situações de atraso de vencimentos dos colaboradores, sempre com o prévio conhecimento e concordância dos mesmos, tal como pude demonstrar já junto da ACT. O único crédito pago fora do tempo foi o subsídio de férias, processado no final do ano (em dezembro) de igual forma para todos os colaboradores e regularizado junto dos mesmos no início do corrente mês (janeiro de 2020)."

"Mais informo que, todos os salários, subsídios de refeição, subsídios de férias e comissões devidas, foram devidamente processadas em tempo útil junto das entidades estatais, não tendo nunca os colaboradores sido prejudicados, nomeadamente, aqueles que usufruíram ou usufruem de baixas médicas ou licenças de gravidez. Assim, e no que diz respeito à colaboradora ..., 1) os salários de julho e agosto foram pagos da minha conta pessoal em setembro (recibos de vencimento e comprovativo de pagamento em anexo), à semelhança do que aconteceu com os seus colegas, precisamente por a empresa não ter fundos para o efeito e eu, enquanto sócia gerente da mesma, reconhecer e respeitar os direitos e esforços dos meus colaboradores; 2)0 mesmo se passou quanto aos subsídios de alimentação junho, julho e agosto, assim como os 6,44€ utilizados a expensas próprias pela colaboradora (deixo aqui a nota de que não foi descontado o valor de 150€ que lhe dei pessoalmente em Julho para que não incorresse nas despesas que vem agora reclamar); 3)0 subsídio de férias foi processado em dezembro tal como aconteceu com os seus restantes colegas e pago no início do mês de janeiro (processamento do subsídio de férias e comprovativo de pagamento em anexo)."

2.13. Quanto à questão das Comissões, esclarece a entidade empregadora:"

"*4) referente às comissões que a colaboradora reclama, consideramos que aquelas que lhe são devidas foram integralmente pagas, sendo que a mesma identifica agora algumas que não consideramos serem de seu direito. Quanto a estas últimas, caso a colaboradora tenha alguma dúvida, remeto para o facto de que o seu contrato refere comissões ... por cliente trazido e que lhe foram pagas comissões adiantadas no início de 2019 sobre um dos clientes*

que refere, nomeadamente na forma de pagamento de parte de uma pós-graduação em Marketing Digital, sendo que este assunto deverá ser discutido por ela, julgo eu em diferentes instâncias."

2.14. Instada a eventual resposta ao contraditório da entidade empregadora, a trabalhadora, esclarece:

2. *Quantos aos valores salariais em atraso:* *"Inicialmente importa reafirmar, que após várias tentativas de contacto com a Entidade Empregadora desde 21 de setembro de 2019, sobre o conteúdo dos pagamentos efetuados, não obtive qualquer resposta, assim sendo não tive forma de identificar quais os pagamentos efetuados e a que título, sendo certo que os valores efetuados não cobrem o montante de créditos salariais em dívida, na sua totalidade. Após várias tentativas de obtenção dos recibos de vencimento através do envio de sucessivos emails datados de 23 de setembro, 24 de outubro, 31 de outubro, 2 de dezembro, 17 de dezembro aos quais não obtive reposta, não consegui obter a informação necessária para compreender a natureza do pagamento e assim apurar quais as prestações ainda em falta. Os atrasos de pagamento remontam a abril de 2019 e não julho, como refere a entidade patronal;*

"*Acrescento ainda que a minha renumeração variável diz respeito a pagamentos por projeto por cliente ... e/ou avença mensal****."***

3. *Quantos às comissões:* *"Mais acrescento que o valor que a Entidade Empregadora refere que não descontou nos 150 € entregues em numerário no dia 27 de agosto à minha pessoa, é mentira. O valor das despesas de quilómetros no decorrer da minha atividade na empresa entre junho, julho e agosto totalizavam 156, 44€. Retirando o valor dos 150 € em numerário, perfaz os 6,44€ em despesas que refiro no email. De seguida, importa referir que repudio veementemente as acusações relativas ao meu profissionalismo, nas quais não me revejo, considero desnecessárias e sem fundamento. Bem pelo contrário, importa esclarecer que desde primeiro dia que entrei na Entidade até à minha baixa de gravidez de risco, no dia 30 de agosto de 2019, ou seja, durante um ano e dois meses, trouxe para a Entidade Empregadora uma carteira de clientes com projetos que ultrapassam os 250 mil euros. Mais acrescento, que o mesmo cliente, ..., adjudicou um novo trabalho denominado ... com data de 3 de abril de 2019, com a Fatura ..., no valor total de 4.597€*

+ iva, conforme segue em anexo que me foi pago no recibo de Abril em comissões, conforme o recibo de vencimento que segue em anexo. Neste recibo foram pagos os 459€ referentes ao projeto … assim como os dois meses de avença mensal do fee 6,5% do cliente …, angariado por mim, no valor total de 195 euros. O que perfaz o valor total de 654 €, que aparece no recibo assim como no email enviado à minha Entidade Patronal no dia 18 de abril de 2019, com o mapa de despesas de abril de 2019. Só prova a incoerência da Entidade Patronal no seu discurso e como as renumerações variáveis de que reclamo são do meu direito."

4. *Quanto ao seu despedimento:* **"***No que concerne à minha despreocupação e descuido com a minha gravidez de risco, considero ser uma acusação muito grave. A sugestão que seria suscetível originar um processo disciplinar (que nunca aconteceu, diga-se) ou uma queixa à segurança social ainda agrava mais a situação. Tão grave como a informação que a Entidade Patronal me facultou na data da minha saída de gravidez de risco em que estava a pensar em despedir-me, enviar-me para o Subsídio de Desemprego, mas assinar uma declaração com a advogada da empresa, …, em que comprometia a reintegrar-me na empresa e pagar por fora o diferencial do subsídio de desemprego à minha remuneração mensal. Não obstante a gravidez ser um fator da minha esfera íntima, informo, para que não haja qualquer confusão relativa ao assunto, que a minha gravidez é de risco, com autorização para saída para exames e idas ao médico, conforme aconteceu no dia 21 de dezembro de 2019, onde encontrei o colaborador … da respetiva Entidade Patronal. Considero estarmos perante uma clara invasão da minha privacidade e um caso de grave difamação no que toca às acusações que me foram feitas. Qualquer acusação do contrário é mera especulação. No que respeita às considerações finais da carta, acrescento que recebi da Entidade Colaboradora uma carta registada no dia 21 de fevereiro de 2020 com vários documentos no seu interior datados do final do ano passado, 31 de dezembro de 2019, janeiro de 2020, 11 de fevereiro de 2020, mas apenas enviada no dia 18 de fevereiro para a minha residência como podem comprovar no anexo que segue denominado "carta …". Além de não cumprir os avisos legais, a Entidade Patronal convoca um despedimento coletivo por cessão da empresa, apenas despedindo 5 colaboradores. Gostaria de saber se a Entidade Patronal consegue informar onde estão então os colaboradores …, …, …, …, que faziam parte da lista de colaboradores da …, que continuam a trabalhar na denominação comercial desta mesma empresa, a …, conforme podem confirmar nas redes sociais da empresa e que seguem em anexo. Acredito que o fato de estar grávida*

e ter denunciado esta situação nas entidades competentes, esteja a ser alvo desta perseguição por parte da Entidade Patronal, que nem face a todos os danos que me tem causado, desde atraso de pagamentos assim como uma baixa de gravidez de risco, decidiu tomar esta decisão. Recordo que, conforme comunicado à vossa entidade em dezembro de 2019, seja por escrito como por telefone com o responsável que me ligou no dia 20 de dezembro de 2019, acrescentei novas informações denunciada por colegas e atuais clientes da mesma empresa que a ... está a proceder à troca da denominação social da empresa ... com ... para reabertura de uma nova denominada ... com o NIF ..., com a mesma gerente, ... e um sócio-gerente, ..., seu companheiro, ambos presentes no despedimento coletivo da ..., no dia 31 de janeiro de 2020. Ambas as sedes e escritórios das duas empresas, ... e ... localizam-se no mesmo espaço. Todos os dados podem ser confirmados na certidão permanente da empresa que segue em anexo. A empresa continua a operar e comunicar a entrada de novos clientes nas suas redes sociais, como o caso da gestão da página de ..., no dia 30 de janeiro de 2020, ganha ..., denominada comercialmente de "...".-"

2.15. Perante os factos, relatados, contraditados e analisados, no presente processo, ficam em aberto, questões, que ferem de discriminação os direitos de maternidade da trabalhadora, queixosa.

2.16. Não ficaram de todo, afastados indícios, que tenha havido, atrasos nos pagamentos salariais de trabalhadores, e que por a trabalha se encontrar em licença por gravidez de risco, tenha sido sempre a última a receber os valores que lhe eram devidos. A entidade empregadora ao excluir a trabalhadora, dos pagamentos atempados, em virtude da sua da maternidade, está a ter para com a mesma uma prática discriminatória direta em razão da maternidade porquanto a trabalhadora está a ser sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que lhe seria dado caso não tivesse que estar ausente ao abrigo de uma licença parental.

2.17. Não fica também esclarecida a questão das comissões, devidas à trabalhadora, reclamando esta, valores de cerca de 654€: "*Neste recibo foram pagos os 459€ referentes ao projeto ... da ..., assim como os dois meses de avença mensal do fee 6,5% do cliente ..., angariado por mim, no valor total de 195 euros. O que perfaz o valor total de 654€, que aparece no recibo assim como no email enviado à minha Entidade Patronal no dia 18 de abril de 2019, com o mapa de despesas de abril de 2019.*"

2.18. No que toca à questão do encerramento definitivo da empresa ..., onde foi incluída a trabalhadora, ora queixosa, atentas as declarações da mesma, que efetivamente se consumaram no despedimento de apenas alguns trabalhadores e que a empresa poderá continuar a laborar, agora com a designação, ..., com o NIF ..., trabalhadores esses que detinham contratos com a ..., estamos aqui também, perante indícios de discriminação, já que, o despedimento da queixosa, foi perpetrado, no decorrer do gozo, de licença de baixa por gravidez de risco da trabalhadora, encontrando-se a mesma à data, em licença parental inicial.

2.19. Ora, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja um nexo de causalidade entre o exercício do direito à maternidade, os pagamentos adiados das prestações salariais, das comissões, bem como o encerramento definitivo da empresa, que culminou no despedimento da trabalhadora. Assim, a entidade empregadora, não justificou de forma concreta a necessidade e os fundamentos que levaram a todos estes comportamentos, na altura em que a trabalhadora, se encontrava de licença por gravidez de risco e agora aquando do despedimento, no gozo de licença parental inicial.

2.21. Conforme é sua missão, assim o designa a al. f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, analisada a queixa, entendeu a Comissão que perante a factualidade descrita, existirem indícios, de discriminação, em razão do sexo e da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do que antecede, a CITE é de parecer que:

3.1. Existem indícios por parte da entidade empregadora, da eventual prática discriminação direta em razão do sexo e da maternidade da trabalhadora violadora do disposto no n.º 1 do artigo 24.º, em consonância com o previsto na alínea *c)* do n.º 2 do mesmo artigo e do artigo 65.º n.º 1 al. c) ambos do Código do Trabalho, em virtude de a trabalhadora ter sido alvo de um tratamento desigual em relação aos/às seus/suas colegas, pelo facto de ser mulher e mãe.

3.3. Deve a entidade empregadora regularizar a situação à trabalhadora, no prazo máximo de 10 dias úteis, contados a partir da receção do presente parecer.

3.4. 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 eventual direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

3.5. De acordo com o previsto na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cumpre comunicar à Inspeção Geral do Trabalho (ACT) o

presente parecer uma vez que o mesmo conclui pela existência de eventual prática laboral discriminatória em razão do sexo e da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE A 13 DE MAIO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP).