

PARECER N.º 148/CITE/2009

Assunto: Licença de maternidade – Direito a retomar a actividade contratada
Processo n.º 434 – QX/2009

I – OBJECTO

1.1. Em 6.05.2009 e em 21.05.2009, a CITE recebeu duas exposições da trabalhadora ..., assistente administrativa e comercial na empresa ..., Lda., cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

- A trabalhadora foi mãe em 5.09.2008;
- Em momento anterior ao início da licença por gravidez de risco desempenhava as seguintes funções:
 1. *Contacto telefónico com clientes;*
 2. *Contacto presencial e telefónico com colaboradores;*
 3. *Entrevistas a potenciais colaboradores;*
 4. *Anúncios;*
 5. *Recrutamento e selecção;*
 6. *Colocação de colaboradores nas diferentes empresas clientes;*
 7. *Realização e actualização de processos individuais dos colaboradores;*
 8. *Realização e actualização de listagens de colaboradores por empresas;*
 9. *Recebimento das folhas de horas;*
 10. *Realização de contratos;*
 11. *Pagamento aos colaboradores;*
 12. *Resolução de problemas;*
 13. *Rescisões de contratos;*
 14. *Prospecção de clientes via telefónica;*
- Pontualmente, a trabalhadora ajudava a colega da recepção e os outros colegas (da área da construção civil), quando já tinha o seu trabalho feito, uma vez que tratando-se de uma empresa pequena, os colegas também tinham, e têm, esta polivalência. Essa ajuda era prestada nas seguintes tarefas:
 - *Colocar as pessoas na Segurança Social;*
 - *Enviar documentos para empresas clientes e os processos para a Autoridade*

para as Condições do Trabalho;

- *Fazer declarações para o seguro de acidentes de trabalho e para o subsídio de desemprego;*
- *Marcar consultas de medicina do trabalho;*
- *Ir ao Correio comprar bilhetes para os trabalhadores;*
- No regresso ao trabalho, após o gozo da licença por maternidade, a 16.02.2009, a trabalhadora foi informada que o seu posto de trabalho já não seria no mesmo lugar, por não terem trabalho para lhe atribuir, mas na recepção, onde passou a exercer as seguintes funções:
 1. *Atender o telefone e apontar os números e o assunto;*
 2. *Distribuir e ir ao correio, ir ao banco;*
 3. *Abrir e fechar a porta;*
 4. *Receber as pessoas que vão para se inscrever e aceitar as inscrições;*
 5. *Tirar fotocópias dos documentos para os processos internos dos colaboradores;*
 6. *Introduzir e actualizar a listagem dos colaboradores que se inscrevem para ir para França;*
 7. *Arquivo;*
 8. *Pôr cartas nos envelopes;*
 9. *E, até, comprar 6 garrafas de litro e meio de água, o jornal e tinteiros;*
- As funções que a trabalhadora desempenhava, anteriormente à sua gravidez, foram distribuídas por três colegas, ..., ... e ...;
- Após o seu regresso ao trabalho, foi-lhe vedado o acesso ao e-mail que lhe estava atribuído antes das ausências por licença por maternidade, sendo, presumivelmente, a única colaboradora nesta situação;
- A trabalhadora é das mais antigas colaboradoras da empresa e com maior nível de escolaridade;
- Todos os trabalhadores da empresa recebem um montante adicional no vencimento, o que não acontece, actualmente, à trabalhadora.

1.2. Em 26.06.2009, foram solicitados, à entidade empregadora, os esclarecimentos tidos por convenientes sobre a exposição supra mencionada, designadamente, e face ao conteúdo funcional da categoria de assistente administrativa e comercial descrito na Cláusula I do contrato de trabalho junto a este processo, as tarefas que a trabalhadora desenvolvia antes da licença de maternidade e após o seu regresso, o valor da remuneração paga à trabalhadora, antes do início do seu estado de gravidez e a remuneração actualmente auferida, assim como o quadro salarial da empresa relativo aos trabalhadores com a

mesma categoria profissional, e ainda quaisquer outros elementos justificativos de eventuais diferenças que pudessem existir.

Na sequência dessa solicitação veio a empresa, em 16.09.2009 referir, sucintamente, que:

- A empresa desenvolve a actividade de trabalho temporário;
- *No âmbito dessa actividade recruta, selecciona e admite trabalhadores para ceder a terceiros utilizadores de mão-de-obra;*
- *No âmbito da organização dos seus recursos humanos, os trabalhadores encontram-se distribuídos por área de actividade, sendo essencialmente três áreas, construção civil, restauração e estrangeiro (internacional);*
- *A nível nacional a empresa cedia trabalhadores para as áreas da construção civil e restauração;*
- *Devido à situação conjuntural do país, a actividade da empresa a nível nacional diminuiu drasticamente, tendo mesmo quase deixado de existir;*
- *A empresa deixou de ceder trabalhadores para a área da restauração, mesmo antes da trabalhadora ter entrado em licença de maternidade;*
- *Devido à diminuição acentuada da procura dos serviços que presta, a empresa viu-se obrigada a reorganizar os seus recursos humanos e a diminuir efectivos, de forma a conseguir suportar os custos com a sua actividade;*
- *A trabalhadora desempenhava exclusivamente as suas funções na área da restauração;*
- *Mesmo antes de entrar no período de licença de maternidade a trabalhadora deixou de ter trabalho na área de actividade onde desempenhava funções;*
- *Durante o período de licença de maternidade da trabalhadora, a empresa fez cessar por caducidade o contrato de trabalho a termo da trabalhadora que desempenhava funções na recepção;*
- *A empresa por a situação financeira não lhe permitir suportar custos com mais um trabalhador reorganizou os seus recursos humanos e distribuiu pelos outros trabalhadores as funções até então desempenhadas pela trabalhadora cujo contrato cessou;*
- *Foi no contexto supra referido que a trabalhadora identificada em epígrafe passou a desempenhar assim como os seus colegas, que cumulam com as funções que já vinham exercendo, funções que anteriormente eram desempenhadas exclusivamente pela rececionista e só em situações pontuais e excepcionais, por exemplo na ausência da mesma, pelos restantes trabalhadores;*
- *Todas as tarefas que a trabalhadora alega exercer e que são referidas na citada*

comunicação, como sendo as que passou a exercer quando regressou em 16.02.2009, são também exercidas pelos restantes trabalhadores da empresa;

- Esclarece-se que a trabalhadora apenas não desempenha as funções que desempenhava antes de entrar em período de licença de maternidade por a empresa não ter trabalho para lhe dar na área da actividade onde desempenhava funções, facto que lhe foi transmitido;*
- Esclarece-se ainda que a empresa apenas pediu à trabalhadora para comprar quatro garrafas de água uma única vez. Os outros trabalhadores também já foram comprar água para ser consumida na empresa, por todos;*
- A empresa não distribuiu pelos trabalhadores ..., ... e ... as funções que a trabalhadora desempenhava anteriormente à sua gravidez, por as mesmas terem deixado de existir.*

Os identificados trabalhadores continuam a desempenhar as funções que sempre desempenharam;

- A empresa não vedou o acesso da trabalhadora ao e-mail. O que efectivamente aconteceu foi um problema informático, que por indisponibilidade da assistência técnica apenas foi resolvido passado algum tempo e durante esse período a trabalhadora esteve impedida de aceder ao mesmo, facto que já se encontra resolvido há muito tempo;*
- A trabalhadora auferia actualmente a mesma retribuição de base, no valor de € 650,00, que auferia antes de engravidar e de entrar no período de licença de maternidade, conforme se pode verificar pela cópia dos recibos que se juntam;*
- Na empresa não existe mais nenhum trabalhador com a categoria profissional da trabalhadora;*
- Na empresa para além da trabalhadora apenas existem mais quatro trabalhadores, dois com a categoria de técnico de recursos humanos, um técnico de contabilidade e um auxiliar comercial;*
- A empresa para poder sobreviver à crise económica e financeira que o país atravessa teve de reorganizar os seus recursos humanos e reduzir efectivos;*
- Actualmente e já desde o ano de 2008 que a actividade da empresa a nível nacional é diminuta, exercendo predominantemente a sua actividade a nível internacional, que se consubstancia no recrutamento, selecção e cedência de trabalhadores para o estrangeiro;*
- A empresa não discriminou a identificada trabalhadora, nem esta foi alvo de nenhum tratamento diferenciado.*

1.3. Em 2.07.2009, a trabalhadora comunica à CITE que:

- ... a redução salarial ocorreu antes da minha gravidez, no momento em que consegui evitar uma tentativa de despedimento ilícito de que fui alvo, tendo esta sido uma medida de represália que me foi aplicada;
- ... que já recentemente foram-me comunicadas novas funções, para além da recepção. Desta feita, foi-me pedido que voltasse a contactar clientes antigos com o objectivo de marcar reuniões para apresentação de proposta comercial da ... Mais uma vez não rejeitei esta ordem, tendo inclusive já feito alguns telefonemas e marcado uma reunião. No entanto, solicitei que me enviassem estas novas funções por escrito, o que até à data ainda não aconteceu.

1.4. Em 28.10.2009, a trabalhadora comunica à CITE que na sequência de um acréscimo de trabalho na recepção da empresa, face ao elevado número de pessoas que responderam a anúncios de emprego e que aí se dirigiram para inscrição ou informação sobre as condições de trabalho, e face ao facto de o telefone não parar de tocar, a trabalhadora foi chamada à atenção, pelo seu chefe, por não ter atendido uma chamada do ...

No decurso da interpelação supra referida a trabalhadora voltou a referir que gostaria de desempenhar as suas funções, contratualmente acordadas, e que pessoas que entraram depois de si desempenham essas funções, tendo-lhe sido afirmado que as suas funções contratuais não existiam.

A trabalhadora também afirma que: *Depois do vosso comunicado à empresa; se calhar estrategicamente foi-me dito quando o trabalho da recepção tivesse mais calmo para fazer contactos comerciais com antigos e depois com novos clientes, no sentido de voltarem ou iniciarem trabalhar connosco, desses contactos chegou a existir pedidos de orçamentos, os quais eu enviava, mas no último fui informada que os envios e os contactos eram da responsabilidade de um colega que foi recrutado não há muito tempo para a gerência...*

Neste momento continuo a exercer as funções que não são as minhas contratuais nem as que fazia antes de ir de licença de maternidade...

Mais informo se a pretensão da empresa é trabalhar só com a área da construção civil, sendo eu mulher não sou menos que os homens, poderei também recrutar pessoal para essa área, poderei fazer os contratos e tratar de outros assuntos relacionados com os colaboradores como já fazia anteriormente, pois essas eram as minhas funções.

Na mesma comunicação a trabalhadora envia à CITE uma carta por si dirigida à sua entidade empregadora na qual refere que:

Fui contratada para desempenhar as funções que vieram a ser descritas nos contratos celebrados entre mim e a ..., Lda, em 1.07.2004 e 2.01.2005 (...).

E na verdade desempenhei estas funções até ao início da minha licença de maternidade. Quando, em Fevereiro de 2009, após esta licença, me apresentei ao serviço fui colocada na recepção. Neste posto de trabalho, 90% do meu horário é ocupado no atendimento de telefones e na recepção do público.

Trata-se, pois, de serviços não compreendidos na minha actividade contratada.

Mostrei, na altura, a minha discordância com esta alteração de funções.

Fui-as desempenhando, com zelo e diligencia, no entanto considerando-as sempre como temporárias.

Contudo, decorreram já mais de 6 meses e a situação permanece inalterada.

Pela presente, venho chamar a atenção de V. Ex.^{as} para a necessidade urgente da minha recondução em funções compatíveis com a actividade para a qual fui contratada.

1.5. Compõem, ainda, o presente processo os seguintes elementos:

- Carta da trabalhadora dirigida à empresa, de 26.07.2007;
- Boletim de despesas, de Janeiro de 2007;
- Oito e-mails, de 14.05.2008 e de 15.05.2008;
- Contrato de trabalho a termo incerto, de 2.01.2005;
- E-mail de 3.07.2009;
- Recibos de remuneração de Agosto de 2008, e de Julho de 2009.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como *missão* e um *objectivo* da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas acções.¹

2.2. Nesse sentido, o considerando 25 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados

¹ Considerando 2 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

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

Assim, e de acordo com o artigo 15.º da referida Directiva, sobre a retoma após licença de maternidade, *As mulheres que gozem de licença de maternidade têm o direito, após o termo da licença, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.*

2.3. Ainda de acordo com a Directiva mencionada a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento requer a aplicação de procedimentos adequados por parte dos Estados-Membros.

Neste sentido, os n.ºs 3 e 4 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres a especial protecção 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.

2.4. Na sequência da protecção constitucionalmente consagrada e das normas e princípios comunitários enunciados, o legislador nacional determinou que a trabalhadora, após terminar a licença de maternidade tem direito a retomar a actividade contratada².

2.5. Relativamente ao regime geral das vicissitudes contratuais, anteriormente previsto nos artigos 313.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o empregador podia, quando o interesse da empresa o exigisse, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implicasse modificação substancial da posição do trabalhador.
A ordem de alteração deveria ser justificada, com indicação do tempo previsível.

² Artigo 96.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e após 1 de Maio de 2009, n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2.6. Presentemente, e desde 17 de Fevereiro de 2009, a matéria referida encontra-se prevista nos artigos 115.º a 120.º do Código do Trabalho, nos quais se estabelece que cabendo às partes determinar por acordo a actividade para que o trabalhador é contratado, deve este, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, e deve o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2.6.1. A actividade profissional, nos termos dos n.º 2 e n.º 3 do artigo 118.º, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, designadamente as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

2.6.2. Quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

Essa ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos, constituído contra-ordenação grave a violação desta obrigação de acordo com os n.º 3 e n.º 7 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Este regime pode, nos termos do n.º 6 do artigo 120.º, ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2.7. Face ao acervo legislativo descrito e considerando que:

2.7.1. A anterior legislação previa no n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, em conjugação com o artigo 35.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional e nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo da licença por maternidade, incumbia ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentavam no exercício desse direito;

2.7.2. Após a revisão do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e no mesmo sentido do previsto na anterior legislação (n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º do Código do Trabalho) incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação, no caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas

condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de licenças por parentalidade³.

Assim sendo, é dever da entidade empregadora afastar quaisquer indícios de discriminação por motivo de maternidade.

2.8. Face à factualidade apresentada no presente processo a entidade empregadora alega que, a nível nacional, e enquanto empresa de trabalho temporário, cedia trabalhadores para as áreas da construção civil e restauração, e que, face à situação conjuntural do país, essa actividade a nível nacional quase deixou de existir.

Anteriormente à licença de maternidade da trabalhadora, a empresa deixou de ceder trabalhadores para a área da restauração, área essa na qual a trabalhadora desempenhava exclusivamente as suas funções tendo por isso, deixado de prestar o seu trabalho nessa área.

Assim, e em face da necessidade de reorganizar os seus recursos humanos, e com a cessação, por caducidade, do contrato de trabalho a termo de uma trabalhadora que desempenhava funções na recepção, distribuiu, pelos outros trabalhadores e também pela trabalhadora, quando regressou da licença por maternidade, em 16.02.2009, as funções que a recepcionista desempenhava.

A entidade empregadora alega, ainda, que a trabalhadora só não desempenha as funções que desenvolvia anteriormente à licença por maternidade porque *a empresa não tem trabalho para lhe dar na área da actividade onde desempenhava funções, facto que lhe foi transmitido.*

As funções que a trabalhadora desempenhava anteriormente à sua gravidez não foram distribuídas pelos seus colegas, uma vez que as mesmas deixaram de existir.

Não existem, na empresa, trabalhadores com a categoria profissional da trabalhadora, sendo que esta auferia uma retribuição base igual à que auferia antes da gravidez e da licença por maternidade, juntando como prova dois recibos de vencimento, um de 25.08.2008, e outro de 25.07.2009.

Actualmente, a empresa tem ao seu serviço mais quatro trabalhadores, dois técnicos de recursos humanos, um técnico de contabilidade e um auxiliar comercial e, desde 2008, exerce predominantemente a sua actividade a nível internacional, no recrutamento, selecção e cedência de trabalhadores para o estrangeiro.

³ Vide, igualmente, o Considerando 30 e o artigo 19.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.9. Ora, de acordo com o contrato de trabalho que a trabalhadora juntou a este processo, o conteúdo funcional da sua categoria profissional de assistente administrativa e comercial é o de:

- Colaborar com o chefe de secção;
- No impedimento desse chefe, coordenar e controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores comerciais com actividades afins;
- Executar tarefas de apoio à parte comercial, analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la;
- Executar tarefas comerciais de apoio à gestão de recursos humanos;
- Registrar e conferir dados relativos à assiduidade do pessoal;
- Actualizar as informações dos processos individuais do pessoal;
- Reunir documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal;
- Efectuar os contactos necessários;
- Elaborar mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais.

As tarefas descritas têm natureza genérica e não estão adstritas a qualquer das três áreas definidas pela empresa – construção civil, restauração e estrangeiro.

A trabalhadora que apresenta um contrato a termo incerto, com data de 2.01.2005, e cuja justificação foi o aumento da procura dos serviços da empresa, motivada pelo evento do *Euro 2004*, permanece ao serviço da empresa e alega desempenhar tarefas que não se encontram no conteúdo funcional descrito no seu contrato.

2.10. Face ao exposto, e na ausência de elementos fornecidos pela entidade empregadora não se conclui que, embora a trabalhadora tenha sido encarregue (por necessidades da empresa) da execução de tarefas que incumbiam à recepcionista, cujo contrato cessou durante o seu período de licença por maternidade, tal facto não tenha implicado modificação substancial da sua posição laboral.

Atendendo a que uma trabalhadora que regressa do gozo de licença por maternidade tem direito a retomar a actividade contratada e que esse direito tem origem nos princípios fundamentais do direito comunitário e nos direitos fundamentais consagrado na Constituição da República Portuguesa, constituindo um regime especial, afigura-se poder existir um tratamento menos favorável desta trabalhadora na sequência do exercício do seu direito ao gozo da licença por maternidade.

Na verdade, a entidade empregadora quando afirma que: *a trabalhadora identificada em epígrafe passou a desempenhar assim como os seus colegas, que cumulam com as funções que já vinham exercendo, funções que anteriormente eram desempenhadas*

exclusivamente pela recepcionista e só em situações pontuais e excepcionais, por exemplo na ausência da mesma, pelos restantes trabalhadores.

Todas as tarefas que a trabalhadora alega exercer e que são referidas na citada comunicação, como sendo as que passou a exercer quando regressou em 16.02.2009, são também exercidas pelos restantes trabalhadores da empresa.

Esclarece-se que a trabalhadora apenas não desempenha as funções que desempenhava antes de entrar em período de licença de maternidade por a empresa não ter trabalho para lhe dar na área da actividade onde desempenhava funções, facto que lhe foi transmitido, não clarifica em que medida as funções descritas no contrato celebrado com a trabalhadora não se aplicam à área internacional na qual se procede ao recrutamento, selecção e cedência de trabalhadores para o estrangeiro, e porque motivo, apenas a trabalhadora não acumula as suas funções contratuais com o exercício das tarefas anteriormente desempenhadas pela recepcionista.

De igual modo, a entidade empregadora não comprova que as funções actualmente desempenhadas pela trabalhadora se encontram dentro do mesmo grupo ou carreira profissional e não comprova que essas funções não implicam modificação substancial da sua posição laboral.

Nesta medida, a entidade empregadora confirma que a trabalhadora está a desenvolver tarefas que não correspondem às descritas no seu contrato de trabalho e não explica, não comprova e não demonstra em que medida as funções da trabalhadora deixaram de existir, ou em que medida a trabalhadora não pode desempenhar as suas funções noutra área onde se desenvolve a actividade que caracteriza o objecto social da empresa (recrutamento, selecção e cedência de trabalhadores), tanto mais que a trabalhadora refere ser das *mais antigas colaboradoras da empresa e com maior nível de escolaridade*, o que não é contestado.

- 2.11.** Relativamente à remuneração auferida pela trabalhadora, a empresa comprova que o valor da remuneração se mantém inalterado antes e depois da licença por maternidade e de valor igual ao constante da Cláusula II do contrato de trabalho existente desde 2.01.2005, muito embora não comprove qual o valor da remuneração paga à trabalhadora antes do início do seu estado de gravidez, como lhe tinha sido solicitado por esta Comissão, ou até a existência ou inexistência de qualquer retribuição variável auferida pela trabalhadora em momento anterior ao seu estado de gravidez⁴.

⁴ Sobre igualdade de retribuição *vide*, na anterior legislação, o n.º 3 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e, actualmente, os n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** Em conclusão, e atendendo ao quadro legal supra-referido e à factualidade descrita no presente parecer, afigura-se existirem indícios de discriminação da trabalhadora em virtude do gozo da licença por maternidade, por violação do direito a retomar a actividade contratada.
- 2.13.** Não obstante, a trabalhadora na invocação do seu direito a retomar a actividade contratada, informa a CITE que após o contacto realizado por esta Comissão, *foi-me dito quando o trabalho da recepção tivesse mais calmo para fazer contactos comerciais com antigos e depois com novos clientes, no sentido de voltarem ou iniciarem trabalhar connosco, desses contactos chegou a existir pedidos de orçamentos, os quais eu enviava, mas no último fui informada que os envios e os contactos eram da responsabilidade de um colega que foi recrutado não há muito tempo para a gerência....* Neste sentido, a CITE entende recomendar à empresa a mais célere regularização da situação laboral da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Atendendo ao quadro legal supra referido e à factualidade descrita no presente parecer, afigura-se existirem indícios de discriminação da trabalhadora em virtude do gozo da licença por maternidade, por violação do direito a retomar a actividade contratada.
- 3.2.** A CITE recomenda à empresa ..., Lda., a célere regularização da situação laboral da trabalhadora ..., e que no prazo de 60 dias comunique à CITE o desenvolvimento dado a esta matéria, por forma a evitar a eventual comunicação do presente parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho, conforme decorre da alínea g) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2009**