

PARECER N.º 10/CITE/2013

Assunto: Igualdade e não discriminação em função do sexo – assédio de trabalhadora lactante.

Processo n.º 965 – QX/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 19.10.2012, do Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Financeira (SINTAF), uma queixa apresentada pela trabalhadora ... na qual relata os factos que em seguida se transcrevem:

“1. ..., associada do SINTAF, trabalhadora com vínculo contratual sem termo na empresa ..., a prestar funções com a categoria de Consultora Comercial (...) é trabalhadora lactante.

2. Ao regressar à empresa após o gozo da licença parental inicial a dia 19 de março de 2012, não tinha o seu posto de trabalho nem cartões de acesso à empresa.

3. Solicitou verbalmente reunião com o Diretor Geral que apenas a recebeu uma semana depois e nessa reunião foi proposto à trabalhadora a rescisão por mútuo acordo, proposta recusada pela trabalhadora.

4. Após recusa da assinatura da rescisão, ficou a trabalhadora durante um mês sem funções apenas a cumprir o seu horário de trabalho.

5. *É então, a essa data, reintegrada na equipa comercial a desempenhar as suas funções no acompanhamento aos Pontos de Venda.*

6. *No mês de junho é informada que iria mudar de funções, passando para o departamento de recuperação de crédito, sem qualquer alteração ao contrato nem acordo da trabalhadora.*

7. *No mês de julho volta a ser abordada por duas vezes na mesma semana para que aceitasse e assinasse a rescisão por mútuo acordo.*

8. *A 4 de setembro um trabalhador é transferido para o departamento de recuperação, onde tem recebido formação por parte da trabalhadora, tendo, inclusive sido transferidos para este trabalhador alguns clientes acompanhados pela trabalhadora.*

9. *Na última semana de setembro a trabalhadora foi convocada para uma reunião, onde lhe foi transmitido que tinha dado entrada um processo de despedimento coletivo, decisão que não foi ainda transmitida por escrito, nem há conhecimento de que tenha sido pedido o parecer, nos termos legalmente exigidos, à CITE.*

10. *Mais, o despedimento coletivo verbalmente anunciado será apenas em relação aos três trabalhadores, sindicalizados, que se recusaram a aceitar a rescisão por mútuo acordo.*

11. *A trabalhadora está a ser vítima de discriminação em razão do sexo, proibida pelo n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho e pelo n.º 2 do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.*

12. A trabalhadora continua a ser pressionada para rescindir o seu contrato tendo sido vítima de assédio moral por parte da empresa durante o seu período de amamentação que terminou a 13 de outubro.

13. Pelo que se solicita a intervenção dessa Comissão a fim de pôr termo à prática discriminatória da participada, bem como à remissão para as entidades competentes, nomeadamente à ACT, da presente Comissão, para o procedimento contraordenacional respetivo”.

- 1.2.** Em 14.11.2102 foram solicitados, à entidade empregadora, os esclarecimentos tidos por convenientes sobre as exposições supra mencionadas. Na sequência dessa solicitação veio a empresa, em 29.11.2012, referir o que se transcreve:

“A sociedade ..., S.A., de ora em diante designada por [...].

A ... não aceita e impugna expressamente, por não corresponderem à verdade, todos os factos que lhe são imputados na Queixa apresentada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Financeira (“SINTAF”), que pretendem indiciar a prática de uma alegada discriminação em razão do sexo relativamente à Colaboradora ...

No primeiro trimestre de 2012, a ..., face às vicissitudes do mercado em que opera, iniciou uma reestruturação interna, tendo, por essa ocasião, entre outras medidas, decidido proceder à extinção do seu Departamento Comercial.

Com a extinção do Departamento Comercial registou-se uma diminuição



da sua atividade, e, em consequência, verificou-se a necessidade de reduzir os custos fixos, designadamente os relacionados com recursos humanos, ajustando-os à nova realidade. Por esta ordem de razão, no decurso dos meses de fevereiro e março de 2012, a ... propôs a 7 colaboradores, entre os quais a Senhora ..., a cessação do contrato de trabalho.

Nessa data, a Colaboradora ... foi a única que não aceitou a cessação do contrato de trabalho por acordo.

As condições apresentadas aos 7 colaboradores para a cessação do contrato de trabalho foram iguais, não tendo havido nenhum tratamento diferenciado pela ... entre eles, designadamente em função da idade, sexo, e/ou muito menos, pelo fato, de serem ou não trabalhadores ao abrigo de proteção da legislação laboral de parentalidade.

Com efeito, o regresso da Colaboradora ... da licença parental inicial e a apresentação da proposta que lhe foi endereçada foi meramente coincidente.

Atenta a reestruturação operada na Empresa a essa data, isto é, com a extinção do Departamento Comercial, a Colaboradora ..., independentemente de se encontrar a exercer funções, e/ou tão pouco por estar a aleitar/amamentar, à semelhança do que sucedeu com os demais colegas de trabalho afetos a este mesmo Departamento, teria sido sempre contactada.

Aliás, o comportamento inverso é que poderia ser considerado como uma medida discriminatória e violadora do princípio da igualdade.

Relativamente à circunstância da Colaboradora, no dia 19 de março de 2012, aquando do seu regresso, não ter cartão de acesso às instalações da Empresa, também este fato é facilmente esclarecido na medida em que, conforme é do conhecimento de todos os Colaboradores da Empresa, desde 31 de agosto de 2011, data em que a colaboradora se encontrava ausente da Empresa, em virtude de se encontrar de baixa médica seguida de licença parental, a ... tinha procedido à troca dos cartões de todos os colaboradores (designadamente porque passaram a ter fotografia de identificação), pelo que, apenas na data em que a mesma retomasse funções, por questões de segurança interna, lhe seria entregue novo cartão.

Uma vez mais, tal medida não constitui a prática de ato discriminatório dado que foi o procedimento adotado para todos os colaboradores que se encontravam ausentes, por qualquer motivo, da Empresa (por exemplo de baixa, de férias, de licença sem retribuição ou outros).

Ora, uma vez que a Colaboradora ... foi a única dos colegas do Departamento que não aceitou a cessação do contrato de trabalho por acordo, dado que as funções até então desempenhadas haviam sido extintas, e atendendo a que a Empresa, por essa ocasião assistia a uma diminuição acentuada da sua atividade, transitoriamente e até que pudessem ser-lhe atribuídas novas funções compatíveis com as suas habilitações e experiência atentas as disponíveis na Empresa, verificou-se uma diminuição temporária de tarefas.

Da aludida reestruturação, dado o esvaziamento de funções, a Colaboradora ... no início do mês de maio de 2012 foi transferida para a

área de venda de viaturas usadas onde se encontravam 4 assistentes comerciais.

Acresce que no mês de julho de 2012, também a área de venda de viaturas usadas foi externalizada, tendo sido acordado que a Colaboradora ... e um Colega seriam alocados à Direção de Recuperação de Créditos, estrutura onde, desde então, tem exercido funções de consultora comercial de recuperação de crédito.

Em consequência da reestruturação transversal efetuada desde o início do ano de 2012 na ..., que conduziu à extinção de Departamentos e à externalização gradual de Áreas/Serviços, tendo em vista uma maior eficiência, maximização do potencial da estrutura e adequação da mesma à atual conjuntura económico-financeira, a estrutura de recursos humanos da empresa tornou-se sobredimensionada, pelo que se assistiu à necessidade de rever o número de efetivos, reduzindo o número de postos de trabalho a ela afetos.

Para esse efeito, na presente data, 16 dos 32 contratos de trabalho em vigor no início do ano já foram objeto de cessação, todos eles, por mútuo acordo.

Foi nesse âmbito que, privilegiando sempre a via negocial, no início do mês de julho de 2012, conforme foi do conhecimento público e generalizado, a ... apresentou à Colaboradora ... e a 11 colegas uma proposta com vista à cessação do contrato de trabalho por acordo, tendo promovido duas reuniões para o efeito: uma primeira reunião para apresentação das condições financeiras e sociais da proposta e uma segunda reunião, na semana seguinte, para que os Colaboradores

informassem da sua decisão.

Atento a aludida reestruturação em curso desde o início do ano, e ao emagrecimento gradual de funções, há Colaboradores que têm sido transferidos de áreas, como sucedeu com o Colega ... que, desde setembro de 2012 tem exercido funções na área de Recuperação da Direção de Recuperação da Crédito ainda que com caráter interino e meramente temporário.

Contrariamente ao invocado no ponto 9 da Queixa, ainda que a Empresa possa ter mencionado numa reunião realizada no mês de setembro de 2012 que o processo de reestruturação não se encontra ainda concluído, não é verdade que tenha sido iniciado qualquer processo de despedimento coletivo, dado que, se tal tivesse, entretanto ocorrido, e a Colaboradora estivesse integrada, tal procedimento estaria sujeito às normas legais aplicáveis, e a mesma teria sido notificada por escrito dessa intenção, o que, até à presente data, não sucedeu.

Por último, importa ainda esclarecer que a Empresa apenas tomou conhecimento de que os Colaboradores ..., ... e ... são sindicalizados no SINTAF no dia 28 de setembro de 2012, data em que foi entregue nos recursos humanos em mão por um representante do referido sindicato, um comprovativo de inscrição do sindicato, com efeitos "retroativos" a julho de 2012 (conforme Documento 1 que se anexa e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).

Pelo exposto supra, e sem prejuízo de quaisquer esclarecimentos adicionais que entendem por conveniente, deve a Queixa melhor identificada supre ser arquivada dado que, facilmente, se comprova que

a ... não praticou nenhum ato que constitua a violação de qualquer infração legal designadamente, muito menos a prática de discriminação em razão do sexo, filiação sindical, assédio, ou outro.

Aliás, pelo contrário, nunca houve da parte da ... qualquer tratamento diferenciador entra a Colaboradora, ou qualquer outro colega que não tenha aceite a proposta de revogação do contrato da trabalho, do que conferido pela Empresa aos restantes Colegas, designadamente da informação disponibilizada para o exercício das funções, da participação em reuniões, do acesso a Instalações, ou quaisquer outras.

Também importará referir ainda que, conforme é aferível dos fatos supra descritos, a Empresa tem feito um esforço redobrado em ajustar os recursos humanos disponíveis internamente à nova estrutura que, pela externalização de serviços, sofreu, desde o início do ano em curso, um verdadeiro emagrecimento.

Prova disso têm sido, exatamente, as tarefas que têm sido atribuídas à Colaboradora que, para espanto da Empresa, vem, agora, apresentar esta Queixa, não tendo, a Empresa privado, em momento algum, quaisquer direitos que assistissem à mesma, designadamente os previstos nos artigos 35.º seguintes do Código do Trabalho.

Os fatos alegados pela Colaboradora não são sequer consistentes dado que, por um lado tenta imputar à Empresa a prática de atos discriminatórios por ser trabalhadora lactante, sem nunca enunciar quaisquer fatos concretos que já algures vez tenham sido praticados pela Empresa a este respeito, Por outro lado, tenta invocar-se a "condição" de um tratamento diferenciador relativamente a 3

trabalhadores sindicalizados (cujo fato a Empresa apenas teve conhecimento em momento posterior à data em que foi proposta a cessação do contrato).

Pede-se assim o arquivamento do processo n.º 965/QX/2012, por considerarmos como afastados, todos e quaisquer indícios de violação, pela ..., 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.

Caso necessitem de algum esclarecimento não hesitem em nos contactar.

Junta: 1 Documento”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** De acordo com o preconizado no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, diploma que aprovou a Lei Orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CITE é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

- 2.2.** Nos termos do disposto na alínea a) do artigo 3.º do referido diploma legal, compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.
- 2.3.** Compete ainda à CITE, de acordo com o previsto na alínea e) do mencionado artigo 3.º apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.4.** Importa salientar que a Constituição da República preconiza o princípio da igualdade no seu artigo 13.º, nos termos do qual todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, não podendo ninguém ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Por seu turno, dispõe a alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º da lei fundamental que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: A prestação do trabalho em condições de

higiene, segurança e saúde.

- 2.5.** Por seu lado, o Código do Trabalho, ao dispor sobre conceitos em matéria de igualdade e não discriminação, considera ocorrer 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 preconizando ainda que a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação constitui discriminação.
- 2.6.** Saliente-se que, a CITE convidou a entidade empregadora a pronunciar-se sobre a queixa em análise, em obediência ao princípio do direito ao contraditório e à inversão do ónus da prova, tendo em seguida solicitado à trabalhadora e ao Sindicato que a representa que apreciassem a resposta da empresa, sobre a qual não teceram qualquer consideração.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Atendendo ao quadro legal supra referido e à factualidade descrita no presente parecer, a CITE delibera não existirem indícios da prática de assédio em virtude de discriminação da trabalhadora ... por motivo do gozo dos direitos relacionados com a parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2013**