



PARECER N.º 134/CITE/2013

Assunto: Igualdade e não discriminação em virtude do exercício de direitos relacionados com a maternidade – Direito a dispensa para amamentação e transferência de local de trabalho
Processo n.º 1054 – QX/2012

I – OBJETO

1.1. Em 13.11.2012, a trabalhadora ... solicitou à CITE intervenção junto da sua entidade empregadora ..., UNIPESSOAL, LDA., nos seguintes termos:

Assunto: ...

Data: 06 de novembro de 2012

Exmos. Senhores,

..., trabalhadora da ... Unipessoal, Lda., venho, pela presente, apresentar queixa daquela empresa, considerando que os seus representantes, ilícita e ilegalmente, têm vindo a exercer pressão (que não poderá deixar de ser considerada assédio, o que será discutido na altura apropriada), e que tem tido nefastas, incomensuráveis consequências no meu bem estar e saúde e, porventura mais gravosamente, na saúde da minha família, nomeadamente dos meus recém nascidos filhos.

Desde há mais de um ano (após conhecimento da minha gravidez) que a ... tem lançado mão de todos os expedientes para me despedir ou para forçar uma alegada negociação, sendo certo que pretendo preservar o



meu posto de trabalho que, quero crer, só está em risco por ter sido mãe. Em setembro de 2011, houve uma tentativa de pressão para celebração de acordo de cessação (que em nada configurava um acordo, na medida em que eu desejava manter o meu posto de trabalho e, ainda, porque as condições propostas não mereceram qualquer negociação).

Nessa altura já me encontrava grávida e já desse estado havia dado conhecimento à empresa. Tendo recusado tal acordo, foi-me instaurado inusitado processo disciplinar de que anexo as peças fundamentais, dando por reproduzida a resposta à Nota de Culpa.

Entretanto, após vários episódios que puseram em risco o saudável crescimento dos meus filhos e que me obrigaram a interromper a prestação do meu trabalho, fui mãe de gémeos e exerci o meu direito ao gozo da respetiva licença de maternidade.

Aquando do regresso ao trabalho, quando julgava ter sido ultrapassada a perseguição a que fora sujeita, eis que fui confrontada com a pressão inqualificável de me deslocar, passando a exercer as minhas funções exclusivamente nas Ilhas.

Independentemente de ajuizar se é legal ou não tal ordem, sem qualquer justificação e sem estar informada de qualquer previsão no tempo, o certo é que mãe de gémeos, mãe de um filho que necessita de fisioterapia conforme declaração junta com informação que foi prestada também à empresa, coloquei à empresa diversas questões às quais obtive somente a resposta da força e da decisão sem qualquer informação.

Mãe lactante, não poderei deixar os meus filhos no ... pelo que a empresa deverá, salvo melhor opinião, providenciar condições para a minha estadia e dos meus filhos.

Mais, deverá também providenciar meios para que possa regressar ao ... e voltar às Ilhas sempre que tiver consulta de fisioterapia marcada (sendo certo que, infelizmente, não existe na Ilha possibilidade deste acompanhamento).



Mas a empresa, cega na perseguição para que me terá eleito, nem resposta me dá a uma questão de todos sobejamente conhecida: as companhias aéreas, digamos europeias, não permitem que um maior seja acompanhado por mais do que um recém nascido. Dito de outra forma, a empresa terá, ainda, de suportar os custos de deslocação (ida e volta) de um terceiro para me acompanhar.

A tudo isto, com uma insensibilidade revoltante, a empresa nada tem respondido.

Tal comportamento, que viola o bom senso e os mais elementares direitos de um progenitor, arrastou-me de forma clara para uma situação de fragilidade que obrigou a baixa médica, entretanto já verificada pelo crivo de avaliações de Juntas Médicas.

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

1.2. Em 10.12.2013, foi contactada a entidade empregadora nos termos que se transcrevem:

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

No âmbito das suas atribuições esta Comissão aprecia 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; presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (alíneas e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

Neste âmbito, e em 13.11.2012, foi recebida na CITE exposição da trabalhadora ...

De acordo com a exposição remetida, a exponente é trabalhadora da empresa ... UNIPESSOAL, LDA e em setembro de 2011, já em situação de gravidez, do conhecimento da empresa, foi abordada pela entidade empregadora numa “tentativa de pressão para celebração de acordo de cessação” do contrato de trabalho.

“Tendo recusado tal acordo, foi-me instaurado inusitado processo disciplinar”.

Após regressar da licença parental inicial, e na qualidade de trabalhadora lactante, foi “confrontada com a pressão inqualificável de me deslocar, passando a exercer as minhas funções exclusivamente nas Ilhas”.

A trabalhadora é mãe de gémeos e mãe de um filho que necessita de fisioterapia.

A trabalhadora, esclarece que, como “Mãe lactante, não poderei deixar os meus filhos no ..., pelo que a empresa deverá, salvo melhor opinião, providenciar condições para a minha estadia e dos meus filhos”.

Mais esclarece que a empresa “deverá também providenciar meios para que possa regressar ao ... e voltar às Ilhas sempre que tiver consulta de



fisioterapia marcada (sendo certo que, infelizmente, não existe na Ilha possibilidade deste acompanhamento).”

Face ao exposto, importa esclarecer o seguinte:

O considerando (23) da Diretiva 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 atividade profissional (reformulação) refere expressamente 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 n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito da 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 de retribuição ou de quaisquer regalias.

O artigo 47.º do Código do Trabalho, prevê uma dispensa diária para amamentação (a gozar em dois períodos distintos, no máximo de uma hora cada) que no caso de gémeos é acrescida em mais meia hora por cada gemelar além do primeiro.

A violação do direito à amamentação consubstancia uma contraordenação grave, de acordo com o n.º 7 do artigo 47.º do Código do Trabalho.

De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 29.º do Código do Trabalho, entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente



baseado em fator de discriminação (como por exemplo o sexo, na sequência do exercício de direitos relacionados com a maternidade, designadamente a licença parental inicial e o direito à amamentação consignados nos artigos 40.º e 47.º do Código do Trabalho), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assim, a violação de disposições legais sobre proteção da parentalidade diretamente relacionadas com a condição biológica da mulher, como é a amamentação, podem indiciar discriminação de trabalhadora no que respeita a condições de contratação, em razão do sexo (artigo 24.º do Código do Trabalho), e qualquer comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação praticado no próprio emprego, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil degradante, humilhante ou desestabilizador, pode indiciar a prática de assédio, nos termos previstos no artigo 29.º do Código do Trabalho.

De salientar, ainda, que se presume abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação, conforme a alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho.

Mais se informa que o despedimento de trabalhadora lactante constitui a entidade empregadora no dever de solicitar o parecer prévio à CITE, de acordo com o previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho.



Face ao que antecede, e nos termos previstos no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da CITE, para o cumprimento do princípio do contraditório, muito se agradece indicação quanto relativamente à matéria se ofereça, chamando a atenção para o disposto no n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho que determina que incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

Nos termos previstos no n.º 2 do artigo 71.º do Código do Procedimento Administrativo, o prazo para resposta a este ofício é de 10 dias úteis contados da sua receção.

- 1.3. Em 2.01.2013, a entidade empregadora responde à CITE conforme se transcreve:

Assunto: Resposta à exposição da trabalhadora ... – Igualdade e não discriminação em virtude do exercício de direitos relacionados com a maternidade

V/ Processo n.º 1054-QX12012, V/ Ref 2754, datada de 12 de dezembro de 2012

Exmos. Senhores,

Vimos pela presente apresentar resposta ao V/ ofício mencionado em assunto no que concerne à exposição da trabalhadora ...

Cumpre esclarecer, que é completamente falso que a n/ empresa, na qualidade de entidade patronal, da trabalhadora em questão tenha violado quaisquer disposições legais sobre a 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, conforme se passa a expor:

A trabalhadora alega que em setembro de 2011, já em situação de gravidez, a «entidade empregadora “numa tentativa de pressão para a celebração de acordo de cessação” do contrato de trabalho. “Tendo recusado tal acordo, foi-me instaurado processo disciplinar”», ora tal facto é completamente falso.

O processo disciplinar foi instaurado em 17 de outubro de 2011 por a trabalhadora ... ter entrado de baixa (incapacidade temporária para o trabalho) em 03 de outubro de 2011 e não ter procedido à entrega voluntária do veículo da empresa conforme normas da empresa e declaração de utilização da viatura da empresa, as quais são do conhecimento de todos os trabalhadores inclusive a trabalhadora ..., conforme doc. n.º 1 que se junta – Processo Disciplinar.

De referir que, em 03 de outubro, 07 de outubro, 11 de outubro, o superior hierárquico da trabalhadora solicitou à trabalhadora ... a entrega voluntária da viatura de serviço, atendendo que a mesma estaria de baixa médica.

A trabalhadora desobedeceu ilegítimamente as ordens dadas pelo responsável hierarquicamente superior relativamente à obrigação de entregar a viatura de serviço, não tendo entregue o veículo nem voluntariamente nem em nenhuma das datas indicadas pela entidade patronal, conforme verificar da análise do processo disciplinar (doc. n.º 1).

De referir que, contrariamente ao alegado, o processo disciplinar não foi nenhuma tentativa de pressão por a trabalhadora ter recusado um suposto acordo de cessação do contrato de trabalho. Se assim fosse o processo disciplinar teria sido elaborado com vista ao despedimento, o que não foi o caso.

O processo disciplinar não foi instaurado pela facto da trabalhadora se encontrar grávida e/ou com o intuito de a despedir mas sim pelo facto desta ter desobedecido a ordens e instruções da entidade patronal. Aliás, várias foram as tentativas frustradas da entidade patronal em resolver a situação sem o recurso a um procedimento disciplinar e aplicação de sanção, uma vez que por duas vezes a entidade empregadora disponibilizou dois trabalhadores para irem a casa a trabalhadora em questão a fim de levantarem a viatura e



respetivas chaves e evitarem que esta se deslocasse à sede da empresa (Lisboa) para entrega da mesma, mas sem sucesso.

Mais, se efetivamente a entidade patronal violasse o princípio da 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 teria de ter aberto pelo menos Quatro processos disciplinares, atendendo que pelo menos quatro das suas trabalhadoras (para além da trabalhadora em questão) estiveram grávidas!!!

A título informativo as trabalhadoras que estiveram grávidas no mesmo ano da trabalhadora em questão foram ..., ..., ... e ...

Aliás, a trabalhadora ... esteve grávida ao mesmo tempo que uma das suas colegas de trabalho, ..., com a mesma categoria profissional e funções, sendo que esta trabalhadora cumpriu com todas as normas da empresa e entregou o veículo quando entrou em licença de maternidade, bem como quando regressou ao trabalho foi-lhe novamente facultado o veículo e concedido, como é concedido a todas as trabalhadoras, as dispensas diárias legais para amamentação.

Se efetivamente a entidade patronal tivesse violado o princípio da igualdade e não discriminação de sexos e proteção da paternidade, a trabalhadora teria impugnado a sanção disciplinar aplicada e, certamente, teria recorrido para o Tribunal, o que não se verificou e nem se poderia verificar atendendo que não existiu nenhuma discriminação.

Perante o exposto, não se verifica nenhuma situação de tratamento menos favorável do que aquela que tenha sido, ou venha a ser dado a outras trabalhadoras em situações comparáveis.

No que concerne á “pressão inqualificável de me deslocar, passando a exercer as minhas funções exclusivamente nas Ilhas” é completamente falso.

Primeiro, refira-se que a trabalhadora já desempenhava funções nas Ilhas dos Açores, conforme docs. n.ºs 2 a 8 que se juntam.



Em segundo lugar, cumpre esclarecer que, a empresa sempre teve o cuidado em proteger a segurança e saúde da trabalhadora, pois quando esta se encontrava no período de gestação a entidade patronal entendeu que seria melhor suspender as suas idas às ilhas, a fim de evitar a tribulação dos voos e deslocações.

Em terceiro lugar, aquando da comunicação do regresso da trabalhadora às suas funções, a entidade patronal comunicou à trabalhadora que a mesma regressaria às suas funções nas ilhas dos Açores, local onde já desempenhava tais funções, e passaria a fazer também a ilha da Madeira, pois a empresa teve uma reestruturação e reorganização do quadro pessoal e zonas de trabalho, conforme doc. n.º 9 que se junta.

Saliente-se que o contrato de trabalho da trabalhadora determina que a trabalhadora exercerá a sua atividade em todo o território nacional, bem com a sua eventual permanência num determinado local ou área geográfica, não equivale à renúncia da possibilidade de o mesmo ser deslocado para qualquer área geográfica, escritório, estabelecimento ou unidade de negócio da entidade patronal, conforme se verifica na cláusula terceira do contrato de trabalho que se junta como doc. n.º 10.

Como é do conhecimento comum e da trabalhadora, a categoria profissional de delegado de informação médica não está sujeito a um local de trabalho fixo face à natureza da atividade laboral à qual não se compadece com a fixação de um local predominante.

A trabalhadora sabia que ao regressar ao trabalho voltaria a desempenhar as suas funções na região das ilhas dos Açores, região que já fazia, e cumulativamente da ilha da Madeira, com todas as condições que a empresa sempre lhe proporcionou.

Por outro lado, cumpre referir que, a trabalhadora esteve de baixa médica desde 03 de outubro de 2011 até julho de 2012. Posteriormente, esteve de férias sendo que regressaria ao trabalho em agosto, com ações de formação,

na sede da empresa, para atualização de conhecimentos e produtos, atenta à sua ausência prolongada, conforme docs. n.ºs 11 e 12 que se juntam.

A entidade patronal marcou a estadia da trabalhadora num hotel, contudo a mesma não compareceu, tendo voltado a entrar de baixa médica, conforme docs. 13 a 19 que se juntam.

Apenas a 15 de novembro de 2012, a trabalhadora regressou ao trabalho, tendo-lhe sido dada formação durante apenas o período de dois dias úteis porque a mesma voltou a entrar de baixa, conforme docs. n.º 20 e 21 que se juntam.

Nesses dois dias de trabalho/formação, a entidade patronal concedeu a dispensa diária para a trabalhadora poder amamentar as suas crianças, tal como faz e fará com todos os trabalhadores.

Ora, como pode alegar a trabalhadora que a entidade patronal se encontra a violar os dever de dispensa para amamentação se apenas trabalhou dois dias no ano de 2012 e nesses mesmos dias gozou a dispensa diária para amamentação!!!

A entidade patronal ficou bastante surpresa com o presente ofício da CITE, o qual tem por base uma queixa da trabalhadora datada de 13 de novembro de 2012, porquanto nunca a trabalhadora manifestou qualquer indício nesse sentido, bem como nunca indicou nem poderia indicar tratamento diferenciado em relação às demais colegas, por o mesmo não existir.

Muito se estranha ter apresentado queixa a V. Exas. a 13 de novembro de 2012 quando nessa mesma data enviou carta para a empresa (vide doc. n.º 20) informando ter decidido por livre iniciativa e vontade interromper a baixa médica e regressar à sua atividade “o meu regresso ao trabalho facilitará a minha recuperação” (...)“proceder ao meu regresso ao trabalho a partir do dia 15 de novembro de 2012” (vide doc. n.º 20).

Nessa data, em novembro de 2012, já a trabalhadora sabia faz alguns meses que o seu local de trabalho continuava a ser as ilhas dos Açores acrescida da ilha da Madeira e que sempre se prontificou a trabalhar nessas zonas.



Face ao exposto, facilmente se verifica que não existe qualquer diferença de tratamento em relação aos demais colegas, nem existe nenhum fator de discriminação.

Neste momento e face ao v/ ofício a n/ empresa, na qualidade de entidade patronal, ficou com serias dúvidas sobre o motivo da baixa médica e do período prolongado da mesma, atendendo a que os filhos da trabalhadora fazem um ano no início de janeiro de 2013.

- 1.4. Em 29.01.2013, a trabalhadora tendo sido informada sobre a resposta da entidade empregadora e instada a pronunciar-se fundamentadamente sobre a matéria, designadamente, no que se refere ao efetivo exercício do direito à amamentação, assim como a autorização expressa para remessa do processo para a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), respondeu o seguinte:

Assunto: Igualdade e não discriminação em virtude do exercício de direitos relacionados com a maternidade

N/Processo n.º: 1054-QX/2012

Exmos. Senhores,

Na sequência da resposta que me foi enviada, por Vossas Excelências, apresentada pela entidade empregadora ..., Unipessoal, Lda., venho explicitar o ocorrido:

Relativamente ao processo disciplinar que me foi instaurado por alegadamente não ter procedido à entrega voluntária da viatura, tal não tem qualquer fundamento, uma vez que sempre me disponibilizei para o fazer. Na verdade, encontrando-me impedida de conduzir, em virtude de estar obrigada a repouso por motivo de gravidez de risco, contactei o meu chefe (Sr. ...) imediatamente no final da consulta em que de tal tomei



conhecimento para lhe comunicar que a Dra. ... (obstetra que me seguia) tomara a decisão já exposta. Em resposta, o Sr. ... referiu-me, de facto, que eu teria de entregar a viatura num de dois dias que lhe dariam mais jeito, por se encontrar na zona de Coimbra – quinta-feira ou segunda-feira seguintes –, ao que prontamente acedi, tendo ainda acrescentado que conciliaria a disponibilidade do meu marido ou da minha advogada para que procedessem à dita entrega, uma vez que não me encontrava em condições para o fazer. Assim ficou combinado! Passados cerca de 20 minutos, voltei a ser contactada pelo Diretor Nacional de Vendas a avisar que o meu chefe se dirigia para minha casa nesse preciso momento para proceder ao levantamento da viatura e, ainda, do material informático que tinha em minha posse. Nessa altura, encontrando-me ainda na maternidade a realizar exames complementares, comuniquei tais circunstâncias de imediato, salientando de forma inequívoca que me encontrava naturalmente disponível para facultar tais entregas mas, lamentavelmente, incapaz de o fazer por mim própria e naquele momento, referindo também que, na conversa que havia tido com o chefe, acertáramos dia para o fazer e que já assegurara a disponibilidade do meu marido para tal. Ainda assim, a pressão continuou e vários telefonemas se seguiram ao primeiro. De tal maneira tal comportamento se revelou perturbador que a própria médica me “sugeriu” que desligasse o telemóvel da empresa, reforçando que aquele nível de pressão e a ansiedade que em mim despoletava poderia ser gravemente lesivo da minha saúde e do natural desenvolvimento dos meus filhos. Mais me aconselhou a optar por me distanciar deste problema, mandatando um representante que agisse por mim em qualquer assunto relacionado com a empresa.

Assim, reitero que jamais me recusei a viabilizar a entrega da viatura, apenas necessitava da marcação de uma data em que alguém o pudesse fazer em meu lugar.



De resto, possuo viatura própria e, estando impedida de conduzir, mesmo em situações de urgência, necessitava sempre do acompanhamento do meu marido.

Em relação à comparação que é feita com a colega ... que estaria, mais ou menos do mesmo tempo de gestação, estranho que se possam comparar situações clínicas necessariamente distintas. Por tal cumpre, apenas, esclarecer que me foi prescrita baixa médica inicial de 12 dias, desconhecendo se poderia regressar após esse período, uma vez que apresentava uma gravidez de apenas 24 semanas. Desconhecendo pormenores acerca da situação da minha colega, lembro-me, porém, que esta terá deixado de trabalhar em data muito próxima do nascimento do bebé, não havendo, pois, qualquer probabilidade de regressar ao trabalho antes de terminar a sua licença de maternidade. Ainda assim, realço que NUNCA me recusei a entregar a viatura!

Esclarecendo o argumento que a empresa utiliza para justificar que “sempre teve cuidado em proteger a segurança e saúde da trabalhadora”, não posso deixar de manifestar a minha veemente discordância. Passo a expor as razões de tal: encontrando-me no cumprimento das minhas funções numa reunião de ciclo promovida e dirigida pela empresa em Montargil, no segundo dia senti-me muito mal, pelo que dei entrada no serviço de urgência do Hospital de ..., transportada pelo INEM, pelo facto de ter perdido algum líquido e por ter registos de tensão arterial bastante elevada. Ainda assim, e mau grado o alegado “cuidado em proteger a segurança e saúde da trabalhadora”, no 3º dia de reunião, dia seguinte ao ocorrido, da parte da tarde após terem sido chamados três colegas para serem dispensados por mútuo acordo, fui eu também chamada, tendo-me sido comunicado, com cerca de 22 semanas de gravidez gemelar, que quando regressasse da licença de maternidade, iria ter o mesmo fim, pelo



que também deveria considerar a cessação por mútuo acordo? Senti-me muito mal! Fiquei extremamente nervosa e incomodada com tal comunicado. Todos os colegas assistiram ao meu estado quando abandonei o local onde me tinha sido participada tal situação e acharam extremamente inconveniente, despropositado e desumano o modo como haviam procedido, sem qualquer respeito pelo estado em que me encontrava.

Relativamente ao que é referido “a entidade patronal entendeu que seria melhor suspender as suas idas às ilhas”, tal facto já tinha havido sido decido, muito antes, uma vez que deixei de trabalhar as ilhas em novembro de 2010, tendo engravidado em maio de 2011, pelo que tal argumento é falso e despropositado.

Após o meu regresso de licença de maternidade, fui confrontada com o facto de “neste momento, a única zona disponível para trabalhar é Açores e Madeira, como residente nos Açores”, ao que respondi “se tenho colegas há menos tempo na empresa, se tenho colegas descomprometidos e se, inclusivamente, o colega que neste momento trabalha a zona de Coimbra se desloca diariamente do Entroncamento (onde reside) para o atual local de trabalho, porque sou eu, casada, mãe de gémeos com 1 ano de idade, a amamentar, a ter que deixar a minha família? Por me ter recusado a assinar um “acordo de cessação”? Ainda assim, temporariamente, nos melhores interesses da empresa, desde que esta possibilite o exercício dos meus direitos de mãe lactante, irei.”

A empresa recusou esta proposta.

Após férias, seguiu-se um período de baixa médica por “Depressão Reativa Laboral” que se mantém até à presente data, tendo sido renovada no passado dia 1 do presente mês, pela médica especialista Dra. ... Esta baixa foi por mim interrompida, voluntariamente, no dia 15, como é



referido pela empresa, por me parecer possível, com o meu regresso, melhorar deste estado clínico. Como ainda amamento, sugeri à empresa levar os meus filhos e até responsabilizar-me por encontrar alguém da minha confiança que deles cuidasse enquanto permanecesse em formação, tendo-me sido afirmado que a empresa nada tinha a ver com tais direitos de amamentação, pelo que, se fosse essa a minha opção, teria de assumir os custos inerentes a tal. Perante tais dificuldades, e num esforço permanente de honrar os meus deveres de trabalhadora, no dia 15, 16 e 19 saí de casa às 5 horas da madrugada, para ir de comboio e táxi até às instalações da empresa.

Pasme-se, então, perante o sucedido: no dia 15, permaneci numa sala, sozinha em autoformação, todo o tempo em lá estive. No dia 16, autoformação e formação com o médico seguido de testes. Em ambos os dias saí da empresa para almoçar (sozinha) das 13h às 14h e voltava a sair por volta das 16h30 para fazer as viagens de regresso a casa. Nunca ninguém me falou em horários de amamentação. Nem sequer, pelo que demonstro, foi feito qualquer intervalo para poder exercer o meu direito e dos meus filhos, relativamente à amamentação. No dia 19, pela manhã, como já havia sido feito na tarde do dia 16, foi sobre mim exercida tamanha pressão para a marcação das viagens e alojamento nos Açores e Madeira que acabei por recair, tendo mesmo de recorrer ao Hospital mais próximo, de ..., em Lisboa. O relatório médico sugeria suspensão do desempenho laboral e sugeria, ainda, que devido à ansiedade que apresentava, qualquer assunto a tratar com a empresa deveria ser feito por um representante legal e não por mim mesma.

- 1.5.** Em 11.03.2013, após solicitação da CITE para efeitos de intervenção da ACT e para esclarecimento do local de trabalho/área geográfica onde prestava a sua atividade, a trabalhadora informou que antes de engravidar a sua área geográfica era Coimbra, Figueira da Foz, Pombal, Montemor-o-



Velho, Miranda do Corvo, Lousã, Arganil, Vila Nova de Poiares, Tábua, Oliveira do Hospital, Penacova, Castanheira de Pera, Ansião, Alvaiázere, Pedrógão, Penela, Condeixa.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. De acordo com a Diretiva 2006/54/CE do parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), Considerando (23) qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo.”

A alínea c) do n.º 2 do Artigo 2.º da referida Diretiva sobre “*Definições*”, estabelece que:

2. Para efeitos da presente diretiva, o conceito de discriminação inclui:

c) Qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na aceção da Diretiva 92/85/CEE.

O Artigo 15.º do mesmo diploma, relativo à “*Retoma após licença de maternidade*” estabelece que:

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.



2.2. Já na Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, foi afirmado que:

Considerando que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança;

Considerando que a proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres;

Considerando que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o carácter obrigatório de um período de licença de maternidade de pelo menos duas semanas, repartidas antes e/ou após o parto;

Considerando, além disso, que as disposições relativas à licença de maternidade não teriam igualmente efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho e da manutenção de uma remuneração e/ou do benefício de uma prestação adequada,

Considerando que a noção de prestação adequada em caso de licença de maternidade deve ser considerada um ponto técnico de referência destinado a fixar o nível de proteção mínima e não deverá em caso algum ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença;



Tal Diretiva veio determinar, no Artigo 11.º relativo aos “Direitos decorrentes do contrato de trabalho” que:

A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos pelo presente artigo, prevê-se que:

1. Nos casos referidos nos artigos 5.º, 6.º, e 7.º, os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras referidas no artigo 2.º e a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada devem ficar assegurados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

2. No caso referido no artigo 8.º:

a) Devem ser garantidos os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras referidas no artigo 2.º não referidos na alínea b) do presente ponto;

b) Devem ser garantidos a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º

3. A prestação referida na alínea b) do ponto 2 é considerada adequada quando garanta um rendimento pelo menos equivalente ao que a trabalhadora em causa receberia no caso de uma suspensão da sua atividade por razões relacionadas com o seu estado de saúde, eventualmente dentro de um limite determinado pelas legislações nacionais.

4. Os Estados-membros dispõem da faculdade de submeter o direito à remuneração ou à prestação referida no ponto 1 e na alínea b) do ponto 2 à condição de a trabalhadora em questão preencher as condições de acesso ao direito a estas vantagens previstas nas legislações nacionais.



Estas condições não podem prever em caso algum períodos de trabalho superiores a 12 meses imediatamente anteriores à data prevista para o parto.

2.3. O ordenamento jurídico português, no cumprimento dos princípios determinados pela União Europeia consagrou a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes e aos pais e as mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional (n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)), assim como reconheceu o direito dos trabalhadores a retomarem a atividade contratada no termo de qualquer situação de licença (n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho (CT)).

2.4. Na verdade, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em 30 de abril de 1998 – Acórdão Thibault – esclareceu inequivocamente que: “25. (...) *A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva¹, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1).*

Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, não pode ser objeto de um tratamento desfavorável no que se refere ao seu acesso ao emprego assim como às suas condições de trabalho. Nesta perspetiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal.”

¹ A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, hoje revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE .



- 2.5.** No caso em análise a trabalhadora lactante após o regresso à atividade profissional no decurso da licença parental foi informada de que a sua prestação seria realizada nas Ilhas dos Açores e da Madeira.
Tal circunstância pode inviabilizar o direito à amamentação se, como alega a trabalhadora, a sua entidade empregadora não lhe proporcionar condições para que tais deslocações abranjam os dois filhos que amamenta e ainda uma terceira pessoa que lhe permita transportar os filhos gémeos de acordo com as regras impostas pelas companhias aéreas.
- 2.6.** Importa, assim, na sequência da aplicação dos normativos referidos ao caso em análise, clarificar as situações em que a transferência de local de trabalho contratualmente prevista ou realizada nos termos do artigo 194.º do CT inviabiliza o exercício do direito à amamentação.
- 2.7.** Em rigor, e como ficou amplamente referido, qualquer tratamento desfavorável de uma mulher no trabalho, no emprego ou na formação profissional por motivo da sua condição biológica consubstancia uma discriminação direta com base no sexo comparativamente com trabalhador do sexo masculino em situação profissional idêntica.
- 2.8.** Afigura-se, por isso, inequívoco que a transferência de local de trabalho que inviabilize, na prática, o direito à amamentação pode consubstanciar uma discriminação com base no sexo.
- 2.9.** Neste sentido, as entidades empregadores que por contrato ou de acordo com as disposições legais adequadas designem a alteração do local de trabalho devem tomar medidas que não perturbem o exercício do direito à amamentação das suas trabalhadoras, designadamente, e se só essa



solução for viável mantendo a trabalhadora no local onde tal exercício se afigurar possível.

2.10. De referir, ainda, que não obstante a exposição da trabalhadora relatar diversos factos que poderiam enquadrar a previsão do n.º 1 do artigo 29.º do Código do Trabalho, relativa ao assédio traduzido no comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação (como por exemplo o sexo, na sequencia do exercício de direitos relacionados com a maternidade, designadamente a licença parental inicial e o direito à amamentação consignados nos artigos 40.º e 47.º do Código do Trabalho), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, a verdade é que no processo em análise a referida trabalhadora não autorizou esta Comissão a remeter a sua exposição à ACT para comprovação de quaisquer práticas discriminatórias em função do sexo.

Tal circunstância comprometeu uma conclusão sobre indícios de discriminação, por se verificar equívoco no processo, designadamente, se o direito à amamentação está, de facto, a ser inviabilizado ou em que condições se realizará a eventual transferência de local de trabalho

2.11. Neste sentido, importa alertar, ainda, a entidade empregadora que o comportamento reiterado caracterizador de uma situação de assédio acrescido da inviabilização do direito à amamentação representa o incumprimento das disposições legais sobre igualdade e não discriminação e pode consubstanciar a prática de uma contraordenação muito grave e grave nos termos previstos no n.º 4 do artigo 29.º e no n.º 7 do artigo 47.º do CT.



III – CONCLUSÃO:

Na sequência do exposto a CITE delibera:

Recomendar à entidade empregadora ... UNIPESSOAL, LDA., a adoção de medidas que permitam à trabalhadora ..., a realização da sua atividade profissional sem prejuízo do exercício do direito à amamentação dos seus filhos gémeos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2013**