

PARECER N.º 382/CITE/2019

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ..., por eventual discriminação por motivo de maternidade-Assédio Moral.

Processo n.º 1903/QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 10.05.2019, foi recebida na CITE, através de e-mail, um pedido de intervenção da trabalhadora especialmente protegida ..., a propósito de eventual discriminação, que sofre desde que voltou do gozo de Licença Parental Inicial.

1.2. A trabalhadora através de e-mails datados de 05.05.2019, 31.05.2019 e 05.06.2019, descreve o que sucintamente se transcreve:

"Sou funcionária do ..., desde 3 dezembro de 2012, com contrato de trabalho sem termo, com cargo de Diretora técnica e Assistente Social. Em dezembro de 2017, fiquei grávida, infelizmente uma gravidez de risco, a qual me impossibilitou de trabalhar, tendo ficado de imediato de baixa de risco. Fiquei assim, ausente da instituição, cerca de 1 ano e 2 meses. Regressei a 30 de janeiro de 2019, após licença de maternidade e gozo de férias. A direção enviou email a informar que reuniria comigo, nessa mesma data pelas 10h30. Cheguei à instituição, qual não foi o "meu espanto", quando tinha vários membros da direção, afirmando que queriam rescindir amigavelmente, o meu contrato para com a instituição, tendo como argumento, o fato do trabalho estar, naquele momento muito bem organizado, não fazendo sentido o meu regresso. Como tal fato para mim, não era justificação plausível, referi que não rescindia nada amigavelmente, afinal "não cometi nenhum crime, apenas tive um filho". Como não aceitei, quiseram dar-me outras funções, as quais recusei, posto isto a pressão foi tão grande, que saí, afirmando que ia diretamente ao meu advogado e ao médico de família.

Completamente afetada, tive de colocar baixa, 12 dias, uma vez que não tinha no momento condições psicológicas para regressar. Nesse dia, o advogado redigiu carta, registada com aviso receção, informando da minha decisão de não aceitação por escrito, uma vez que não tinha testemunhas da situação ocorrida. A resposta à carta, foi quase nada "desempenhará as funções inerentes à sua função e ao contrato para com a instituição". No dia 11 fevereiro de 2019, regresssei novamente à instituição, após baixa de 12 dias, mais uma vez a direção estava reunida, com uma das colegas que me ficou a substituir, na minha ausência, tinham em seu poder, um documento para eu assinar, sem sequer poder ter testemunhas. recusei e só assinaria, após ler e com testemunha, exigi a presença da delegada sindical. Foi-me de imediato proibido, sem antes ligarem à advogada da instituição, Drª Como a advogada, só estaria disponível a partir das 16h, estive todo dia, das 10h às 16h, sem poder desempenhar quaisquer funções, sentada numa sala comum. Após a chegada da advogada, foi-me permitido a presença da delegada sindical. Sinceramente li o documento e vi-me forçada a assinar, não devia ter assinado, mas só pensava como seria ficar sem trabalho, com uma bebe tão pequena neste momento e outra com 4 anos. Nesse documento traçaram me objetivos, os que sinceramente me questiono, o porquê, pois nunca tive uma nota de culpa, um processo disciplinar, porquê uma pessoa que vem de gravidez tem objetivos? Mas, não pensei que poderia ser má fé, pensei, vou começar do zero, assim seja, pelas minhas filhas... Retiraram-me quase todas as funções, reduzindo a quase zero, as minhas responsabilidades, as quais antes da gravidez, eram muitas! Para além de tudo isto, vi-me obrigada a partilhar o gabinete com os meus colegas, raramente tenho privacidade e sinto-me vigiada constantemente, já para não falar na falta de privacidade. Esta situação fez me traçar estratégias e a única forma de ter privacidade com os utentes e familiares, seria ir ao seu domicilio, mas até aqui começaram os "rumores de má utilização e gestão de frotas". A 18 de Abril de 2019, voltaram chamar me à sala de reuniões, após meu horário de trabalho, (horas de amamentação), com vários membros da direção e a advogada. Não tive oportunidade de ter testemunhas, pois fui apanhada completamente desprevenida. Ainda tentei recusar entrar, mas a advogada com voz altiva, mencionou logo, "a direção pode reunir consigo sempre que pretender", à qual tive de responder "a direção sim a senhora não!" Mais uma vez queriam rescindir amigavelmente, não me queriam a tralhar, que sou má

profissional, mentirosa e afins....muito foi dito, fiquei mais uma vez perturbada. Argumentaram ainda que não realizei o que me foi proposto, como tal ou aceitava a bem, ou iriam colocar-me um processo disciplinar por situações passadas, de má gestão, conduta e afins, afirmaram ter provas e testemunhas e que ficaria em "maus Lençóis" caso não aceita se sair. Afirmei que iria falar com o advogado, fiquei mesmo perturbada, fui nesse dia falar, a minha ideia era mesmo sair e disse "Dr.ª peça uma grande indemnização e saiu". O Dr.º assim o fez, mas sempre me elucidou para fazer queixa à CITE, e não desistir, mas a minha parte psicológica tem estado muito afetada. A resposta por parte da instituição foi claro está, negativa, dariam desemprego com mútuo acordo e indemnização de acordo com a lei. Pensei muito e finalmente, decidi ligar para vós - CITE, pois trabalho na instituição há tanto tempo, nunca tive uma nota de culpa, ou qualquer acusação. Fiquei apreensiva se redigia este email, pois tenho muito medo, de maior pressão e vir a ter algum problema grave, inclusive perder o leite, derivado ao stress...enfim não posso ficar sem o meu trabalho, tenho 2 filhas pequenas, empréstimos bancários que contraí. Projetei uma vida em função do que tinha, não posso abdicar dos encargos e muito menos de um ser humano inofensivo, que não tem culpa! Peço a vossa ajuda, da melhor forma possível, estou com muito medo, de maior pressão, tem sido muito difícil! Tenho a certeza que a instituição, apenas está aguardar que "passe" a fase de amamentação para poder demitir-me! Tenho inclusive receio que tentem, que falhe em algo só para me demitirem, por justa causa! Venho por este meio, autorizar a intervenção da CITE, junto da minha entidade empregadora, ... (NIF ...). Nota: anexo alguns documentos comprovativos do que redigi."

"Tal como previsto, andam a tentar de tudo para me prejudicar. (sempre sem testemunhas). Informo que no dia 15/05/19 pelas 11h34 recebi e-mail, a convocar para reunião de técnicos com o Presidente da Direção, nesse mesmo dia às 14h. Assim fui, nessa reunião estava eu, a Dr.ª ..., Dr.ª ... e Dr.º ..., juntamente com o sr. Presidente. A reunião que tinha como objetivo delinear procedimentos em conjunto, não foi mais que um monólogo, por parte do Sr. Presidente, onde mais uma vez me atacou, a mim e ao meu trabalho, em frente aos meus colegas. Acusou-me de não saber a diferença entre ... e o projeto A reunião afinal de contas, era apenas um "recado" e uma "tentativa de pressão psicológica" para a minha pessoa. Na "dita reunião" foi dito que não posso

acompanhar utentes a consulta, quando os mesmos têm família. Tentei explicar o que consta, em relação aos mapas da segurança social, no que diz respeito aos serviços para contabilizar, de forma a recebermos financeiramente apoio, ou seja, quanto mais apoio, mais evidências para os serviços...e estamos a falar de uma única ida, não estamos a falar de um processo diário! Acusou-me de dar demasiado importância a um caso de ..., o qual a família não tem condições, nem financeiras, nem estruturais. Acusou-me de não reencaminhar o processo para a ..., o que não é verdade, tenho comprovativos que sempre o fiz, por email, os quais raramente obtive resposta...(o que acontece é o contrário, a equipa da ... vai ao domicílio e nunca sei...) Em relação ao pedido que fiz por email, para acompanhar V.D conjunta com o médico, foi-me dito que se tinha isenção de horário seria para usar nestas situações, caso contrário ficaria sem a mesma. Perante tudo o que relato, limitei-me ao silêncio...e a reunião terminou, pois afinal, não era mais que um novo "aperto psicológico". Se faço é porque faço, se digo é porque digo....querem tirar a isenção por mim, tudo bem! Envio diversos emails por dia, nunca respondem, praticamente não tenho trabalho e estou no mesmo gabinete que uma colega, para ser "vigilada"! Exposto isto, apenas relato para seu conhecimento e do CITE.... Grata pela atenção. Devo fazer denúncia para mais alguma instância? Devo avançar judicialmente?".

"As práticas da instituição mantêm-se, ou seja, não me atribuem trabalho, continuo com a valência de Apoio Domiciliário, tal como me foi obrigado a assinar documento, apenas a lidar com os utentes. (situação que até hoje, continuo sem entender...) Facto é que nem com os utentes, por vezes posso trabalhar. Questionei à cerca de 6 dias por email, a direção, se poderia acompanhar um utente de Apoio Domiciliário, (o qual não tem suporte familiar, sendo a instituição que presta todos os cuidados) à consulta de psiquiatria, a qual vai habitualmente de 6 em 6 meses. Questionei sobre a possibilidade de acompanhar, uma vez que o trabalho que me foi atribuído é quase nenhum, as minhas funções são apenas utentes e para além de tudo isto, foi-me dito anteriormente que só poderíamos acompanhar caso não tenha suporte familiar (o que é o caso). Posto isto é importante mencionar, que me proibiram de acompanhar o utente, referindo que seria outra colega a acompanhar, sem qualquer justificação! Mais uma vez não responderam por escrito, mas sim, o sr.

presidente e a Vice-Presidente, no corredor da instituição, sem mais ninguém presente, me comunicaram, que seria a colaboradora ... a acompanhar. Mais uma vez, sinto-me discriminada, pois mais uma vez, me proibiram de acompanhar um utente, já anteriormente o fizeram com outra senhora, argumentando que tinha suporte familiar. Cada vez mais, considero diariamente uma "perseguição", de forma a que me sinta mal e que acabe por me despedir! Sinto-me sem trabalho, a direção não responde aos meus emails. (questões/dúvidas...) Desde meados de março que não tenho resposta a qualquer email, enviado por mim, para a direção. (tenho guardado, todos os emails enviados. Outro episódio, uma reunião da direção com colaboradores, a qual se realizou no dia 10 de maio, de 2019, pelas 21h, o senhor Presidente, teve uma postura "completamente descontrolada", nunca falou em nomes concretos, mas as palavras foram: "Existem pessoas nesta Instituição, a ganhar muito bem, até demais! O melhor que faziam, para nós, para o bem da instituição, dos utentes, era despedirem-se". Estes argumentos, foram dados, sempre em tom ameaçador. Tenho testemunhas sobre os factos. Os argumentos utilizados, poderiam não ser só para a minha pessoa, mas ninguém merece ser maltratado! Sempre fui uma pessoa ativa, nesta Instituição, com cargo de grande responsabilidade, sempre tive imensas tarefas, neste momento sinto-me completamente desprezível e inútil! Desculpe voltar a incomodar, mas achei pertinente ir informando de alguns fatos."

1.3. No âmbito das atribuições da CITE, previstas, designadamente, na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, em 17 de maio de 2019, foi solicitado à entidade, através do ofício n.º 1143/2019, que se pronunciasse ao abrigo do direito contraditório sobre a exposição feita pela trabalhadora.

1.4. Em 05 de maio de 2019, a CITE receciona a resposta da entidade empregadora, através da sua mandatária, conforme sucintamente se transcreve:

"Foi-me solicitado pela minha Constituinte ao alto referenciada que desse resposta ao vosso Ofício ao alto referenciado, o que faço nos seguintes :

*O ... e uma IPSS, Particular de Solidariedade Social. - de tudo o alegado pela Funcionária da minha Cliente em causa, corresponde à verdade que a mesma trabalha por sua conta Dezembro de 2012, com contrato de trabalho sem termo, com Diretora Técnica e Assistente Social. Em dezembro de 2011 grávida, gravidez de alto risco, que a impossibilitou de trabalhar, ficando de imediato de baixa de risco. Ficou ausente da Instituição, cerca um ano e dois meses. Regressou a 30 de janeiro 2019, após licença maternidade e gozo de férias. A Direção enviou-lhe um mail para uma reunião naquele dia pelas 10h30, em que lhe foi proposta rescisão amigável do seu contrato de trabalho, o que esta não imediato foi reintegrada no seu antigo posto de trabalho **como ... Mais** acresce que a referida trabalhadora desde 30.01.19 à presente data se encontra no pleno exercício das suas funções, não existe fundamento para a intervenção desta Comissão, mais proceder-se ao arquivamento dos presentes autos, o que se Muito respeitosamente pede a V. Exas."*

- 1.5. Face à notificação enviada pela CITE, vem a trabalhadora, nos termos do n.º 5 do artigo 25º do Código do Trabalho, informar o que a seguir se transcreve:

"... envio documento, de hoje, entregue pela minha entidade patronal. Tal como referi, a instituição deu-me novas funções, uma verdade, mas não são as funções que tinha antes de entrar de gravidez de risco. Pretendo avançar com a situação pela via judicial, solicito se possível, a comunicação que enviaram à minha entidade, bem como a resposta da mesma, de forma a ter documentos para avançar."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de Abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80,

de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "*Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).*"

2. 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. (...)*".

3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.

4. Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE de 19 de outubro de 1982 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 10.º relativo a *“Proibição de despedimento”* 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 no presente artigo, prevê-se que:*

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo. 2. Quando uma trabalhadora, na aceção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito. 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.”

5. 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 instituiu o dever de solicitar o parecer prévio à entidade com competência na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho no emprego e na formação profissional sempre que esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 63.º do Código do Trabalho), ou o dever de comunicar o motivo para a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho).

6. 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.”

7. Encontra-se constitucionalmente previsto o Princípio da Igualdade (artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa), nos termos do qual todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.

8. Nos termos previstos no artigo 29.º do Código do Trabalho (CT), o assédio pode estar associado a um fator de discriminação, estes definidos no n.º 1 do art.º 24.º do mesmo código.

9. O n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença

1

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

crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

10. Quanto à alegação da trabalhadora de que foi vítima de assédio moral no local de trabalho, importa referir que, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego, 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.”

11. Nos termos definidos no artigo 25.º do Código do Trabalho, relativo à proibição de discriminação:

“ 1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número

anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. 6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 - É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos 1 ou 7.

12. O n.º 1 do artigo 30.º do Código do Trabalho, relativo *ao acesso ao emprego, atividade profissional ou formação* determina, ainda, que:

“1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.”.

13. 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.

14. No caso em apreço, apuraram-se os seguintes factos:
15. A trabalhadora exerce funções no ..., desde 3 dezembro de 2012, com contrato de trabalho sem termo, com cargo de Diretora técnica e Assistente Social.
16. Em dezembro de 2017, ficou grávida, infelizmente uma gravidez de risco, a qual me impossibilitou de trabalhar, tendo ficado de imediato de baixa de risco. Fiquei assim, ausente da instituição, cerca de 1 ano e 2 meses.
17. Regressou a 30 de janeiro de 2019, após licença de maternidade e gozo de férias.
18. A trabalhadora regressou à instituição, e aquando do seu regresso " foi confrontada pela direção: "afirmando que queriam rescindir amigavelmente, o meu contrato para com a instituição, tendo como argumento, o fato do trabalho estar, naquele momento muito bem organizado, não fazendo sentido o meu regresso. Como tal fato para mim, não era justificação plausível, referi que não rescindia nada amigavelmente, afinal "não cometi nenhum crime, apenas tive um filho"
19. Após ser confrontada e sem que nada o fizesse esperar, com a possível rescisão do seu contrato, a mesma afirma: "Completamente afetada, tive de colocar baixa, 12 dias, uma vez que não tinha no momento condições psicológicas para regressar. Nesse dia, o advogado redigiu carta, registada com aviso receção, informando da minha decisão de não aceitação por escrito, uma vez que não tinha testemunhas da situação ocorrida. A resposta à carta, foi quase nada " desempenhará as funções inerentes à sua função e ao contrato para com a instituição."

20. Refere ainda a trabalhadora. "No dia 11 fevereiro de 2019, regressei novamente à Instituição, após baixa de 12 dias, mais uma vez a Direção estava reunida, com uma das colegas que me ficou a substituir, na minha ausência, tinham em seu poder, um documento para eu assinar, sem sequer poder ter testemunhas, recusei e só assinaria, após ler e com testemunha, exigi a presença da delegada sindical. Foi-me de imediato proibido, sem antes ligarem à advogada da instituição, Drª ...".
21. Relata ainda a trabalhadora: "Após a chegada da advogada, foi-me permitido a presença da delegada sindical. Sinceramente li o documento e vi-me forçada a assinar, não devia ter assinado, mas só pensava como seria ficar sem trabalho, com uma bebe tão pequena neste momento e outra com 4 anos. Nesse documento traçaram-me objetivos, os que sinceramente me questiono, o porquê, pois nunca tive uma nota de culpa, um processo disciplinar, porquê uma pessoa que vem de gravidez tem objetivos? "
22. Refere ainda que nessa reunião; "Nesse mesmo dia mas, não pensei que poderia ser má fé, pensei, vou começar do zero, assim seja, pelas minhas filhas... **Retiraram-me quase todas as funções, reduzindo a quase zero, as minhas responsabilidades, as quais antes da gravidez, eram muitas!** Para além de tudo isto, vi-me obrigada a partilhar o gabinete com os meus colegas, raramente tenho privacidade e sinto-me vigiada constantemente, já para não falar na falta de privacidade. Esta situação fez me traçar estratégias e a única forma de ter privacidade com os utentes e familiares, seria ir ao seu domicílio, mas até aqui começaram os "rumores de má utilização e gestão de frotas".

23. Foi marcada uma nova reunião com a trabalhadora a qual a mesma ainda tentou recusar entrar, mas a advogada com voz altiva, mencionou logo: "a direção pode reunir consigo sempre que pretender", à qual tive de responder "a Direção sim a senhora não!" **"Mais uma vez queriam rescindir amigavelmente, não me queriam a trabalhar"**, que sou má profissional, mentirosa e afins....muito foi dito, fiquei mais uma vez **perturbada**. Argumentaram ainda que não realizei o que me foi proposto, como tal ou aceitava a bem, ou iriam colocar-me em um processo disciplinar por situações passadas, de má gestão, conduta e afins, afirmaram ter provas e testemunhas e que ficaria em "maus Lençóis" caso não aceitasse".
24. Em desespero e por diversas vezes a trabalhadora contactou esta Comissão, afirmando: "Peço a vossa ajuda, da melhor forma possível, estou com muito medo, de maior pressão, tem sido muito difícil".
25. No seguimento de outra reunião a trabalhadora diz o que sentiu: "Perante tudo o que relato, limitei-me ao silêncio...e a reunião terminou, pois afinal, não era mais que um novo "aperto psicológico". Se faço é porque faço, se digo é porque digo....querem tirar a isenção por mim, tudo bem! Envio diversos emails por dia, nunca respondem, praticamente não tenho trabalho e estou no mesmo gabinete que uma colega, para ser "vigiada"!"
26. Perante o exposto, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja um nexo de causalidade entre o exercício dos direitos decorrentes da maternidade, a condição de mulher e mãe e as práticas reiteradas, consubstanciadoras de assédio moral, por parte da entidade empregadora, com o intuito de a mesma por termo ao seu vínculo contratual, com a figura do despedimento, porquanto a entidade empregadora não justificou a necessidade e os fundamentos que levaram à

tomada de posição da mesma, em pretenderem rescindir o contrato com a trabalhadora, após o seu regresso ao trabalho, já que não era essa a vontade da trabalhadora.

27. No uso do seu direito ao contraditório, a entidade empregadora, confirma que quer rescindir o contrato laboral que a une à trabalhadora, sem que tenha justificado essa vontade.

28. De acordo com as declarações da trabalhadora, não corresponde à verdade que a mesma tenha voltado a exercer as funções inerentes e acometidas ao seu posto de trabalho.

29. Como bem explica a trabalhadora, no seu e-mail rececionado por esta Comissão a 05.06.2019: “envio documento, de hoje, entregue pela minha entidade patronal. **Tal como referi, a instituição deu me novas funções, uma verdade, mas não são as funções que tinha antes de entrar de gravidez de risco.** Pretendo avançar com a situação pela via judicial, solicito se possível, a comunicação que enviaram à minha entidade, bem como a resposta da mesma, de forma a ter documentos para avançar”.

30. A entidade empregadora também não esclareceu o porquê de ao longo destes meses, ter alterado as funções da trabalhadora, esvaziando as funções de Coordenadora Técnica, que antes do gozo das Licenças lhe tinham sido acometidas.

31. Entendeu então unilateralmente a entidade empregadora, atribuir à trabalhadora tarefas que em nada se coadunam com o seu posto de trabalho.

32. Mais se refira ainda e se dúvidas houvessem da conduta da entidade empregadora, que muitas vezes, a trabalhadora foi preterida na atribuição de qualquer trabalho, sentindo-se desta forma excluída, tendo que lidar com um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante e desestabilizador,

atentas as funções que desempenhava antes e vendo-se agora, desesperada e ameaçada, pela eventual perda do seu posto de trabalho.

33. De acordo com os factos relatados pela trabalhadora e em sede própria não contestados pela sua entidade empregadora, ..., percecionamos que ao longo destes seis meses, foram perpetrados em relação à trabalhadora, ora queixosa, no seu emprego, na qualidade de mulher e mãe, atos perturbadores e constrangedores, que não lhe permitiram realizar as tarefas, como sucedia antes da sua baixa por gravidez de risco e posterior gozo de licença Parental Inicial, com o intuito vincado de que a mesma se despedisse.
34. A prática de assédio moral previsto e punido no artigo 24.º n.º 1 do Código do Trabalho, constitui uma contraordenação muito grave. -
35. Mais se diga que além da prática ilegal que indicamos à entidade empregadora, consubstanciada na figura do Assédio Moral, não podemos deixar de abordar a prática também ilegal por parte da entidade empregadora, de no regresso da trabalhadora ao seu posto de trabalho, não poder esta exercer as suas funções, de Coordenadora Técnica, de acordo com o que prevê o seu contrato de trabalho, já que essas funções nunca foram alteradas, pois nunca foi essa a vontade da trabalhadora.
36. Mais se diga, e não podendo ficar indiferente à expressão na primeira pessoa: “não cometi nenhum crime, apenas tive um filho”, que o caminho para a consciencialização social geral no mundo laboral, de que a maternidade não pode ser vista como um peso e um ónus para as entidades empregadoras, é um desafio inacabado, em que a total onerosidade está afinal nas mães, que heroicamente, procuram conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar. -

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1. Existirem indícios de prática discriminatória, nomeadamente na forma de Assédio Moral à trabalhadora ..., lactante, especialmente protegida, praticada pela entidade empregadora,
- 3.2. Remeter o presente processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude de direitos relativos à maternidade, à condição de mulher e mãe, terem sido violados. Solicitamos informação sobre as diligências seguintes.
- 3.3. Recomendar à entidade empregadora do ..., que respeite os direitos relativos à igualdade e não discriminação, proteção na maternidade e parentalidade, bem como a conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas, informando que a criminalização do assédio moral em contexto laboral é possível por via da aplicação da Lei n.º 83/2015, do qual resultou o artigo 154.º-A, do Código Penal. Mais se informa que, para além desta responsabilidade criminal, a vítima pode, também, recorrer ao pedido de indemnização civil, no âmbito do processo crime ou em separado, nos termos gerais de direito, apresentando em Tribunal pedido de indemnização civil nos termos do n.º 4 do art.º 29.º e art.º 28.º, ambos do Código do Trabalho e solicitar informação sobre o desenvolvimento das diligências seguintes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE

**P
R
E
S
E
N**