

PARECER N.º 52/CITE/2020

Assunto: Eventual discriminação em função da maternidade – amamentação e assédio moral

Processo n.º 4702-QX/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 08.11.2019, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., assistente social, a exercer funções na ..., a exposição que se transcreve:

«Boa noite,

Serve o presente para expor a seguinte situação que gostaria de ver analisada em termos jurídicos. Sou Assistente Social a desempenhar funções na ..., na ... desde o dia 08-10-2018, data em que retomei as minhas funções laborais após terminar licença parental.

Ao iniciar funções nesta nova unidade de saúde, depressa percebi que o facto de amamentar a minha filha e de beneficiar da redução horária prevista na lei era um constrangimento para alguns elementos da equipa de enfermagem da ... (...).

Passei a ouvir os seguintes comentários:

Por uma enfermeira, em diferentes reuniões de equipa:

- 'Não sabes trabalhar em equipa';
- 'Tu és doutora';
- 'Ela não vai terminar a amamentação'.

(Isto, quando a minha filha ainda não tinha completado um ano de vida).

Por outra enfermeira, coordenadora da referida unidade, ouvi em diferentes momentos:

- 'Estás feita comigo';
- 'Quando termina a mama?';

Esta questão foi-me colocada em reunião com a presença do meu coordenador da ... (...), no dia 07-05-2019.

- 'Agora pensa que tem umas maminhas';

Posto isto, e por avaliar que estava exposta a situações de stress desnecessário, a 7-09-2019 reuni com a Sra. Diretora Executiva, em conjunto com o coordenador da ..., e disse que tinha tomado a decisão de pedir mobilidade interna para um outro organismo, pedido que a Sra. Diretora recusou.

Em reunião de equipa da ... realizada a 02-07-2019, a coordenadora da mesma unidade apresentou à equipa a possibilidade de aderirmos a um novo projeto relacionado com afetos. Após a explanação do projeto, duas colegas da equipa insurgiram-se com a coordenadora, alegando que a forma como alguns membros da equipa me tratavam não se compadecia com as diretrizes do referido projeto.

Na atualidade, permaneço a amamentar a minha filha, entregando mensalmente declaração do pediatra.

No passado dia 24-10-2019, decorreu uma reunião na ... entre a coordenadora da ..., o coordenador da ... e a coordenadora da ... (...) de ..., reunião para a qual não fui convocada, apenas me foi-me dado conhecimento por email, pelo que não compareci à mesma.

Em anexo remeto resumo da referida reunião, realizado pela enfermeira coordenadora da ..., que interpreto como discriminatório e que afetou a minha dignidade perante os demais profissionais a quem foi dado conhecimento. Digo mesmo que este email foi para mim desestabilizador, pois é levantada a suspeita de não estar a cumprir com o meu horário.

E ainda refere que todas as minhas faltas de assiduidade, previstas ou não, assim como a duração das mesmas, lhe devem ser comunicadas. Como se fosse possível antever a evolução da doença quando se é mãe de duas crianças de 7 anos e de 21 meses.

Ainda sobre o resumo elaborado pela coordenadora da ..., esclareço que a ata mencionada no ponto 6 da reunião do dia 07-05-2019 não me foi dada a ler e não contempla a minha assinatura em como concordei com a mesma. Nem poderia concordar, pois nas prioridades não são contemplados os atendimentos presenciais, que ocupam grande parte da minha carga horária.

Hoje mesmo já realizei novo pedido de mobilidade interna, que - mais uma vez - penso que será indeferido, ficando assim posta em causa a minha saúde mental e capacidade de trabalho, que - admito - já possa estar comprometida».

1.2. O anexo que a trabalhadora refere na sua queixa tem o seguinte conteúdo:

«Boa tarde Dra. ..., Dr. ...,

A reunião de 24 de outubro teve como principal objetivo reorganizar o horário das intervenções do serviço social, no sentido de dar resposta às necessidades prioritárias dos utentes acompanhados pela .../... e agilizar as referenciações da ... face ao elevado número de solicitações e casos sociais do nosso Concelho, bem como número de camas atribuídas à nossa

...

Teria sido muito importante que a Dra. ... também tivesse estado presente. Como não foi o caso, apesar de ter sido informada via email, envio um resumo do que ficou acordado para ser aferido pelo Senhor Coordenador, Dr. ...

- Clarificação do horário desenvolvido pela Assistente Social em ... e no ..., informação que deve estar disponível, por forma a que a informação do mesmo esteja de acordo com o que está a ser praticado;

- Todos os emails devem ser enviados com o conhecimento do Senhor Coordenador, Dr. R...;

- Todas as ausências, programadas ou não, devem ser comunicadas no próprio dia ao Coordenador da ... e à Coordenadora da ..., bem como a previsão da duração das mesmas;

- Como sugestão para permitir a articulação das situações e fazer ponto de situação semanal das situações pendentes, sugere-se reunião semanal à quinta-feira, das 13 às 14 horas;

- Manter os registos de admissão dos utentes da ... nas 48 horas no S clínico;

- Reforçou-se a necessidade de definir prioridades na intervenção social, junta-se o extrato da ata de 07-05-2019.

O Dr. ... e a Dra. ... concordaram com as prioridades apresentadas pela Senhora Enfermeira ...:

- ... – Referenciação ...;

- ... – ... e registo das 48 horas após a admissão (esta situação irá ser articulada com os restantes elementos da equipa, médico e psicóloga);

- ...;

- ...;

- Rede social.

O Dr. ... sugeriu que, em relação ao ..., a Dra. ... retirasse duas horas por semana para afetar à ... Como atualmente o ... e a Rede Social ficaram assumidas por mim, como podemos agilizar a melhor forma de articular as ... da ...?

Envio à V. consideração,

Obrigada».

1.3. Por carta registada com AR datada de 10.12.2019, a entidade empregadora respondeu desta forma:

«O ... (...) ..., acusa a receção do ofício de V. Ex. supra referenciado, o qual foi tomado na devida consideração.

Assim, e relativamente ao exposto pela trabalhadora cumpre dizer, que a trabalhadora, após o indeferimento do pedido de mobilidade pode, caso assim, o entenda, e face ao determinado

no art.º 96. do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06 e também denominado de Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), beneficiar da dispensa de acordo do serviço de origem.

No que concerne aos pedidos efetuados pela trabalhadora no âmbito da parentalidade, refere-se que as solicitações da trabalhadora têm sido aferidas sempre, em obediência aos princípios da igualdade, proporcionalidade, justiça, imparcialidade e boa-fé, previstos no art.º 266. da Constituição da República Portuguesa.

Com os melhores cumprimentos,

A Diretora Executiva»

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, compete à Comissão: «e) 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, emprego e formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal».

2.2. O ordenamento jurídico português consagra, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), nas tarefas fundamentais do Estado, «*a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres*».

2.3. O artigo 13.º da CRP encontra-se vertido o primordial princípio da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, que determina o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferente do que é diferente, rejeitando o livre arbítrio e a discriminação.

2.4. O n.º 1 do artigo 59.º da CRP consagra que todos os trabalhadores têm direito «à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar». E os números 1 e 2 do artigo 68.º do mesmo diploma reforçam a importância da parentalidade, ao estabelecer que «os pais e as mães têm 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 e de participação na vida cívica do País», sendo que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.5. No âmbito da legislação ordinária, a matéria dedicada à parentalidade é tratada pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Sob a epígrafe «Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho», prevê o número 1 do artigo 24.º do CT que «o trabalhador tem direito a igualdade de oportunidades e tratamento no que se refere às condições de trabalho, não podendo ser prejudicado em razão, nomeadamente, do sexo [...], devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos». Acrescenta o número 3 do mesmo preceito que esta previsão não pode afetar «disposições relativas à especial proteção de parentalidade e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

2.6. Assim, «o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 do artigo anterior», *in casu*, do fator sexo – cf. artigo 25.º, n.º 1 do CT -, cabendo «a quem alega a discriminação indicar o/s trabalhador/es em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação» - cf. artigo 25.º, n.º 5 do CT. A prática de discriminação confere ao/à trabalhador/a o direito a indemnização por danos (não) patrimoniais, nos termos gerais do direito - cf. artigo 28.º do CT.

2.7. O artigo 29.º do CT estabelece que «é proibida a prática de assédio» (n.º 1), entendendo-se por este «o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado

em fator de discriminação, praticado no próprio emprego, 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» (n.º 2).

2.8. A prática supra descrita «confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior», ou seja, «a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito» - cf. artigos 29.º/4 e 28.º *in fine* do CT.

2.9. Tornando à parentalidade, refere o artigo n.º 33 do CT que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes» (n.º 1) e que «os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade» (n.º 2).

2.10. Do exposto resulta a obrigatoriedade de a entidade empregadora tratar os/as seus trabalhadores/as de igual forma, independentemente do seu sexo. No caso disto não suceder, cabe ao/à trabalhador/a alegadamente prejudicado/a demonstrar em que consistiu a discriminação denunciada, devendo depois a entidade empregadora provar que inexistente qualquer tipo de tratamento injustificadamente diferenciado.

2.11. No caso em análise, a trabalhadora alega ter sido discriminada por violação da dispensa para amamentação pelo seu empregador. Isto porque, desde que tornou ao trabalho, após gozo da licença de parentalidade, tem sido alvo de comentários depreciativos, por vários membros da sua equipa, devido a estar a gozar da dispensa para amamentação que a legislação laboral prevê – cf. artigos 47.º e 48.º CT.

2.12. Para evitar o efeito desgastante desta situação profissional, até porque continua a amamentar a criança, a trabalhadora/queixosa solicitou a mobilidade junto do seu empregador, que lhe foi recusada.

2.13. A trabalhadora queixa-se ainda dos resultados de uma reunião da qual lhe foi dado conhecimento, mas para a qual não foi convocada, que decidiu sobre a reorganização dos (seus) horários de trabalho. Nesta reunião, para além de ter sido

questionada a assiduidade da trabalhadora/queixosa, é ainda deliberado que a mesma deve avisar das suas faltas para assistência a filho(s) com antecedência.

2.14. Nesta senda, porque alega que a primeira afirmação é falsa e a segunda é manifestamente impossível de prever, tendo em conta que se tratam de crianças de sete anos e de 21 meses, a trabalhadora/queixosa torna a pedir a mobilidade, não tendo a resposta da mesma sido emitida até ao envio da presente queixa foi remetida para esta Comissão.

2.15. No exercício do direito ao contraditório, vem o empregador da queixosa afirmar que, «relativamente ao exposto pela trabalhadora, cumpre dizer que esta, após o indeferimento do pedido de mobilidade, pode [...] beneficiar da dispensa, de acordo com o serviço de origem».

2.16. Acrescenta o empregador que, quanto aos «pedidos efetuados pela trabalhadora no âmbito da parentalidade, as suas solicitações têm sido aferidas, sempre em obediência aos princípios da igualdade, proporcionalidade, justiça, imparcialidade e boa-fé, previstos no art.º 266. da Constituição da República Portuguesa».

2.17. Contrapostas as duas posições, entende esta Comissão que o comportamento alvo de queixa pela trabalhadora se enquadra na definição legal exata de assédio.

2.18. Com efeito, apesar da trabalhadora/queixosa estar a exercer um direito que a lei lhe confere, é sistematicamente sujeita a comentários negativos pela sua equipa para que ponha termo à dispensa para amamentação, colocando-a – até -, numa situação de «stress desnecessário», conducente ao primeiro pedido de mobilidade.

2.19. Quanto à segunda situação, em que à trabalhadora/queixosa é apenas dado conhecimento de uma reunião para reorganização dos seus horários de trabalho sem que a sua presença tenha sido expressamente requerida, e na sequência da qual são levantadas suspeitas sobre a sua assiduidade, ficando decidido que faltas (im)previstas

devem sempre ser reportadas a priori, entende esta Comissão que a trabalhadora/queixosa está a ser discriminada em relação à parentalidade.

2.20. Esta posição deriva de as faltas para assistência a menores serem, por natureza, impossíveis de prever, pelo que o cumprimento de tal deliberação está, à partida, condenado a falhar. Por outro lado, nunca se poderão considerar faltas ao trabalho as dispensas para amamentação, pelo que não se compreende qual a fundamentação do empregador para duvidar da assiduidade da trabalhadora ora queixosa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. A entidade empregadora ... pratica ato discriminatório em função do sexo – designadamente, face à amamentação -, bem como assédio moral discriminatório face à trabalhadora ...

3.2. Sem embargo de outros efeitos, e de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora confere-lhe direito a indemnização por danos (não) patrimoniais nos termos gerais do direito.

3.3. Remeter o presente parecer à **Inspecção Geral das Atividades em Saúde (IGAS)**, para efeitos do previsto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA