

## PARECER N.º 54/CITE/2020

**Assunto:** Eventual discriminação em função do sexo – violação de direitos de parentalidade no acesso ao emprego e assédio moral

**Processo n.º 4955-QX/2019**

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 20.11.2019, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., Comercial, a exercer funções na ..., a exposição que se transcreve:

*«Exmos. Senhores,*

*..., colaboradora da ..., venho, pelo presente, apresentar queixa desta empresa, considerando que os seus representantes, ilícita e ilegalmente, têm vindo a exercer pressão (que não poderá deixar de ser considerada assédio), e que tem tido nefastas e incomensuráveis consequências no meu bem-estar e saúde e, porventura, mais gravosamente, na saúde da minha família, principalmente no meu filho.*

*Em setembro de 2015, antes de assinar o contrato de trabalho, o Sr. Dr. ... perguntou-me se pretendia ser mãe, e eu respondi que não fazia parte dos meus planos. Porém, a vida encarregou-se de me pregar uma rasteira.*

*No dia 22 de novembro 201, fui mãe.*

*Em momento anterior ao início da licença por gravidez de risco (09 de junho 2017) desempenhava as seguintes funções (anexo 1 e 2):*

*-Visitas presenciais a todos os clientes da carteira da ...;*

*-Visitas presenciais a potenciais clientes;*

*-Apresentação de condições comerciais aos atuais clientes e potenciais;*

*-Angariação de novos clientes nos distritos de ..., ..., ... e ...*

*Desde o fim da minha licença de maternidade que o Advogado Dr. ... tem forçado uma alegada negociação. Sendo certo que pretendo preservar o meu posto de trabalho que, quero crer, só está em risco por ter sido mãe. Até ao momento, era vista como uma colaboradora produtiva. Em junho de 2017 enviei o mapa da minha produtividade (desde a contratação até esse momento) para a administração (anexo 3).*

*Em abril de 2017 (perto do fim da licença de maternidade), houve uma reunião com o advogado Dr. ... em que existiu uma tentativa de pressão para celebração de acordo de cessação de trabalho dizendo que o meu posto estava ocupado por dois comerciais e, neste momento, não existia qualquer possibilidade de regressar.*

*Tendo recusado tal acordo, conforme carta em anexo 4, o Dr. ... transmitiu-me que iam proceder à extinção do meu posto de trabalho, e que o Diretor Comercial de Lisboa ia assumir as minhas funções. Refutei, dizendo que a minha categoria é de Diretora Comercial, porém, as minhas funções são meramente comerciais (manutenção da atual carteira de clientes e angariação de novos). Conforme o contrato de trabalho em anexo 1, podemos verificar na cláusula 1, n.º 1: "Dedicar-se pratica e exclusivamente a visitar as farmácias identificadas com vista a promover ao aumento de vendas às que já são clientes e captar para clientes da empresa que ainda não o são". Cláusula n.º 3: "Angariação de clientes na zona norte do País". E, na verdade, desempenhei estas funções até ao início da minha licença de gravidez de risco. Funções estas que foram desempenhadas pelos comerciais Sr. ..., Sr. ... e Sra. ...., no qual já foram despedidos.*

*Atualmente, está a ser desempenhada pela comercial Sra. ... desde abril 2018.*

*As comerciais Sra. ... e Sra. ...., foram contratadas estando eu disponível para realizar as minhas funções.*

*No dia 20 de abril 2018, rececionei uma carta a comunicar que "fica dispensada de comparecer ao serviço, sem perda de retribuição, a partir do dia 23 de abril de 2018, inclusive, ao abrigo da reestruturação da organização produtiva em curso" (anexo 5).*

*Em dezembro 2018 fui novamente contactada pelo advogado da empresa para chegar a um acordo, no qual deixei bem claro que não estava interessada e que queria manter o meu posto de trabalho.*

*No dia 08 de janeiro de 2019 a empresa comunicou-me que ainda se encontra em curso a reestruturação, no entanto, devo comparecer ao serviço a partir do dia seguinte ao da receção da presente comunicação (anexo 6).*

*Aquando do regresso ao trabalho, quando julgava ter sido ultrapassada a perseguição a que fora sujeita, eis que me atribuíram um gabinete no qual teria que permanecer sem trabalho. Fiquei sem viatura para visitar clientes, sem telemóvel, e sem portátil. E foi-me bloqueado qualquer contato com a atual carteira de clientes. Apesar de, na carta, me solicitarem a elaboração de um estudo de mercado e de um plano, este era impossível de realizar estando num gabinete sem computador. Após várias insistências minhas junto do Diretor de serviços de ... (Sr. ...) a solicitar que contactasse a administração e que pretendia desempenhar as funções contratualmente acordadas, este informou-me que não existia essa possibilidade e que já*

*existiam comerciais que, apesar de terem entrado depois de mim, desempenhavam essas funções.*

*No dia 24 de janeiro 2019, a administração (Sr. Dr. ..., Sra. Dra. ...) vieram ao armazém de .... Solicitei uma conversa para desfazer qualquer mal-entendido que pudesse existir. Só fui recebida às 19h30 e só me deram 5 minutos. Demonstrei que sou uma mais valia para a empresa na angariação de clientes, e provei que nos últimos meses de trabalho aumentei em 370 mil euros em novos clientes, enquanto os atuais dois comerciais só aumentaram 100 mil euros (anexo 7). Nesse dia, atribuíram-me um portátil e disseram para fazer o que bem entendesse. Não estavam interessados no estudo de mercado. No entanto, deveria cingir-me ao gabinete atribuído. Coloquei à empresa diversas questões de quando iria voltar a exercer as minhas funções, às quais nunca obtive qualquer informação.*

*No dia 04 de fevereiro de 2019, o Diretor de Serviços entregou-me um email enviado pelo Sr. Dr. ... a atribuir outras funções (anexo 8), que estou a desempenhar temporariamente, visto pretender retomar as funções para as quais fui contratada, conforme sucedia antes de ter sido mãe. As funções agora atribuídas são meramente para me silenciar e acalmar, visto que me sinto discriminada, pois nunca vi interesse genuíno da parte da administração no desempenho das mesmas.*

*Desde o meu regresso que solicitava o acesso ao email (anexo 9), tendo-me este sido atribuído apenas no final de fevereiro de 2019, embora em branco, sem qualquer conteúdo, tendo sido informada de que era impossível reaver o histórico do mesmo.*

*No dia 26 de fevereiro de 2019 a Administração esteve em ..., tendo-se reunido com os Comerciais, Diretora Técnica e Diretor de Serviços, e - inclusive - foram como todos almoçar como era hábito. Porém, pela primeira vez, fui excluída deste almoço, tendo passado todo o dia no gabinete sem nunca me perguntarem por resultados das funções que estava a desempenhar desde o dia 4 de fevereiro 2019. Foi notório que não fazia parte da empresa e senti-me excluída e discriminada.*

*No dia 18 de março de 2019 rececionei uma retificação ao meu contrato de trabalho a informar que iria deixar de receber os subsídios de alimentação e deslocação. Invocando o seguinte motivo: "Após ter regressado ao trabalho, nas instalações da empresa na Rua ..., não visita clientes, nem efetua, assim, quaisquer deslocações em serviço" (anexo 10).*

*No dia 22 de março 2019, o comercial Sr. ... foi despedido e, para grande espanto meu, contrataram outra comercial, a Sr.<sup>a</sup> ..., para desempenhar as funções que eram desempenhadas por mim antes de ter sido mãe.*

*Para mim tornou-se claro que a empresa não pretende reatribuir-me as funções para as quais fui contratada, e que estão neste momento a ser desempenhadas pela comercial Sr.<sup>a</sup> ...*

*contratada em abril de 2018 (nesta altura estava eu em casa, disponível para trabalhar), e o comercial ..., contratado em setembro de 2017 (porém, na data de hoje já não se encontra na empresa), e a comercial ... (contratada em março 2019).*

*Em meados de maio 2019, o Sr. Dr. ... perguntou-me se continuava a amamentar o meu filho, porque se não ponderava em colocar-me a visitar presencialmente clientes em ..., sendo necessário pernoitar lá. Ao que respondi que, para já, era complicado fazê-lo, porque o meu filho amamentava diariamente de manhã e duas vezes à noite.*

*Em junho 2019 a entidade patronal alterou o recibo de vencimento de maio, referente ao valor dos subsídios de alimentação e deslocação, conforme tinham proposto no dia 18 de março. Eu não concordei nem assinei. Sempre pretendi voltar a exercer as mesmas funções que exercia antes de ter sido mãe, e para as quais fui contratada. O valor do subsídio de alimentação e deslocação foi negociado individualmente, conforme consta no contrato de trabalho contrato assinado no dia 10 de setembro de 2015, na cláusula 62, podemos verificar: "Subsídio de deslocação e alimentação no valor diário de trabalho efetivo de €12,45" (anexo1). Se não fosse este o caso, então nem sequer estava escrito no contrato de trabalho, visto que tinha subjacente o contrato coletivo da .... No meu entender, a entidade patronal não pode alterar o valor. Daí terem solicitado a minha assinatura/autorização para retificação do mesmo. Porém, recusei a alteração no dia 18.03.2019. Perante esta situação, enviei um email no dia 7 de junho para a contabilidade a solicitar a retificação (anexo 11).*

*Em 25 de junho 2019, mais uma vez, solicitei via email a retificação dos dois últimos recibos de vencimento (anexo 12). Ao que recebi um email do Advogado ... com o seguinte teor: "Agradeço que me envie os contactos do seu advogado ou que envie os meus contactos ao mesmo para que possamos discutir esta e outras questões relacionadas com a sua situação laboral" (anexo13).*

*No dia 2 de agosto 2019, os advogados trocaram emails, no qual o meu advogado solicitou a restituição dos subsídios de alimentação e deslocação, e também a restituição das funções para as quais fui contratada. O Dr. ... não discutiu esta questão nem outra relacionadas com a minha situação laboral, conforme tinha demonstrado interesse no email datado 25 de junho. Só se preocupou com o facto de amamentar o meu filho com 20 meses e colocou em causa a veracidade do mesmo e dos atestados médicos apresentados. Ficou evidente que estou a ser alvo de discriminação por ter sido mãe.*

*Em finais de setembro 2019, a comercial Sra. ... foi despedida.*

*Nos dias 26 de setembro e 16 de outubro de 2019, o Sr. Dr. ... esteve nas instalações de ... Ocorreram breves reuniões, em ambos os dias, nas quais foi abordado o tema de eu voltar a*

*visitar as farmácias presencialmente. Por fim, vi uma oportunidade de regressar às minhas funções.*

*Nos dias e meses seguintes reencaminhei emails com a proposta das visitas às farmácias. Uma vez que existia uma abertura da entidade patronal, não podia deixar o assunto cair no esquecimento. Existiram trocas de emails com o Sr. Dr. ..., mas infelizmente não passaram disso. Nesta troca de emails nota-se um entrave à restituição das minhas funções devido ao facto de estar no período de amamentação (anexo 14).*

*Atualmente não tenho quaisquer contactos com farmácias, clientes ou potenciais. No meu dia a dia coloco marcos das farmácias no mapa da ... (anexo 15).*

*Por fim, perdi a esperança que conseguir ultrapassar este obstáculo sozinha. Assim sendo, solicito a vossa ajuda para retomar a atividade contratada e retificação dos subsídios de alimentação e deslocação, conforme consta no contrato de trabalho. A cláusula referente aos subsídios de alimentação e deslocação foi alterada sem a minha autorização em maio de 2019 (anexo 16).*

*Estou convencida que a empresa apenas aguarda que deixe de amamentar para extinguir o meu posto de trabalho.*

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

*Anexos:*

- 1- Contrato de Trabalho*
- 2- Declaração de zelar pela viatura e telemóvel*
- 3- Mapa produtividade*
- 4- Proposta de acordo de cessação do contrato de trabalho*
- 5- Comunicação de dispensa de comparecer ao serviço*
- 6- Carta de apresentação ao trabalho*
- 7- Mapa produtividade dos comerciais contratados*
- 8- Email de atribuição de funções*
- 9- Email a solicitar acesso ao meu email profissional*
- 10- Carta de Retificação - Deslocações em serviço*
- 11- Email referente à alteração do subsídio de alimentação/deslocação*
- 12- Email a solicitar retificação dos recibos de vencimentos*
- 13- Email do Dr. ... a solicitar contatos do meu advogado*
- 14- Email com a proposta das visitas às farmácias*
- 15- Email das funções a desempenhar atualmente*
- 16- Recibos de vencimentos desde maio 2019 até outubro 2019.*

*Sem mais assunto, despeço-me com consideração,*

[Assinatura]».

1.2. Enviado à entidade empregadora o ofício n.º 2659/2019, em 28.11.2019, para que esta exercesse o direito ao contraditório caso assim o desejasse, o mesmo não obteve resposta.

1.3. 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 homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal».

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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»*.

2.2. No artigo 13.º da CRP encontra-se vertido o 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.

2.3. 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 participação na vida cívica do País», sendo que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».*

**2.4.** No âmbito da legislação ordinária, na subsecção III, intitulada «Igualdade e não discriminação», o artigo 23.º/1 do Código do Trabalho (CT) esclarece que se considera «a) 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; b) Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários; c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade; d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado».

**2.5.** O n.º 2 do mesmo preceito legal acrescenta que constitui ainda discriminação «a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação».

**2.6.** O direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho encontra-se postulado no artigo 24.º/1 do CT: «O trabalhador [...] tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, formação e promoção ou carreira profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado,

beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, [...] do sexo, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos». A violação desta norma constitui uma contraordenação muito grave (n.º 5 do mesmo artigo).

**2.7.** O direito supra mencionado refere-se, designadamente, ao acesso «a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissional de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática», bem como «a retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir» - cf. alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 24.º do CT.

**2.8.** Sublinhe-se que nada disto obsta à aplicação de disposições relativas à especial proteção da gravidez, parentalidade [...] e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar – cf. alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do CT.

**2.9.** A proibição de discriminação, consubstanciada no artigo 25.º do CT, esclarece que «o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta» - n.º 1 – constituindo uma contraordenação muito grave a violação deste preceito – n.º 8.

**2.10.** Os números 5 e 6 do mesmo artigo referem que «cabe 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», sendo isto aplicável «em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho», *vide*, por motivo de licenças de parentalidade ou faltas para assistência a menores.

**2.11.** De acordo com o artigo 28.º do CT, «a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador [...] confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito».



**2.12.** Refiram-se ainda, a este propósito [da igualdade e não discriminação, em concreto, em função do sexo], os artigos 30.º e 31.º do CT, intitulados «Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação» e «Igualdade de condições de trabalho», respetivamente.

**2.13.** O artigo 30.º dispõe que «a exclusão ou restrição de acesso de [...] trabalhador em razão do sexo a determinada atividade [...] constitui discriminação em função do sexo» (n.º 1), constituindo – a violação deste preceito – uma contraordenação muito grave (n.º 4).

**2.14.** Quanto ao artigo 31.º, estabelece que «os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo» (n.º 1), acrescentando que «a igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual: a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida; b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma» (n.º 2).

**2.15.** De realçar que o n.º 4 do mesmo artigo refere que «as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores». O que, atento o caso em concreto, remete para os números 4 (alínea d) e 5 do artigo 65.º do CT: «A licença parental, em qualquer das suas modalidades, termina com a cessação da situação que lhe deu origem, devendo ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias» e «no termo de qualquer situação de licença, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo fazê-lo na primeira vaga que ocorrer na empresa, ou - se esta não se verificar - no termo do período previsto para a licença», respetivamente.

**2.16.** Ainda dentro da mesma subsecção III do CT, mas na divisão dedicada à proibição de assédio, estabelece o n.º 1 do artigo 29.º que a sua prática é proibida, «entendendo-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado

em fator de discriminação praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador» - cf. n.º 2 do mesmo preceito.

**2.17.** O n.º 4 do mesmo artigo 29.º do CT acrescenta que a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito. Esta prática conforma uma contraordenação muito grave (n.º 5).

**2.18.** No caso em análise, até entrar de baixa por gravidez de risco, em junho de 2017, a trabalhadora/queixosa desempenhava a função de comercial na organização objeto de queixa, nomeadamente, realizava visitas presenciais a todos os (potenciais) clientes da carteira do empregador, apresentava-lhes as condições comerciais, e tentava angariar novos clientes nos distritos de ..., ..., ... e ...

**2.19.** Terminada a licença de parentalidade, em abril de 2018, o advogado do empregador tentou, de forma sistemática, pressionar a trabalhadora a cessar o vínculo laboral que detinha, argumentando que o seu lugar fora ocupado por duas outras pessoas, inexistindo possibilidade alguma de regressar ao trabalho.

**2.20.** Ante a recusa da trabalhadora em por termo ao referido contrato, o advogado do empregador transmitiu-lhe que procederia à extinção do seu posto de trabalho.

**2.21.** Nesta senda, dia 20 de abril de 2018, a trabalhadora recebeu uma missiva dispensando-a de comparecer ao serviço, sem perda de retribuição, dentro de três dias, ao abrigo de uma alegada reestruturação da organização produtiva em curso.

**2.22.** Em dezembro de 2018 a trabalhadora torna a ser contactada pelo advogado do empregador com vista a cessar o seu vínculo laboral, o que tornou a recusar.

**2.23.** A 8 de janeiro de 2019 a empresa comunica à trabalhadora que, embora a reestruturação se mantenha ainda em curso, deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte ao da receção da missiva.

**2.24.** Regressada ao trabalho, a ora queixosa vê-se confinada a uma sala na qual tem de permanecer sem que nenhuma tarefa lhe seja atribuída.

**2.25.** A isto acresce que lhe foram subtraídos: o automóvel de serviço que usava para visitar (potenciais) clientes, o telemóvel e o computador portátil que lhe haviam sido atribuídos pelo empregador para a prossecução das funções para as quais fora contratada.

**2.26.** Na missiva enviada à trabalhadora a 8 de janeiro é também referido que deve realizar um estudo de mercado e um plano comercial, ambas tarefas para as quais o uso de um computador se revela indispensável.

**2.27.** Dia 24 de janeiro de 2019, a trabalhadora aproveita a visita presencial da administração da empresa para clarificar a sua situação profissional.

**2.28.** Nesta sequência, foi-lhe reatribuído um computador portátil, mas retirada a tarefa de realizar o supra mencionado estudo de mercado ou qualquer outra.

**2.29.** Com efeito, a única instrução que a trabalhadora recebeu do empregador foi para se cingir à sala que lhe fora destinada.

**2.30.** No dia 4 de fevereiro de 2019, a trabalhadora receciona o conteúdo de um email da administração da empresa onde lhe são atribuídas novas funções. Isto porque, desde que regressou de licença de parentalidade, até ao final do mês de fevereiro, a trabalhadora esteve privada de endereço eletrónico profissional.

**2.31.** A 26 de fevereiro, a administração da empresa torna a deslocar-se ao local de trabalho da ora queixosa, desconsiderando a tarefa que lhe atribuíra no início do mês.

**2.32.** A 18 de março de 2019 a trabalhadora receciona uma retificação ao seu vínculo laboral, informando-a de que lhe seriam retirados os subsídios de alimentação e deslocação com o fundamento de que, após retorno ao trabalho após ter sido mãe, a ora queixosa não mais visitara clientes nem efetuara quaisquer deslocações em serviço.

**2.33.** A 22 de março de 2019 o empregador contrata uma funcionária para desempenhar as mesmas funções profissionais que a ora queixosa, apesar desta estar disponível para trabalhar.

**2.34.** Em maio de 2019, o empregador questiona a trabalhadora sobre a manutenção da dispensa para amamentação, com o fundamento de que pretende reatribuir-lhe a função de visitar clientes, mas com a condição de pernoitar fora de casa. A trabalhadora confirma que ainda amamenta a criança.

**2.35.** Em junho de 2019, a trabalhadora vê refletido no seu recibo de vencimento a subtração efetiva dos subsídios de alimentação e deslocação, tal como lhe fora comunicado pelo empregador em março.

**2.36.** A trabalhadora, que se recusara - em março - a assinar a adenda ao contrato de trabalho cujo conteúdo se encontra já replicado no ponto 2.26., envia um email à contabilidade no dia 7 de junho de 2019 a solicitar a retificação do valor do recibo de vencimento.

**2.37.** A trabalhadora repete este procedimento no dia 25 de junho de 2019, dada a falta de resposta do departamento da contabilidade.

**2.38.** Desta feita, a trabalhadora recebe resposta, mas do advogado do empregador, solicitando-lhe o contacto do seu representante legal a fim de discutirem esta e outras questões relacionadas com a sua situação laboral.

**2.39.** No dia 2 de agosto de 2019 o advogado da trabalhadora solicita a restituição dos subsídios de alimentação e deslocação da sua cliente, para além da retribuição das funções para as quais a ora queixosa foi contratada.

**2.40.** Na sua resposta, o advogado do empregador limita-se a questionar a veracidade da dispensa para amamentação de que a trabalhadora goza, enquanto mãe de uma criança de 20 meses.

**2.41.** Nos meses de setembro e outubro de 2019 ocorreram duas visitas presenciais da administração ao local de trabalho da ora queixosa em que esta vislumbra a oportunidade de retomar as suas funções, na senda de duas reuniões solicitadas.

**2.42.** No mesmo período temporal, a trabalhadora reencaminha para o empregador diversas propostas de visitas a (potenciais) clientes, denotando – as respostas – um entrave permanente à restituição de funções relacionado com a dispensa para amamentação.

**2.43.** Atualmente, a função profissional da trabalhadora traduz-se na demarcação de (potenciais) clientes num mapa criado para o efeito, inexistindo contacto algum com aqueles.

**2.44.** Pelos factos expostos se conclui que a trabalhadora ora requerente foi alvo de discriminação em função do sexo, *vide*, por ter sido mãe, prática esta que configura uma série de contraordenações muito graves – cf. artigos 23.º/1 e 2, 24.º/1 e 5, 25.º/1 e 8, 30.º/1 e 4, e 31.º/1 e 4, com remissão para o 65.º/4 e 5, todos do Código do Trabalho.

**2.45.** Pelos factos expostos se conclui que a trabalhadora ora requerente foi ainda alvo de assédio, prática esta igualmente enformadora de contraordenação muito grave – cf. artigo 29.º/1 e 2, 4 e 5, também do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. A entidade empregadora ... pratica ato discriminatório em função do sexo, designadamente, violação dos direitos de parentalidade no acesso ao emprego e assédio moral 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 **Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – Centro Local de ...**, enquanto entidade com competência contraordenacional para o caso em apreço.

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**