PARECER N.º 249/CITE/2020

Assunto: Eventual prática discriminatória no acesso ao trabalho em função do sexo - direitos de parentalidade - dispensa para amamentação

Processo n.º 1240-QX/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 10.03.2020, por correio eletrónico, da trabalhadora **...**, a exercer funções de ... na **...,** a exposição que se transcreve:

«Gostaria de apresentar uma queixa, contra a minha entidade patronal, visto que o que eles estão a fazer comigo e com a minha colega é discriminação.
Desde que regressei ao trabalho, quando acabou a minha licença de maternidade, não tenho desempenhado as funções inerentes à minha categoria profissional de ... (junto em anexo cópia do meu contrato de trabalho).
O meu horário de trabalho, das 9 às 15 horas (6 horas porque estou a amamentar), é passado na delegação da empresa, executando tarefas de ..., por ordem da entidade patronal.
No dia em que ia regressar ao serviço, ainda me foi dito para levar roupa para ..., o que não fiz, visto que tenho uma farda, e foi exatamente com a farda de trabalho que me apresentei e tenho apresentado ao serviço.
Além da ..., ainda temos de fazer a ..., neste caso ...
Para a limpeza dos referidos ..., são usados produtos desinfetantes, entre os quais um produto que é colocado em frascos de spray, estando nós expostas a produtos de limpeza todos os dias.
As minhas horas de trabalho são passadas dentro da ... com um portão sempre aberto, no qual estamos expostas aos gases dos veículos e a correntes de ar, porque é completamente gelado e sem aquecimento. Estamos constantemente a lavar ... com produtos desinfetantes e a mexer em água, visto que as ... são limpas com uma máquina de pressão.
No dia 3 de março, a entidade patronal chamou-nos porque queria falar connosco e começou por perguntar se tínhamos falta de algum produto de limpeza, ao qual eu respondi que não, e perguntei se agora tínhamos passado a empregadas da limpeza. A resposta foi que era a adaptação que tinham para nós, e que os ... estavam sujos.

Sempre foi norma da empresa, no final do dia, a limpeza das … ficar a cargo de quem as utilizou. Contudo, neste momento, existem vários colegas que não limpam … que utilizaram (por indicação superior), deixando essa tarefa para mim e para a minha colega que se encontra na mesma situação que eu (regresso de licença parental e dispensa para amamentação). Em consequência desta situação, ainda temos que ouvir colegas a dizer que agora somos as ...

Questionei ainda a entidade patronal relativamente ao facto de haver … a fazer serviço sem … e nós estarmos a fazer ... A resposta foi que, como nas … não é obrigatória a presença de … (só é obrigatória a presença de … nas …), nós não íamos 'passear'.

Com os melhores cumprimentos,

[Assinatura]

Junta: Contrato de Trabalho».

1.2. Em 12.03.2020, foi por esta Comissão enviado à entidade empregadora, por correio registado com AR, o ofício n.º 657/2020, com o seguinte teor:

«A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos setores privado, público e cooperativo - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada nos termos abaixo transcritos: 'Gostaria de apresentar uma queixa, contra a minha entidade patronal, visto que o que eles estão a fazer comigo e com a minha colega é discriminação.

Desde que regressei ao trabalho, quando acabou a minha licença de maternidade, não tenho desempenhado as funções inerentes à minha categoria profissional de … (junto em anexo cópia do meu contrato de trabalho).

O meu horário de trabalho, das 9 às 15 horas (porque estou a amamentar), é passado na … executando tarefas de limpeza de … usadas por outros colegas e outros … descaracterizados, por ordem da entidade patronal. No dia que ia regressar ao serviço, ainda me foi dito para levar roupa para as limpezas, o que não fiz, visto que tenho uma farda, e foi exatamente com a farda de trabalho que me apresentei e tenho apresentado ao serviço.

Além da limpeza …, ainda temos que fazer a limpeza …, neste caso …. Para a limpeza … são usados produtos desinfetantes, entre os quais …, estando nós expostas a produtos de limpeza todos os dias.

As minhas horas de trabalho são passadas dentro …, que é um … com um portão sempre aberto, no qual estamos expostas aos gases dos … e a correntes de ar porque é completamente gelado e sem aquecimento. Estamos constantemente a lavar … com produtos desinfetantes e a mexer em água, visto que as … são limpas com uma máquina de pressão.

No dia 3 de março, a entidade patronal chamou-nos porque queria falar connosco e começou por perguntar se tínhamos falta de …, ao qual eu respondi que não e perguntei se agora tínhamos passado ... A resposta foi que era a adaptação que tinham para nós e que … estavam sujos.

Sempre foi norma da empresa no final do dia a limpeza das … por quem as utilizou, mas neste momento existem vários colegas que não limpam … que utilizaram (por indicação superior), deixando essa tarefa para mim e para a minha colega que se encontra na mesma situação que eu. Em consequência desta situação, ainda temos que ouvir colegas a dizer que agora …

Questionei a entidade patronal relativamente ao facto de haver … a fazer serviço sem …e nós estarmos a fazer ... A resposta foi que, como … não é obrigatória a presença de … (só é obrigatória a presença … nas …), nós não íamos 'passear''.

Ora, os artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho (CT), relativos ao direito à igualdade no acesso a emprego e a trabalho e à proibição de discriminação, respetivamente, determinam que:

- *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior – o sexo, no caso em análise;*

- *É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório – constituindo contraordenação muito grave a violação deste preceito;*
- *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 […] do sexo - constituindo contraordenação muito grave a violação deste preceito;*

 O disposto não prejudica a aplicação de disposições relativas à especial proteção […] da parentalidade e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea e) do artigo 3. ° do Decreto-Lei n° 76/2012 de 26 de março, solicita-se que, no prazo de 10 dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente,

[Assinatura]».

1.3. Em 26.03.2020, a CITE recebem, da entidade empregadora, resposta com o teor que em seguida se reproduz:

«Assunto: Proc. N° 1240-QX/2020

Queixa da trabalhadora …

Exmos. Senhores,

Fazemos referência à comunicação recebida por V. Exas. no dia 13/03/2020 relativamente à queixa da trabalhadora …

Após uma análise cuidadosa na mesma, cumpre-nos dizer o seguinte:

1. Relativamente à alegação da trabalhadora de que não desempenha as funções inerentes à categoria profissional de …, tal não corresponde à verdade, como se poderá verificar pelo artigo terceiro, n. ° 2 do Contrato de Trabalho já anexado pela trabalhadora, onde é referido que 'Incluem-se no objeto deste contrato todas as tarefas conexas com as acima mencionadas, nomeadamente: a …, a …, a conferência de todo o material e reposição do material utilizado, dentro dos limites do stock existente, o auxílio …, bem como o uso de poder de direção do Primeiro'.

Mais referimos que, uma vez que o horário da colaboradora é das 9 às 15 horas (conforme exigido pela mesma), não existe serviço compatível na … onde a mesma possa ser alocada, sem ser no desempenho destas tarefas, compreendidas no seu contrato de trabalho.

A possibilidade de efetuar serviços de … também não se afigura possível, visto que são serviços com mais de 8 horas e a trabalhadora se encontra a amamentar.

2. Relativamente à referência da …, essa … é propriedade da … e é utilizada para serviços que não podem ser realizados com …, por exemplo transporte de …, conforme se poderá verificar no Documento 1, que ora se junta e se dá por reproduzido para todos os efeitos legais.

3. A … tem como hábito solicitar aos seus trabalhadores que tenham outra roupa para que possam estar mais confortáveis, e caso haja necessidade de ... As limpezas, de um modo geral, eram realizadas às sextas-feiras e sábados e executadas pela trabalhadora.

4. A … sempre foi executada por todos os trabalhadores da …, inclusive membros da direção.

5. Relativamente aos produtos de limpeza utilizados, os mesmos respeitam todas as normas de segurança conforme as fichas técnicas dos mesmos.

6. Relativamente às condições … onde a trabalhadora exerce as suas funções, é normal, visto que é um local de entrada e saída de viaturas, que as portas se encontrem abertas. Porém, as mesmas poderão ser sempre fechadas pelos trabalhadores que lá se encontrem, se considerarem necessário.

Mais referimos que a … é efetuada com equipamento equiparado …

7. Relativamente às conversações ocorridas no dia 03.03.2020 com os trabalhadores, as mesmas prenderam-se com o facto de que as … não se encontravam limpas, ... Aliás, estes episódios - de … - aconteceram a partir da altura em que a trabalhadora … foi alocada a esta função, em virtude do horário exigido pela mesma.

Foi, também, nessa mesma conversa, salientado pela … que, tendo em conta que efetuam … e a situação de pandemia em que vivemos neste momento, as … têm de se encontrar o mais limpas e desinfetadas possíveis, para evitar a ocorrência de riscos.

8. A trabalhadora … nunca apresentou à … qualquer queixa de estar a ser vítima de discriminação.

9. No que diz respeito ao facto de existirem … - no caso aqui em apreço, as denominadas …, deve-se ao facto de serem … somente por um elemento, uma vez que fazem o …

1O. Concluindo, os argumentos da trabalhadora não correspondem à verdade, e não existe qualquer tipo de discriminação por parte da …, sendo que a mesma se pauta pelos valores de respeito mútuo e urbanidade na relação de trabalho com os seus trabalhadores.

A Associação permanece ao inteiro dispor.

O Presidente da …,

[Assinatura]

Junta: Documento 1 – Certificado de matrícula».

1.4. 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-lhe:

«e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (…) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Na senda do direito internacional e/ou comunitário, o ordenamento jurídico português consagra, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), como 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. O artigo 13.º da CRP plasma o primordial princípio da igualdade, estabelecendo-o como 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 do mesmo diploma 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».

2.4. E os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Lei Fundamental 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», e 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.

2.6. Sob a epígrafe «Direito à igualdade no trabalho e no emprego», o artigo 24.º/1 e 5 do CT refere que «o trabalhador [...] tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere [...] 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», rematando que «constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1».

2.7. Sublinha o n.º 3 do mesmo preceito que «o disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação [...] b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

2.8. Sob a epígrafe «Proibição de discriminação», refere o n.º 1 do artigo 25 do CT que «o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente, dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior», relembre-se, o sexo, no caso em apreço.

2.9. Acrescenta o n.º 2 do mesmo preceito que «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».

2.10. «Cabe, a quem alega a discriminação, indicar o trabalhador/es em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator discriminatório», sendo este preceito aplicável, designadamente, «em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho [...] ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de [...] proteção da segurança e saúde de trabalhadora [...] lactante [...] – cf. n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º do CT.

2.10. Remata este preceito afirmando que «é inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório», constituindo «contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 7» - cf. n.ºs 7 e 8 do artigo 25.º do CT.

2.11. Mais se realce o plasmado no artigo 35.º A do CT, intitulado «Proibição de discriminação pelo exercício de direito de maternidade e paternidade», introduzido na última alteração legislativa a este diploma, que refere que «é proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício, pelos trabalhadores, dos seus direitos de maternidade e paternidade» (n.º1).

2.12. No caso concreto, a trabalhadora queixosa alega que, desde que tornou ao trabalho, após termo do gozo da licença de parentalidade, não tem desempenhado as funções inerentes à sua categoria profissional, de ...

2.13. Contesta o empregador, afirmando que «tal não corresponde à verdade, como se poderá verificar pelo artigo terceiro, n.º 2, do contrato de trabalho [...]».

2.14. Com efeito, do contrato de trabalho apenso pela queixosa ao processo, é possível confirmar que a cláusula 3.ª, intitulada «Objeto, funções e categoria», determina: «1- O Primeiro [Empregador] contraente admite ao seu serviço o Segundo [Trabalhadora] para exercer as funções inerentes à categoria

profissional de ... em regime de exclusividade [...], tendo frequentado o curso ... com aproveitamento, fica com o compromisso pessoal de frequentar as próximas ações de formação e novas certificações necessárias ao bom funcionamento profissional da sua atividade que venham a ser promovidas pela Primeira».

2.15. Acrescenta o mesmo clausulado do documento referido no ponto anterior: «2- Incluem-se no objeto deste contrato toda as tarefas conexas com as acima mencionadas, nomeadamente a ..., a ..., a confirmação/reposição de todo o material utilizado dentro dos limites do stock existente, o auxílio na ..., bem como o uso do poder de direção Primeiro».

2.16. No entanto, do supra exposto não se extrai que o empregador possa, no uso do seu poder de direção, destacar a trabalhadora para unicamente limpar ..., uma vez que essa é uma função afim, secundária relativamente à tarefa principal para a qual a ora queixosa foi contratada.

2.17. Sendo, aliás, condição essencial de qualquer função afim a (co)existência de uma função principal, sob pena desta não ter um elemento relativamente ao qual se ligue.

2.18. Neste sentido referira-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 04.11.2018, relativo ao Processo 431/17.7T8AGD.P1, consultável em www.dgsi.pt, quando afirma: «I - O artigo 118.º, n.º 1 do Código do Trabalho consagra o princípio da invariabilidade da prestação, com referência à atividade contratada. II - As funções afins ou funcionalmente ligadas à atividade nuclear que correspondam a outras atividades compreendidas 'no mesmo grupo ou carreira profissional do trabalhador", para que o trabalhador tenha qualificação e que não impliquem a sua desvalorização profissional, podem ser exercidas acessoriamente a esta e integram a "atividade contratada em sentido amplo', (artigo 118.º, n.ºs 2 e 3). III - Não preenche os requisitos da polivalência funcional,

a determinação que implique que o trabalhador deixe de desempenhar a essência das funções da categoria profissional contratada e passe a exercer outras 'ex novo' e de modo exclusivo.
IV - O trabalhador pode ser chamado a desempenhar temporariamente funções não compreendidas na função que lhe foi atribuída, nas situações da mobilidade funcional reguladas no artigo 120.º do mesmo Código.
V - Não preenche os requisitos da mobilidade funcional a determinação que implique uma substancial modificação da categoria profissional do trabalhador, sem a indicação da duração previsível que permita entender como 'temporária' a ordem de alteração de funções transmitida».

2.19. Mais se realce a doutrina no respeitante a este assunto: António Monteiro Fernandes diz que «a categoria exprime, assim, um 'género' de atividades contratadas. Há-se caber nesse género, pelo menos na sua parte essencial ou característica, a função principal que ao trabalhador está atribuída na organização (art.º 118 do CT), e que é já uma aplicação ou concretização da 'atividade contratada'.

2.20. Por seu turno, Maria do Rosário Palma Ramalho, refere que «a situação jurídica do trabalhador no contrato de trabalho envolve também uma componente vertical, que tem a ver com a posição que ele ocupa no seio da organização do empregador [...] Por força da componente organizacional do contrato de trabalho, o trabalhador integra-se necessariamente na organização do trabalhador, e essa integração tem efeitos na sua situação juslaboral» — cf. Direito do trabalho, Parte II — Situações Laborais Individuais, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, pp. 459.

2.21. Consideradas as duas vertentes, e novamente segundo Monteiro Fernandes, pode afirmar-se que «a categoria constitui um fundamental meio de delimitação de direitos e garantias do trabalhador — ou, noutros termos, de caracterização

do seu estatuto profissional na empresa. É ela que define o posicionamento do trabalhador na hierarquia salarial, é ela que o situa no sistema de carreiras profissionais, é também ela que funciona como referência para se saber o que pode e o que não pode a entidade empregadora exigir ao trabalhador».

2.22. Tornando ao caso em análise, afinal, sempre se dirá que, para limpar ... não é necessária exclusividade nem aproveitamento de um curso específico para o efeito, formação profissional ou nova certificação correlacionada com a função desempenhada.

2.23. E nem se diga que o cumprimento único da função de ... era algo temporário, para o período em que a trabalhadora esteja a amamentar, porquanto o Código do Trabalho é claro nesta matéria, no artigo 25.º/6 (proibição de discriminação de trabalhadora lactante nas condições de trabalho).

2.24. Acrescenta a trabalhadora que o seu horário de trabalho, das 9 às 15 horas devido à dispensa para amamentação de que goza, «é passado na ... da empresa, executando tarefas de limpeza de ... usadas por outros colegas e ..., por ordem da entidade patronal».

2.25. Contrapõe o empregador**,** referindo que «o horário da colaboradora é das 9 às 15 horas (conforme exigido pela mesma)» e «não existe serviço compatível na ... onde a mesma possa ser alocada sem ser no desempenho destas tarefas [...] compreendidas no seu contrato de trabalho».

2.26. Em primeiro lugar, no que à dispensa para amamentação diz respeito, cumpre sublinhar que a trabalhadora não exigiu horário de trabalho algum. Este é um direito de natureza absoluta, que o legislador conferiu à trabalhadora lactante enquanto prerrogativa fundamental para a sua saúde e da criança. Daí que o empregador tenha, na sua praticabilidade, nada a autorizar, limitando-se a estabelecer um horário de trabalho conforme com a regra constante do artigo

47.º do CT que refere claramente que, na falta de acordo entre as partes, a trabalhadora entra uma hora mais tarde e sai uma hora mais cedo.

2.27. Quanto ao argumento de que inexistem serviços compatíveis com o horário praticado pela trabalhadora, o empregador não o fundamenta de forma alguma, acrescentando somente que «a possibilidade de efetuar serviços de ... também não se afigura possível, visto que são serviços com mais de 8 horas, e a trabalhadora se encontra a amamentar», quando, recorde-se, é a ele que cabe esse ónus – cf. artigo 25.º, n.ºs 5 e 6 do CT.

2.28. A isto acresce que a entidade empregadora não realizará apenas ..., pelo que sempre haveria cabimento para integrar a trabalhadora/queixosa nos ..., compatíveis com a sua dispensa para amamentação.

2.29. Permitindo, desta forma, que a trabalhadora realizasse condignamente a função para a qual foi, efetivamente, contratada.

2.30. Prossegue a queixa da trabalhadora, alegando que lhe foi dito que tornasse ao serviço com «...», o que não fez, visto ter uma farda, tendo sido com essa vestimenta que se apresentou ao empregador.

2.31. Refere o empregador: «A ... tem como hábito solicitar aos seus trabalhadores que tenham outra roupa para que possam estar mais confortáveis, e caso haja necessidade de ...».

2.32. Sobre os dois pontos anteriores cumpre referir o seguinte: Se sobre o «hábito» alegado pelo empregador nada consta no contrato de trabalho, nem prova alguma é apensa por este ao presente processo, sempre terá de se entender que a solicitação feita à queixosa indicia já que o empregador lhe pretendia atribuir a função de ... durante todo o tempo que a trabalhadora esteja a amamentar,

o que - por seu turno - enformar o conceito de discriminação direta proibida pelo artigo 25.º do CT.

2.33. Acrescenta também o empregador: «As ..., de um modo geral, eram realizadas às sextas e sábados, e executadas pela trabalhadora».

2.34. Mais uma vez, nada juntando ao processo que comprove essa exclusividade – e, inclusivamente, contradizendo-se adiante, quando argumenta que «a limpeza das instalações sanitárias e do armazém sempre foi executada por todos os trabalhadores da Associação, inclusive membros da direção».

2.35. Acrescenta, em seguida, a queixosa que, «além da ..., ainda temos [ela e outra colega em situação análoga] de fazer a limpeza ..., neste caso, ... usada por todos», e que «para a ... são usados desinfetantes, entre os quais um spray, estando nós expostas a estes produtos todos os dias».

2.36. Contrapõe o empregador, a este propósito, que «sobre os produtos utilizados, todos respeitam as normas de segurança conforme ficha técnica dos mesmos».

2.37. Desta síntese resulta que o empregador poderá não estar a assegurar a segurança e saúde da trabalhadora grávida, tal como esta tem direito, de acordo com o artigo 62.º do CT.

2.38. Com efeito, deste articulado resulta que «a trabalhadora [...] lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde» - cf. artigo 62.º/1 do CT.

2.39. Prossegue o mesmo preceito que, «[...] em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora [...] lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a [...] a amamentação, bem como as medidas a tomar» - cf. artigo 62.º/2 do CT.

2.40. Nestes casos, «o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente: a) Proceder à adaptação das condições de trabalho; b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional; c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário», constituindo contraordenação muito grave a violação do disposto neste preceito - cf. artigo 62.º/3 e 8 do CT.

2.41. Recapitulando, se a trabalhadora tem, como função secundária, proceder a alguma limpeza que implique a utilização de produtos nocivos à sua saúde ou à da criança que amamenta, o empregador tem a obrigação de lhe arranjar outra tarefa para desempenhar, ou – em alternativa – a dispensá-la do serviço pelo tempo que amamente.

2.42. Continua a trabalhadora, na sua exposição, que as suas horas de trabalho «são passadas dentro ... com o portão sempre aberto, no qual estamos expostas aos gases dos veículos e a correntes de ar [...] Estamos constantemente a lavar ... com produtos desinfetantes e a mexer em água, visto que estas são limpas com uma máquina de pressão».

2.43. Rebate o empregador que, sobre «as condições ... onde a trabalhadora exerce as suas funções, é normal, visto que é um local de entrada e saída de viaturas, que as portas se encontrem abertas», mas que «as mesmas poderão ser

sempre fechadas». E que «a lavagem ... é efetuada com equipamento equiparado a ...».

2.44. A síntese destes dois argumentos é semelhante à realizada anteriormente, nos pontos 2.30 a 2.33, ou seja, se a trabalhadora tem, como função secundária, proceder a ... que implique a exposição a situações nocivas à sua saúde ou à da criança que amamenta, o empregador tem a obrigação de lhe arranjar outra tarefa para desempenhar, ou – em alternativa – a dispensá-la do serviço pelo tempo que amamente.

2.45. Prossegue a queixosa: «No dia 3 de março, a entidade patronal chamou-nos porque queria falar connosco, e começou por perguntar se tínhamos falta de algum produto de limpeza, ao qual respondi que não, e perguntei se agora ... A resposta foi que era a adaptação que tinham para nós, e que os carros estavam sujos».

2.46. Retruca o empregador: «Relativamente às conversações ocorridas no dia 03.03.2020 com os trabalhadores, as mesmas prenderam-se com o facto de que ... não se encontravam limpas ... Aliás, estes episódios [...] aconteceram a partir da altura em que a trabalhadora ...foi alocada a esta função, em virtude do horário exigido pela mesma».

2.47. Sobre os argumentos esgrimidos pelas partes cumpre reafirmar o que já acima foi escrito nos pontos 2.30 a 2.33 e 2.37 - se a trabalhadora tem, como função secundária, proceder a ... que implique a exposição/utilização a situações/produtos nocivas/os à sua saúde ou à da criança que amamenta, o empregador tem a obrigação de lhe arranjar outra tarefa para desempenhar, ou – em alternativa – a dispensá-la do serviço pelo tempo que amamente.

2.48. E repete-se, a propósito do alegado horário de trabalho «exigido» pela ora queixosa para amamentar, que este se trata de um direito absoluto, cujo gozo dispensa anuência do empregador, pelo que não se trata de exigência alguma, mas de uma mera aceitação.

2.49. Continua a trabalhadora: «Sempre foi norma da empresa, no final do dia, a limpeza das ... ficar a cargo de quem as utilizou. Contudo, neste momento, existem vários colegas ... que utilizaram (por indicação superior), deixando essa tarefa para mim e para a minha colega que se encontra na mesma situação que eu (regresso de licença parental e dispensa para amamentação). Em consequência desta situação, ainda temos que ouvir colegas a dizer que ...».

2.50. E conclui: «Questionei ainda a entidade patronal relativamente ao facto de haver ... a fazer serviço ... e nós estarmos a ... A resposta foi que, como nas ... não é obrigatória a presença ... (só é obrigatória a presença ...), nós não íamos 'passear'».

2.51. Sobre estes factos alegados o empregador não se pronuncia.

2.52. A confirmar-se, este cenário configura a prática de assédio no trabalho, descrito no artigo 29.º/2 do CT como «o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação [sexo], 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».

2.53. Proibido por lei de acordo com o n.º 1 do mesmo preceito, «a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto» no artigo 28.º - «Indemnização por ato discriminatório» - constituindo ainda uma contraordenação muito grave – cf. nºs 4 e 5 do artigo 29.º do CT.

2.54. Relativamente ao supra exposto nos pontos 2.11 a 2.41, concluiu-se que a queixa da trabalhadora configura uma discriminação no acesso ao trabalho em função do sexo, em concreto, dos direitos de parentalidade - dispensa para amamentação.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Que a entidade empregadora **...** pratica uma discriminação direta em razão do sexo no acesso às condições laborais da trabalhadora lactante **...**

3.2. Recomendar ao empregador que respeite os direitos relativos à igualdade e não discriminação, proteção da parentalidade e conciliação do trabalho com a família previstos nos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho, tal como decorre dos princípios enunciados na Constituição da República Portuguesa, recolocando a trabalhadora-queixosa a desempenhar as funções principais para as quais foi contratada.

3.3. Informar que, sem embargo de outros efeitos, de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora lhe confere o direito a indemnização por danos patrimoniais, nos termos gerais do direito.

3.4. Comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) o presente parecer, uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo, de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE ABRIL DE 2020 COM O VOTO CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES: «A CGTP vota a favor do parecer, mas considera que a discriminação que vem denunciada se traduz numa discriminação no 'próprio emprego', e não no 'acesso ao emprego'».