

## PARECER N.º 279/CITE/2020

**Assunto:** Eventual discriminação em função do sexo – violação de direitos de parentalidade nas condições de 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 ..., ..., 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. ... 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 ...;*

*-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 ... 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 ... em que existiu uma tentativa de pressão para celebração de acordo de cessação de trabalho dizendo que o meu posto estava ocupado por dois ... 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 ... ia assumir as minhas funções. Refutei, dizendo que a minha categoria é de Diretora ..., porém, as minhas funções são meramente ... (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 ... 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 ... do País". E, na verdade, desempenhei estas funções até ao início da minha licença de gravidez de risco. Funções estas que foram desempenhadas pelos ... Sr. ..., Sr. ... e Sra. ..., no qual já foram despedidos.*

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

*As ... 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 ... e de um ..., este era impossível de realizar estando num gabinete sem computador. Após várias insistências minhas junto do Diretor ... (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 ... 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 ... 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 ... 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 ... 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 ... 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 ..., tendo-se reunido com os ..., ... e ..., 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 ..., não visita clientes, nem efetua, assim, quaisquer deslocações em serviço" (anexo 10).*

*No dia 22 de março 2019, o ... Sr. ... foi despedido e, para grande espanto meu, contrataram outra ..., 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 ... 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 ... (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 ..., 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 ... Sra. ... foi despedida.*

*Nos dias 26 de setembro e 16 de outubro de 2019, o Sr. Dr. ... esteve nas instalações ... Ocorreram breves reuniões, em ambos os dias, nas quais foi abordado o tema de eu voltar a visitar as ... presencialmente. Por fim, vi uma oportunidade de regressar às minhas funções.*

*Nos dias e meses seguintes reencaminhei emails com a proposta das visitas às ... 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 ..., clientes ou potenciais. No meu dia a dia coloco ... (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 ... 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 ...*
- 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 obteve a seguinte resposta:

*«Exma. Senhora*

*..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., vimos, pela presente, expor e requerer a final o seguinte:*

*No dia 29 de novembro de 2019, rececionámos o V. ofício n.º 2659/2019, de 27 de novembro de 2019, com a V. referência 4955-QX/2019, sobre o assunto em epígrafe [QUEIXA DA TRABALHADORA ...], o qual mereceu a nossa melhor atenção, e que, desde já, agradecemos.*

*O V. ofício n.º 2659/2019, de 27 de novembro de 2019, transcreve uma queixa apresentada pela trabalhadora ..., e, depois de referir várias disposições legais, solicita que, no prazo de 10 dias úteis, vos comuniquemos o que tivermos por conveniente relativamente à queixa referida.*

*No final da transcrição da queixa apresentada pela trabalhadora ..., consta que esta anexou à mesma os 16 documentos aí descritos.*

*Porém, os referidos 16 documentos não foram enviados com o V. ofício n.º 2659/2019, de 27 de novembro de 2019, com a V. referência 4955-QX/2019, o que nos impossibilita de vos comunicarmos o que tivermos por conveniente, relativamente à queixa apresentada pela trabalhadora ...*

*Nestes termos, vimos, pelo presente, solicitar que nos sejam enviados os 16 documentos que, no final da transcrição da queixa apresentada pela trabalhadora ..., consta que esta anexou à mesma, a fim de V. podermos comunicar o que tivermos por conveniente relativamente à referida queixa.*

*Sem outro assunto,*

*A Gerência».*

1.3. Enviado à entidade empregadora o ofício n.º 809/2020, em 02.04.2020, com os documentos solicitados, o mesmo obteve a seguinte resposta:

*«..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ... (doravante designada por Denunciada), vem apresentar RESPOSTA ao ofício n.º 809/2020, de 2 de abril de 2020, com a referência: 4955-QX/2019, emitido no âmbito do processo n.º 4955-QX/2019, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*I. DA INEXISTÊNCIA DE QUALQUER DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO*

1.

*Na queixa apresentada pela Denunciante, a mesma alega que os representantes da Denunciada, ilícita e ilegalmente, têm vindo a exercer pressão sobre a Denunciante, e desse modo, a Denunciante alega que, tal atuação se deverá consubstanciar em assédio, tendo a mesma já causado nefastas e incomensuráveis consequências no seu bem-estar e saúde, bem como, na saúde da sua família, principalmente na saúde do seu filho.*

2.

*A Denunciada nega, veementemente, o teor da referida queixa.*

3.

*Na verdade, fundada em 1954, a Denunciada, ao longo dos seus mais de 65 anos de existência, jamais foi alvo de qualquer acusação de discriminação, por parte dos seus trabalhadores, nomeadamente, em função do sexo.*

4.

*No que respeita à parentalidade, para a Denunciada, tal como para a lei, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, respeitando escrupulosamente todos os direitos que a lei concede aos trabalhadores.*

5.

*Assim, no que respeita em particular à Denunciante, que foi mãe no dia 22 de novembro de 2017, a mesma, no dia 11 de abril de 2018, comunicou à Denunciada que, estando ainda a amamentar o seu filho, iria gozar do seu direito a dispensa de trabalho para amamentar quando regressasse às suas funções, no dia 23 de abril de 2018, nos termos do disposto no artigo 48.º, n.º 1, primeira parte, do Código do Trabalho (doc. n.º 1, que se junta e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais).*

6.

*A duração do período de amamentação da Denunciante prolongou-se para além do primeiro ano de vida do seu filho, e desse modo, a partir de novembro de 2018, a mesma tem vindo a apresentar, periodicamente, sem que tal lhe seja, sequer, solicitado pela Denunciada, atestados médicos que certificam que ainda se encontra a amamentar o seu filho (docs. n.ºs 2 a 18, que se juntam e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais).*

7.

*Neste momento, o filho da Denunciante tem 29 meses de idade, ou seja, 2 anos e 5 meses de idade, e a mesma continua a gozar a dispensa diária para amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração total de 2 horas.*

8.

*Ao longo de todo este tempo, a Denunciada nunca pôs em causa a veracidade dos atestados médicos apresentados pela Denunciante, os quais, reitera-se, nunca lhe foram solicitados pela Denunciada.*

9.

*Nestes termos, é por demais evidente que a Denunciada, à semelhança de todos os seus trabalhadores, tem respeitado escrupulosamente todos os direitos de parentalidade que a lei concede à Denunciante, pelo que a sua queixa de discriminação em função do sexo não tem qualquer fundamento, conforme se demonstrará infra.*

10.

*Na verdade, a Denunciada está absolutamente convencida de que a queixa da Denunciante não passa de uma jogada estratégica para pressionar a Denunciada a aumentar o valor da compensação pela cessação do seu contrato de trabalho.*

11.

*Assim, é absolutamente lamentável que a Denunciante, não olhando a meios para alcançar o seu fim, pretenda instrumentalizar a CITE e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), lançando sobre a Denunciada, acusações graves, mas, totalmente falsas.*

12.

*Aqui chegados, importa repor a verdade dos factos.*

*Vejamos:*

13.

*É absolutamente falso que anteriormente à celebração do seu contrato de trabalho, qualquer representante da Denunciada, nomeadamente o Sr. Dr. ..., tenha questionado a Denunciante sobre se pretendia ser mãe.*

14.

*A Denunciante foi contratada para desempenhar funções no âmbito da categoria profissional de ..., obrigando-se a prestar o seu trabalho na delegação de ... da Denunciada, tal como resulta das cláusulas 1ª e 2ª do contrato de trabalho da Denunciante (anexo n.º 1, junto com o ofício n.º 809/2020).*

15.

*No âmbito de tal categoria profissional, a Denunciante deve seguir as instruções de política comercial e de logísticas emanadas pela Gerência diretamente ou através do Diretor Comercial Coordenador, desempenhando as funções de visitar presencialmente todos os clientes da Denunciada, de visitar presencialmente potenciais clientes, de apresentar condições comerciais, tanto aos clientes da Denunciada, como aos potenciais clientes da mesma, de promover o aumento das ... que já são clientes da Denunciada, de angariar novos clientes nos distritos de ...,*

*... e ..., e não ..., como refere a Denunciante, de enviar para os seus superiores hierárquicos um plano de visitas e outras diligências a concretizar no sentido da promoção de vendas, de sugerir novas políticas comerciais que entenda poderem estar mais de acordo com as tendências comerciais do mercado (anexo n.º 1).*

16.

*É absolutamente falso que o Sr. Dr. ..., Advogado da Denunciada, tenha forçado ou pressionado uma alegada negociação, desde o fim da licença de maternidade da Denunciante, dizendo que o seu posto de trabalho estava ocupado por dois ... e que o Diretor ... iria assumir as suas funções.*

17.

*Antes de mais, importa ter presente que a licença de maternidade da Denunciante terminou no dia 22 de abril de 2018, e a mesma reuniu com o Sr. Dr. ..., no dia 14 de abril de 2018.*

18.

*Em segundo lugar, importa ter presente que o Sr. Dr. ... se deslocou de propósito de ... a ... para reunir com a Denunciante, tendo combinado previamente tal reunião com a Denunciante, que se disponibilizou prontamente para a mesma.*

19.

*Em terceiro lugar, importa ter presente que, nessa reunião, o Sr. Dr. ..., depois de ter explicado à Denunciante, que a Denunciada iria proceder a uma reestruturação da sua organização produtiva, no âmbito da qual iria extinguir o posto de trabalho de Diretora ..., que era ocupado pela Denunciante, por entender que o mesmo era desnecessário, atenta a reduzida dimensão do ...*

20.

*Nesta sequência, em alternativa ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, o Sr. Dr. ..., apresentou à Denunciante uma proposta de celebração de um acordo de cessação do seu contrato de trabalho, mediante o pagamento de uma compensação no valor de € 4.800,00, correspondente a 3 salários, ou seja, o triplo do valor da indemnização legal, acrescida dos créditos devidos pela cessação do contrato de trabalho, e com acesso a subsídio de desemprego.*

21.

*A Denunciante não aceitou a proposta apresentada pelo Sr. Dr. ..., e este pagou a conta do café e regressou para ..., tendo formalizado no dia seguinte a proposta que havia apresentado à Denunciante (anexo n.º 4, junto com o ofício n.º 809/2020).*

22.

*No dia 17 de abril de 2018, a Denunciante comunicou ao Sr. Dr. ... que não aceitava a proposta de acordo de cessação do seu contrato de trabalho, e nunca mais a Denunciada, diretamente ou através do Sr. Dr. ..., voltou a apresentar à Denunciante qualquer proposta de acordo de cessação do seu contrato de trabalho.*

23.

*A Denunciada desconhece o mapa da produtividade da Denunciante, que a mesma alega ter enviado em junho de 2017, pois, o mesmo nunca foi lhe foi enviado (anexo n.º 3, junto com o ofício n.º 809/2020).*

24.

*A Denunciante, no decurso da sua relação laboral, desempenhou sempre as funções correspondentes à categoria profissional para a qual foi contratada, isto é, de ... (anexo n.º 1).*

25.

*Assim, não procede o alegado pela Denunciante quando refere que, não obstante ter a categoria profissional de ..., sempre desempenhara funções de ...*

26.

*Na verdade, e tal como resulta das funções constantes do contrato de trabalho da Denunciante, não procedem quaisquer dúvidas de que, as mesmas correspondem às funções da categoria de ... (anexo n.º 1).*

27.

*Nestes termos, e contrariamente ao alegado pela Denunciante, os trabalhadores da Denunciada ..., ..., ... e ... não desempenharam as funções da Denunciante, pois, as funções exercidas pelos referidos trabalhadores correspondem à categoria profissional de ... e não de ...*

28.

*No dia 20 de abril de 2018, e conforme alega a Denunciante, um dos representantes da Denunciada comunicou-lhe que estava dispensada de comparecer ao serviço, sem perda da sua retribuição, a partir do dia 23 de abril de 2018, dia em que a mesma regressaria às suas funções após o gozo da licença de maternidade, em razão da reestruturação da organização produtiva da Denunciada que decorria naquele momento (anexo n.º 5, junto com o ofício n.º 809 /2020).*

29.

*É absolutamente falso que, em dezembro de 2018, o Sr. Dr. ... tenha contactado a Demandante para chegarem a um acordo.*

30.

*Na verdade, reitera-se que, desde abril de 2018, nunca mais a Denunciada, diretamente ou através do Sr. Dr. ..., voltou a apresentar à Denunciante qualquer proposta de acordo de cessação do seu contrato de trabalho.*

31.

*É absolutamente falso que, aquando do regresso da Denunciante ao trabalho, a Denunciada lhe tenha atribuído um gabinete, no qual teria de permanecer sem trabalho.*

32.

*Na verdade, quando a Denunciante regressou ao trabalho, a Denunciada incumbiu-a de proceder à elaboração de um ... e de um ... e ... a desenvolver no decorrer do ano de 2019, considerando aos dados de 2018 e a existência de dois delegados locais, tal como consta do anexo n.º 6, tarefa que estava compreendida nas funções de ... descritas no contrato de trabalho da Denunciante.*

33.

*No que respeita à viatura automóvel, importa ter presente que a referida tarefa seria realizada em regime de exclusividade, nas instalações da Denunciada, na ..., pelo que a Denunciante não iria visitar clientes e, conseqüentemente, não necessitava de viatura automóvel, sendo certo que a atribuição da mesma nunca fez parte das condições contratuais acordadas com a Denunciante (anexo n.º 6).*

34.

*No que respeita aos restantes instrumentos de trabalho, desconhecendo a Denunciada a data em que a Denunciante se apresentaria ao trabalho, ou mesmo, se a Denunciante se apresentaria ao trabalho, os mesmos foram-lhe disponibilizados logo que possível.*

35.

*É absolutamente falso que a Denunciada tenha bloqueado qualquer contacto da Denunciante com a sua carteira de clientes.*

36.

*Na verdade, a tarefa que foi atribuída à Denunciante (elaboração de ... e de um ... a desenvolver no decorrer do ano de 2019, considerando aos dados de 2018 e a existência de dois delegados locais), pressupunha necessariamente contactos, telefónicos, com a carteira de clientes da Denunciada.*

37.

*No que respeita à alegada deslocação da gerência da Denunciada ao ..., no dia 24 de janeiro de 2019, sem prejuízo de, neste momento, a Denunciada não poder confirmar se a sua gerência se deslocou ao ... nessa data, importa ter presente que, a gerência da Denunciada sempre*

*conversou com a Denunciante, por sua iniciativa ou por iniciativa da Denunciante, e tais conversas sempre demoraram o tempo necessário.*

38.

*A Denunciada desconhece o anexo n.º 7, pois, o mesmo nunca foi lhe foi enviado.*

39.

*É absolutamente falso que a gerência da Denunciada tenha dito à Denunciante para fazer o que bem entendesse, que já não estava interessada no ... e que se deveria cingir ao gabinete que lhe havia sido atribuído.*

40.

*Na verdade, mal andaria a Denunciada ou qualquer outra Empresa se os seus trabalhadores fizessem o que bem entendessem.*

41.

*É absolutamente falso que a Denunciante tenha colocado à Denunciada diversas questões sobre quando iria voltar a exercer as funções que tinha vindo a exercer até estar grávida, sendo certo que a tarefa de proceder à elaboração de ... e de um ... a desenvolver no decorrer do ano de 2019, considerando aos dados de 2018 e a existência de dois delegados locais, tal como consta do anexo n.º 6, estava compreendida nas funções de ... descritas no contrato de trabalho da Denunciante.*

42. *No dia 4 de fevereiro de 2019, a gerência da Denunciada atribuiu novas funções à Denunciante (anexo n.º 8, junto com o ofício n.º 809/2020), as quais estavam igualmente compreendidas nas funções de ... descritas no contrato de trabalho da Denunciante.*

43. *No que respeita ao acesso ao seu e-mail, importa ter presente que a Denunciante esteve ausente durante vários meses, período durante o qual o seu e-mail não esteve ativo, tal como sucede com qualquer outro trabalhador da Denunciada que se ausente por um longo lapso temporal, assim se evitando que os clientes lhe enviem e-mails que fiquem sem qualquer resposta.*

44. *Acresce que, a atribuição dos e-mails aos trabalhadores da Denunciada e o funcionamento dos mesmos é da competência de uma ... à Denunciada, pelo que a mesma desconhece se o e-mail da Denunciante se encontrava ou não sem qualquer conteúdo e se era ou não possível reaver o mesmo.*

45. *No que respeita à alegada deslocação da gerência da Denunciada ao ..., no dia 26 de fevereiro de 2019, sem prejuízo de, neste momento, a Denunciada não poder confirmar se a sua gerência se deslocou ao ... nessa data, nem com quem almoçou e, muito menos, o que comeu, importa ter presente que a gerência da Denunciada, quando se desloca ..., umas vezes almoça sozinha e outras vezes almoça com uns ou com outros trabalhadores do ..., conforme a sua*

*disponibilidade e a disponibilidade dos mesmos e conforme haja ou não assuntos para tratar os referidos trabalhadores.*

*46. É absolutamente falso que a Denunciante tenha rececionado, no dia 18 de março de 2019, uma retificação ao seu contrato de trabalho.*

*47. Na verdade, o documento em causa (anexo n.º 10, junto com o ofício n.º 809/2020), não é uma retificação ao contrato de trabalho, pois, não é uma adenda ou um aditamento, mas, apenas e tão-só, a comunicação à Denunciante de uma retificação de um lapso de processamento.*

*48. Efetivamente, considerando que a Denunciante, após ter regressado ao trabalho está a realizar as suas tarefas em regime de exclusividade nas instalações da empresa, não visitando clientes, nem efetuando assim, quaisquer deslocações em serviço, a Denunciada detetou que, por lapso, lhe tinha vindo a ser indevidamente abonada a importância no montante referido no anexo IV, n.º 2, do Contrato Coletivo entre a ... e ... («Deslocações em serviço»), denominada no recibo de vencimento de «subsídio de deslocação» (anexo n.º 10, junto com o ofício n.º 809/2020).*

*49. Assim, a Denunciada limitou-se, apenas e tão-só, a informar a Denunciante de que, a partir do mês de março de 2019, inclusive, deixaria de lhe abonar a importância no montante referido no anexo IV, n.º 2, do Contrato Coletivo entre a ... e ... («Deslocações em serviço»), denominada no recibo de vencimento de «subsídio de deslocação», que lhe vinha, indevidamente, abonando, porque não efetuava quaisquer deslocações em serviço, passando a abonar-lhe, apenas, o subsídio de refeição no montante referido no anexo IV, n.º 2, do referido Contrato Coletivo.*

*Mais:*

*50.*

*Na mesma comunicação, a Denunciada informou a Denunciante que tinha decidido prescindir do seu legítimo direito ao reembolso dos valores que, entretanto, foram indevidamente pagos à Denunciante no montante referido no anexo IV, n.º 2, do Contrato Coletivo entre a ... e ... («Deslocações em serviço»), denominada no recibo de vencimento de «subsídio de deslocação» (anexo n.º 10, junto com o ofício n.º 809/2020).*

*51.*

*Por último, e contrariamente ao que a Denunciante refere quanto à alegada alteração, em junho de 2019, do recibo de vencimento de maio de 2019, no que respeita ao subsídio de deslocação e alimentação, a Denunciada nada lhe propôs no dia 18 de março de 2019, com que a Denunciante tivesse ou não de concordar, nem lhe solicitou qualquer alteração.*

*52.*

*Na verdade, o documento em causa (anexo n.º 10, junto com o ofício n.º 809/2020), não é uma proposta ou um pedido de autorização, mas, apenas e tão-só, a comunicação à Denunciante de uma retificação de um lapso de processamento.*

53.

*Aliás, no final do documento em causa consta, apenas e tão-só, «Tomei conhecimento e recebi cópia da presente comunicação» e não «Tomei conhecimento, recebi cópia da presente comunicação e concordo ou autorizo».*

54.

*No que respeita à contratação da trabalhadora ..., tal como a própria Denunciante refere, a mesma foi contratada para exercer as funções de ..., sendo certo que a Denunciante desempenhava as funções de ...*

55.

*É absolutamente falso que, em maio de 2019, o gerente da Denunciada, o Sr. Dr. ..., tenha perguntado à Denunciante se continuava a amamentar o seu filho, porque, caso já não estivesse a usufruir da redução de horário, estava a ponderar colocar a Denunciante a visitar clientes em ..., sendo necessário lá pernoitar.*

56.

*Antes de mais, o gerente da Denunciada não precisava de perguntar à Denunciante se esta, em maio de 2019, continuava a amamentar o seu filho, porque a mesma, desde novembro de 2018, tem vindo a apresentar, periodicamente, sem que tal lhe seja, sequer, solicitado pela Denunciada, atestados médicos que certificam que ainda se encontra a amamentar o seu filho (docs. n.ºs 2 a 18).*

57.

*Por outro lado, a Denunciada não tem, sequer, clientes em ..., pelo que, o seu gerente, não poderia ponderar colocar a Denunciante a visitar clientes que simplesmente não existem.*

58.

*No que respeita ao anexo n.º 13, é óbvio que, tendo a Denunciante referido no seu e-mail de 25 de junho de 2019, que tinha um Advogado, o Sr. Dr. ... solicitou-lhe que enviasse os contactos do seu Advogado, ou então que enviasse os seus contactos ao seu Advogado, para que pudessem discutir tal questão, bem como outras questões relativas à situação laboral da Denunciante, atento o dever que se encontra estabelecido no artigo 112.º, n.º 1, alínea e), do Estatuto da Ordem dos Advogados.*

59.

*No que respeita à correspondência trocada entre o Sr. Dr. ... e o Advogado da Denunciante, o teor da mesma não corresponde ao que foi descrito pela Denunciante na sua queixa, não*

*podendo o mesmo ser aqui revelado por se encontrar sujeito a sigilo profissional, nos termos do disposto no artigo 92.º, n.º 1, alínea f), do Estatuto da Ordem dos Advogados.*

60.

*Finalmente, na sequência das reuniões da gerência da Denunciada com a Denunciante, nos dias 26 de setembro e 16 de outubro de 2019, nas quais foi abordado o tema de a Denunciante voltar a visitar ... presencialmente, e após uma troca de e-mails em que o Sr. Dr. ... lhe transmitiu a sua preocupação, legítima, sobre se tal visita presencial às ... poderia prejudicar a amamentação do seu filho, a Denunciante voltou a realizar visitas presenciais às ..., e conseqüentemente, a auferir o referido subsídio de deslocação e alimentação, pois, tendo voltado de fazer deslocações, naturalmente que voltou a ser devido tal subsídio, nos termos do disposto na cláusula 28.ª, n.º 6, do Contrato Coletivo entre a ... e ...*

61.

*Face ao exposto, é por demais evidente que, nenhuma das atuações da Denunciada se consubstanciou numa prática discriminatória, nos termos do disposto nos artigos 23.º, n.º 1, alíneas a) e c), e n.º 2, 24.º, n.ºs 1 e 2, alínea c), 25.º, n.ºs 1, 5, 6 e 7, 29.º, n.ºs 1 e 2, 30.º, n.º 1, e 31.º, n.ºs 1 e 4, do Código do Trabalho.*

*Pelo exposto, deve ser emitido parecer no sentido da inexistência de quaisquer práticas discriminatórias por parte da Denunciada.*

*O Advogado*

*[Assinatura]*

*Junta: Documentos 1 a 18».*

**1.4.** Tendo em conta que as versões da trabalhadora e do empregador por várias vezes se contradizem, foi enviado à trabalhadora o ofício n.º 1003/2020, de 06.05.2020, com vista ao esclarecimento cabal dos factos que estiveram na base da queixa ora em análise. A resposta a esse mesmo ofício, rececionada por esta Comissão em 22.05.2020 tem o seguinte conteúdo:

*«Exmos. Senhores,*

*Tendo-me sido dada a oportunidade para me pronunciar sobre a resposta da minha entidade patronal à queixa que oportunamente apresentei, passo a dizer o seguinte:*

*Não é de estranhar que tenham negado tudo aquilo que aleguei.*

*Mas uma coisa é negar, ou alegar desconhecimento, outra coisa é apresentar justificações válidas ou argumentos, o que manifestamente não sucede.*

*Convém esclarecer já alguns argumentos manifestamente falsos da entidade patronal.*

*Apesar de a minha entidade patronal alegar que sempre me concedeu todos os direitos relacionados com a maternidade e que nunca colocou em causa os meus atestados médicos (artigos 3º a 9º da resposta), sucedeu exatamente o contrário. A pressão exercida foi de tal ordem, que tive necessidade de provar que estava a amamentar. A médica de família recusou-se passar um exame médico para o efeito, alegando que a sua declaração era mais que suficiente. Mas, a título particular, fiz uma análise e enviei-a à entidade patronal (Doc. 1 e 2).*

*E apesar de a entidade patronal alegar no artigo 57º que não tem clientes em ..., na verdade foi-me solicitado que contactasse ... de ... via telemóvel. O Sr. Dr. ... inclusivamente propôs o agendamento de uma sala de um hotel para o dia 24 de maio em ... (Doc. 3 e 4). O ... (Sr. ...) estaria presente com a administração, para apresentação de condições comerciais aos responsáveis das ... Todavia mudaram de ideias e anularam o agendamento realizado, mas que deveria continuar a contactar as ... pelo telefone. Foi neste seguimento que o Sr. Dr. ... perguntou se continuava a amamentar o meu filho. Porque, caso já não estivesse a usufruir da redução de horário, poderia pernoitar vários dias e visitar os potenciais clientes de lá. É de notar, que até á data e mesmo antes de ser mãe, nunca foi solicitado pernoitar fora de casa, para angariação de clientes.*

*Mas vamos ao essencial:*

*Para que não restem dúvidas, a categoria profissional de '...' nunca foi a minha. É apenas um nome que consta no contrato de trabalho, sem correspondência com a realidade.*

*As minhas funções reais estão concretamente definidas no contrato de trabalho, e nada têm a ver com ... Eu nunca ... ninguém nem alguma vez tive alguma função de ...*

*Todos os ... reportam e seguem as orientações dadas pelo Diretor ... Sr. ... Se na realidade eu fosse a ..., os ... de ... deveriam reportar-me os sucessos e insucessos e trabalharmos em equipa. Com referi, nunca ... ninguém. As funções desempenhadas pelos atuais ... são exatamente as mesmas que eu desempenhava antes de me terem esvaziado as funções aquando do regresso da licença de maternidade.*

*E apesar de negar que as funções dos trabalhadores atuais com a categoria "..." sejam as mesmas que sempre desempenhei, e que estão discriminadas no contrato de trabalho (artigos 24º a 27º da resposta), a minha entidade patronal nem sequer apresenta uma justificação válida, apenas se limita a alegar que não são as mesmas.*

*Acresce que a minha entidade patronal também não apresentou qualquer justificação válida para o facto de não me permitir o regresso às funções que desempenhei durante mais de dois anos, e que estão concretamente definidas nos vários pontos da cláusula primeira do meu contrato de trabalho (anexo 1 da queixa).*

*Note-se que a minha entidade patronal não nega que tenham sido essas as funções desempenhadas (ponto 15 da resposta).*

*A pressão para me despedir é inegável, está documentada (anexo 4 da queixa), e também não é negada pela minha entidade patronal. A alegação de que apenas quero pressionar a entidade patronal a aumentar a minha compensação pela cessação do contrato de trabalho é no mínimo estapafúrdia. Em momento algum propus a minha saída ou pedi o que quer que seja para sair. A minha intenção sempre foi manter o meu emprego e ter os mesmos direitos dos meus colegas.*

*Não apresentam qualquer justificação válida para o facto de me terem enviado para casa desde 23 de abril de 2018 até 9 de janeiro de 2019 (anexos 5 e 6 junto à queixa). Estive oito meses sem qualquer função atribuída. Foi um período de manifesta pressão psicológica uma vez que tinha acabado de ser mãe. Precisava de voltar à normalidade e de sentir que tinha um trabalho, para não temer pelo futuro, pois sou o principal sustento da minha família.*

*Também não explicam o porquê de não terem avançado com a extinção do meu posto de trabalho a partir de abril de 2018, tendo em conta que que essa situação me foi transmitida como inevitável pelo advogado da entidade patronal, no email que me enviou em 15/04/2018 (anexo 4 junto à queixa).*

*Não explicam que reorganização estrutural esteve em curso (anexos 5 junto à queixa), o que concretamente foi alterado nessa organização, e o porquê de passados oito meses ainda não estar concluída (anexo 6 junto à queixa). É uma situação curiosa.*

*O suposto ... que eu tinha de fazer (anexo 5 junto à queixa) mais não foi do que um pretexto para alegarem que estava a exercer funções de ... Só que a instrução que está na carta foi a única que recebi para levar a cabo esse trabalho. Referem que deveria usar os dados de 2018, mas nem computador me forneceram quando regresssei.*

*Aliás, durante dois anos, desde 2015 a 2017, dividi um gabinete com aproximadamente 20m<sup>2</sup> com o ... Quando regresssei da licença de maternidade fui colocada de parte num gabinete de 5m<sup>2</sup> (50% Do espaço disponível é ocupado por capas de arquivos cheio de pó), sem que me tivessem explicado o motivo para tal mudança.*

*É inegável que não tive computador desde 9 de janeiro até dia 24 do mesmo mês. Veja-se o email que enviei à entidade patronal em 05/02/2019 (anexo 9 junto à queixa). E no dia em que enviei o email ainda não tinha acesso ao meu email pessoal (o email foi enviado da conta geral da empresa) e o acesso à internet era deficiente. Nesse email menciono que me queixava diariamente da situação.*

*Não se pode trabalhar sem ferramentas, pelo que também é manifestamente claro que estive no referido gabinete minúsculo praticamente dois meses sem quaisquer funções atribuídas, uma vez que nem sequer tinha ferramentas para executar o meu trabalho.*

*Refira-se que o gerente, Dr. ..., tinha perfeito conhecimento desta situação. Veja-se o seu email de 03/02/2019, enviado ao Sr. ... (anexo 8 junto à queixa), onde constam instruções ao Sr. ... para me entregar o email em mão (pois não tinha email), e para eu o assinar a confirmar que o recebi. É referido que devo continuar no gabinete onde costumo ficar (o cubículo). E manda atribuir-me um telefone, o que confirma que estive num gabinete sem telefone.*

*É curioso que a entidade patronal tenha alegado que é 'falso que a Denunciada tenha bloqueado qualquer contacto da Denunciante com a sua ...' (art.º 35º da resposta) e que o ... 'pressupunha necessariamente contactos telefónicos com a ... da Denunciada' (art.º 36º da resposta) quando tinha perfeito conhecimento que durante o tempo em que estive incumbida de fazer esse estudo estive fechada no gabinete sem telefone (ver email de 03/02/2019 acima referido – anexo 8 junto à queixa).*

*Aliás, estive sem telefone pelo menos até meados de março. Para prova adicional juntam-se desde já outros emails (Doc. 5 a 9). Pela sua leitura constata-se que em 12/03/2019 ainda não tinha telefone para poder executar as tarefas constantes do email de 03/02/2019.*

*Como também se pode constatar pelo email enviado em 21/02/2019 (Doc. 10) pelo Dr. ... a todo o departamento ... que manifestamente nunca tive poderes de ..., uma vez que era colocada ao mesmo nível dos outros ... Aliás, naquela altura tinha muito menos regalias que os restantes ..., uma vez que estes podiam fazer visitas presenciais e tinham ficado com a minha carteira de clientes, e a mim foram-me dadas tarefas de tentar angariar clientes pelo telefone, o que é tremendamente difícil, mas mesmo assim não desisti.*

*Aliás esse bloqueio da carteira de clientes é evidente quando o Dr. ... refere claramente no email acima citado de 03/02/2019 que as ... que deveria contactar seriam exclusivamente de ..., ... e ...*

*A minha entidade patronal não justifica, nunca justificou, nem provavelmente alguma vez justificará, o motivo de me ter colocado a contactar telefonicamente ..., ... e ..., quando sempre contactei pessoalmente ... de ... e ... e ... Tratou-se de mais uma tentativa de me desgastar psicologicamente, a juntar a todas as outras.*

*Refira-se que, modéstia à parte, sempre tive excelentes resultados no exercício das funções de ... durante os dois anos iniciais de contrato em que pude trabalhar normalmente. Os mapas de produtividade que a minha entidade patronal nega ter recebido (art.º 38º da resposta) foram-lhe de facto enviados por email (sendo certo que não tenho meio de comprovar o envio pois a minha caixa de correio foi limpa, facto este que não negam...) e entregues pessoalmente. Mas*

*o que é certo é que a minha entidade patronal, depois de os ter recebido junto com a minha queixa à CITE, não nega a veracidade desses mapas... aliás não há como negar, uma vez que são mapas que apenas contêm dados contabilísticos da empresa.*

*Ao longo de vários meses, fui exposta a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetida e prolongada. Os meus colegas do ..., puderam vivenciar estas situações. Estes também se sentem afetados com a situação e estão receosos de futuramente se tornarem um alvo.*

*Em janeiro 2019, quando me apresentei ao trabalho após a licença de maternidade, todos os colegas do ... ficaram estupefactos por regressar à empresa. A administração tinha transmitido já há vários meses, que não pertencia à ... Inclusivamente, transmitiram verbalmente aos clientes que perguntavam por mim. Daí o facto de bloquearem qualquer contacto meu à carteira de clientes.*

*É certo que em meados de dezembro de 2019 regresssei às minhas funções de visitas aos clientes (após a entrada da queixa à CITE), mas não me atribuíram a minha anterior carteira de clientes (Doc. 11).*

*Apesar de a minha entidade patronal convenientemente alegar (artigo 45º da resposta) que não se recorda sequer se a administração foi a ... almoçar com o pessoal, o episódio, de facto, sucedeu. Ademais, era comum eu almoçar com a administração sempre que esta se deslocava a ... A mudança de comportamento e atitude por parte da gerência foi imediatamente apercebida e comentada dentro do ... por todos. Principalmente, porque o ... e a ... e os ... iam almoçar com a gerência e eu era excluída. Algo que nunca tinha acontecido. E esta situação ocorreu várias vezes. E todas elas foram bastante comentadas e inclusive criticadas no ... pelos meus colegas.*

*De facto, fui colocada de parte na empresa. Basta consultar à página de internet da ... para constatar que o meu nome não consta lá na lista dos ..., ao contrário do que sucedeu nos dois primeiros anos de contrato (Doc. 12). E basta dar uma leitura às propostas ... que agora entrego diariamente aos clientes onde também não consta o meu nome (Doc. 13A e 13B). Não tenho cartões de visita. Tenho de apontar à caneta os meus dados e os clientes perguntam-me desconfiados o porquê de não constar no "site" da empresa.*

*E a discriminação continua atualmente.*

*Recentemente, com o eclodir da pandemia COVID 19, a minha colega ..., que exerce exatamente as mesmas funções que eu, foi enviada para casa em teletrabalho no dia 11/03/2020, para sua segurança, e porque de qualquer forma as ... deixaram de aceitar visitas.*

*O mesmo sucedeu inicialmente comigo. Recebi autorização do Sr. ..., que sensatamente também me enviou para casa no dia 12/03/2020 (Doc. 14).*

*Só que a administração, após email meu a dar conta das tarefas desempenhas (Doc. 15), ordenou ao Sr. ... que me mandasse comparecer imediatamente ao serviço (pág. 2 do documento 16).*

*Pela mesma altura recebo um email da administração a questionar a minha produtividade.*

*Respondi ao email já bastante desgastada, conforme se pode comprovar (Doc. 17).*

*A administração nem sequer respondeu ao meu email, o que é bastante elucidativo.*

*Em suma, antes de ser mãe, era um elemento com voz ativa e com um futuro promissor.*

*Porém, bastou ser mãe para passar a ser um elemento não desejado. Seria impensável, perante estes acontecimentos, não ficar afetada a nível de saúde, confiança e moral. Por isso estou neste momento a receber acompanhamento psicológico, custeado por mim.*

*Tenho que ganhar forças diariamente para suportar esta perseguição, o que confesso, está a ser uma tarefa muito difícil.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*[Assinatura da trabalhadora]*

*Junta: Documentos 1 a 17».*

**1.5.** 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 a esta 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, e no que concerne à discriminação no acesso às condições de emprego, até entrar de baixa por gravidez de risco, em junho de 2017, a trabalhadora/queixosa refere que desempenhava a função de ... 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 nos distritos de ..., ..., ... e ...

**2.18.a)** Esclarece, o empregador, que a trabalhadora foi contratada para ..., obrigando-se a prestar trabalho na delegação de ..., devendo seguir instruções,

quer da gerência, quer do Diretor Comercial Coordenador, desempenhado as funções de visitar presencialmente todos os (potenciais) clientes do empregador, apresentar condições comerciais aos mesmos, promover o aumento de vendas nas ... já clientes do empregador, e de angariar novos nos distritos de ..., ... e ..., de enviar para os seus superiores hierárquicos um plano de visitas e outras diligências com vista a promover as vendas, bem como sugerir novas políticas comerciais que entenda estarem mais em linha com as tendências do mercado – cf. pontos 14 e 15 do contraditório (CD).

**2.18.b)** Esclarece, a trabalhadora, que «a categoria profissional de ‘...’ nunca foi a minha. É apenas um nome que consta do contrato de trabalho sem correspondência com a realidade».

E acrescenta: «Nunca ... nem alguma vez tive a função de definir ... Todos os comerciais reportam e seguem as orientações dadas pelo Diretor ..., Sr. ... [...] As funções desempenhadas pelos atuais ... são exatamente as mesmas que eu desempenhava antes de me terem esvaziado de funções, aquando do regresso da licença de parentalidade».

**2.18.c)** O contrato de trabalho entre as partes, enviado a esta Comissão pela trabalhadora, refere, efetivamente, na Cláusula 1.<sup>a</sup>, que a categoria profissional da trabalhadora é a de ..., faz referência às funções a desempenhar, mas não aos distritos a visitar – cf. anexo 1 da queixa.

Contudo, do documento 5 apenso pela trabalhadora na resposta ao CD, é possível ler-se que a ora queixosa «só deve fazer prospeções de ... [...] em ..., ..., ... e ...», num email assinado por ..., o gerente/empregador.

Independentemente dos distritos onde a trabalhadora deveria exercer as suas funções profissionais, certo é que o empregador não apresenta qualquer prova sobre o conteúdo efetivo destas, limitando-se a referir que não são as mesmas dos demais ..., cingindo-se ao elemento literal do contrato de trabalho – cf. pontos 24.º a 27.º do CD.

A isto acresce que o empregador também não apresentou qualquer justificação para o facto de terem sido alteradas as funções profissionais à queixosa na senda do seu regresso ao trabalho, após ter gozado da licença de parentalidade.

As funções profissionais da trabalhadora que o empregador refere, no ponto 15 do CD, são tipicamente – não as de um/a ... -, mas as de um/a ..., já que àquele/a não compete deslocar-se pelo País com o intuito de apresentar propostas e/ou angariar clientela.

Em suma, o empregador não logra demonstrar que a queixosa é ..., a que se soma a contradição entre o elemento literal do contrato de trabalho firmado entre as partes e a descrição das funções profissionais.

**Assim, cabendo ao empregador o ónus da prova (cf. artigo 25.º/5 do CT), considera esta Comissão que procede o argumento da trabalhadora.**

**2.19.** Terminada a licença de parentalidade, em abril de 2018, a trabalhadora acrescenta que o advogado do empregador tentou, de forma sistemática, pressioná-la 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.

**2.19. a)** Contrapõe, o empregador, que tal facto é «absolutamente falso», e que se reuniu com a trabalhadora em 14.04.2018, oito dias antes da licença parental desta terminar, para informá-la de que o empregador iria reestruturar a empresa, na sequência da qual o seu posto de trabalho seria extinto por falta de necessidade do mesmo, dada a reduzida dimensão do ... – cf. pontos 16 a 19 do CD.

**2.19.b)** Esclarece, a trabalhadora, que «a pressão para me despedirem é inegável, está documentada [anexo 4 da queixa]», para além do que «a alegação de que apenas quero pressionar o empregador para aumentar a minha compensação pela cessação do CT é, no mínimo, estapafúrdia», já que «em momento algum propus a minha saída ou pedi o que quer que seja para o fazer» e «a minha intenção sempre foi a de manter o meu emprego [...]».

E acrescenta: «Não apresentam [o empregador e/ou o seu advogado] qualquer justificação válida para me terem enviado para casa, de abril de 2018 a janeiro de 2019. Estive oito meses sem qualquer função atribuída» o que «foi um período de manifesta pressão psicológica, uma vez que tinha acabado de ser mãe» e «precisava de voltar à normalidade» e «sentir que tinha um trabalho para não temer o futuro, já que sou o principal sustento da família».

Na resposta ao CD, a trabalhadora refere ainda: «Também não explicam [o empregador e/ou o seu advogado] o porquê de não terem avançado com a extinção do meu posto de trabalho a partir de abril de 2018, tendo em conta que essa situação me foi transmitida como inevitável [...]».

E acrescenta: «Não explicam [o empregador e/ou o seu advogado] que reorganização estrutural esteve em curso, o que foi alterado na organização, e o porquê de – ao cabo de oito meses – a mesma ainda não estar concluída».

Refere também os factos de: o seu local de trabalho se ter alterado, de dividir uma sala de 20 m<sup>2</sup> com o ..., para ficar numa sala com 1/4 do espaço, onde metade da área se encontra preenchida por arquivos; ter ficado sem computador durante 15 dias; e sem telefone durante aproximadamente dois meses. Todas estas condições impeditivas ao bom desempenho das suas funções.

**2.19.c)** O documento referido pela trabalhadora diz respeito a uma troca de emails entre esta e o advogado do empregador, em que, a 15.04.2018, este remete uma mensagem àquela, a colocar por escrito a proposta de acordo de cessação do CT. Dois dias mais tarde, a trabalhadora responde, pela mesma via, referindo que não aceita a proposta e se apresentará ao serviço no dia 23 desse mês. A 20.04.2018, o advogado do empregador remete novo email à trabalhadora no qual refere: «Reenvio, em anexo, a comunicação que lhe foi enviada nesta data», com um documento em anexo intitulado «Carta ...», que esta Comissão pressupõe ser uma repetição da proposta, de acordo com os factos descritos.

Com efeito, se – à partida – a trabalhadora já se mostrara desinteressada na cessação do seu contrato de trabalho, não antevê – esta Comissão – com que

finalidade o empregador lhe tornaria a remeter a proposta com aquela finalidade que não fosse a de pressioná-la a, pelo menos, repensar no assunto.

Quanto à extinção do posto de trabalho da ora queixosa, é um facto que a imperatividade do mesmo não se manteve para o empregador, ou aquela não se manteria ao serviço deste mais de dois anos depois disso lhe ter sido comunicado.

No exercício do seu direito ao contraditório, o empregador nada esclarece quanto à reorganização estrutural da empresa. E também não contesta que a trabalhadora foi mudada de sala, tendo ficado sem computador nem telefone, referindo apenas que, «desconhecendo a data em que a denunciante se apresentaria ao trabalho, ou mesmo se o faria, os mesmos [meios de trabalho] foram-lhe disponibilizados logo que possível» - cf. ponto 34 do CD.

**Pelo exposto, entende esta Comissão que procede o argumento da trabalhadora.**

**2.20.** Ante a recusa da trabalhadora em por termo ao referido contrato, afirma esta que o advogado do empregador lhe transmitiu que extinguiria o seu posto de trabalho.

**2.20. a)** Refere, o empregador, que – em alternativa ao despedimento por extinção do posto de trabalho - foi apresentada à trabalhadora uma proposta de acordo de cessação do contrato de trabalho mediante uma compensação de 4 800 euros, correspondente a três salários, acrescida dos créditos devidos pela referida cessação, e com acesso ao subsídio de desemprego. Proposta esta que não foi aceite pela trabalhadora, a quem – alegadamente – nunca mais foi apresentada qualquer proposta por parte do empregador – cf. pontos 20 a 22 do CD.

**2.20. b)** A trabalhadora não presta outro(s) esclarecimento(s) face a este ponto.

**2.20. c)** Apenso à queixa que a trabalhadora apresentou junto desta Comissão, o anexo 4, intitulado «Proposta de acordo de cessação de contrato de trabalho (CT)», contém o teor do email do advogado do empregador consubstanciando, o que este dissera na reunião: pagamento de uma compensação no valor bruto de 4 800

euros, correspondente a três salários, bem como dos créditos devidos pela cessação do CT, e elaboração do acordo de cessação do CT para acesso ao subsídio de desemprego, com produção de efeitos a 19 de abril de 2018. A 17.04.2018, a trabalhadora responde: «Venho, pelo presente, informar que não aceito a proposta de acordo de cessação do CT. No dia 23.04.2018 vou apresentar-me ao trabalho no ...».

**Tratando-se de meros factos, nada tem esta Comissão sobre o que se pronunciar.**

**2.21.** No dia 20 de abril de 2018, a trabalhadora afirma ter recebido 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.

**2.21. a) Confirma,** o empregador, que – nessa data - foi comunicado à trabalhadora que estava dispensada de comparecer ao serviço, sem perda de retribuição, daí a três dias [data em que a mesma regressaria da licença de parentalidade], dada a reestruturação em curso na empresa.

**2.22.** A trabalhadora refere que tornou a ser contactada, em dezembro de 2018, pelo advogado do empregador para cessar o seu vínculo laboral, o que tornou a recusar.

**2.22. a)** Contrapõe, o empregador, que é «absolutamente falso» que tal tenha sucedido, reiterando que, desde abril de 2018, nunca mais tornou a apresentar à trabalhadora qualquer proposta – cf. ponto 29 do CD.

**2.22.b)** A trabalhadora não esclarece mais nada sobre este ponto.

**2.22.c)** Da queixa da trabalhadora consta que «em dezembro de 2018, fui novamente contactada pelo advogado para chegar a um acordo, no qual deixei bem claro que não estava interessada e que queria manter o meu posto de trabalho», sem referência e/ou prova à forma de contacto utilizada.

Por outro lado, assinale-se que foi após o período em que ficou em casa por ordem do empregador, em abril de 2018, que a ora queixosa começou a receber instruções para desempenhar funções que nunca desenvolvera até à data, ou seja, o ... e o ... desenvolvidas pelo empregador, sendo-lhe retirado o carro, em consequência da supressão das visitas a clientes – cf. anexos 5 e 6 da queixa.

**Na impossibilidade de aferir da veracidade dos factos, sempre terá, esta Comissão, de notar que foi a partir do regresso da trabalhadora à empresa, após o gozo da licença parental, que os factos alvo de queixa se encetaram de facto.**

**2.23.** A 08.01.2019, a empresa comunica à trabalhadora que, embora a reestruturação se mantenha, deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte ao da receção da missiva.

**2.23. a)** A este respeito, nada refere o empregador.

**2.23. b)** Apenso à queixa que a trabalhadora apresentou junto da CITE, o anexo 6 reproduz a carta registada com AR que o empregador lhe enviou, datada de 08.01.2019, referindo que, «sem prejuízo de ainda se encontrar em curso a reestruturação da organização produtiva [...], deve comparecer ao serviço a partir do dia seguinte ao da receção da presente comunicação, sob pena de incorrer em faltas injustificadas [...]».

**2.23. c)** Tratando-se de factos, sobre nada se pronuncia esta Comissão.

**2.24.** Regressada ao trabalho, a ora queixosa alega que foi confinada a uma sala na qual teve de permanecer sem que nenhuma tarefa lhe fosse atribuída.

**2.24. a)** Contrapõe, o empregador, que tal é «absolutamente falso». E acrescenta que a trabalhadora foi incumbida de fazer um ... e um ... e ações ... para 2019 – cf. pontos 31 e 32 do CD.

**2.24.b)** Recorde-se que a trabalhadora afirma que, aquando do seu regresso à empresa após o gozo da licença parental, o seu local de trabalho foi alterado, da partilha de uma sala de 20 m<sup>2</sup> com o ... para um espaço isolado com 1/4 do espaço, onde metade da área se encontra preenchida por arquivos que acumulam pó. Acrescenta ainda que ficou sem computador durante 15 dias, e sem telefone durante aproximadamente dois meses. Todas estas condições impeditivas do bom desempenho das suas funções.

**2.24. c)** No documento referido em **2.23. b)**, prossegue o empregador: «No exercício das suas funções de ..., irá proceder à elaboração de um ... e de ... a desenvolver ao longo do ano de 2019 [...]».

Esta questão, já abordada a propósito da pressão sistemática do empregador para que a trabalhadora aceitasse a cessação do seu contrato de trabalho, cumpre a esta Comissão assinalar que o empregador nunca contradiz a queixosa no que à alteração do espaço de trabalho – para condições indubitavelmente mais desfavoráveis – diz respeito.

Sobre a não atribuição de funções pelo empregador, como também já foi referido, apesar deste lhe atribuir tarefas (nunca antes desempenhadas, realce-se), não as acompanhou da disponibilização do material devido.

Não é razoável presumir que o empregador não esperava o regresso da trabalhadora, como alegado por aquele no CD, porquanto esta sempre manteve o interesse na manutenção do seu posto, e manifesta-o por escrito ao empregador.

Mais se acrescenta que não é também razoável emitir diretrizes de trabalho sem a disponibilização do material indispensável à sua prossecução. Menos ainda que o empregador demore 15 dias a providenciar um computador e dois meses um telefone, sendo que – reitere-se – ambos os equipamentos eram essenciais ao cumprimento das funções para as quais fora incumbida.

Assim, ainda que se considerasse que à trabalhadora tinham sido atribuídas funções, sempre terá esta Comissão de equacionar da sua real existência, dada a sua clara inexequibilidade, pelo que **procede este argumento da trabalhadora.**

**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 contratualizadas.

**2.25. a)** Esclarece, o empregador, no respeitante à viatura, que a nova função (já referida) atribuída à trabalhadora seria realizada na sede do empregador, pelo que a atribuição de automóvel se revelava agora desnecessária, uma vez que não fazia parte das condições contratuais acordadas entre as partes – cf. ponto 33 do CD.

**2.25. b)** No mesmo documento referido em **2.23. b)**, acrescenta ainda o empregador: «Esta tarefa será realizada em regime de exclusividade, nas instalações da empresa, em ..., pelo que não visitará clientes».

Do anexo 2, apenso pela trabalhadora à queixa, consta uma declaração mediante a qual aquela se compromete a zelar pelos bens que a empresa lhe disponibilizou para uso profissional, nomeadamente, viatura e ... No final pode ler-se: «Comprometo-me também a devolver, quando terminar o contrato de trabalho, os bens disponibilizados pela ... em condições de funcionamento».

Assim sendo, não vislumbra, esta Comissão, motivo para o empregador retirar à trabalhadora a viatura com o argumento aduzido.

**Pelo que entende esta Comissão que procede o argumento invocado pela queixosa.**

**2.26.** Na missiva enviada à trabalhadora, em 08.01.2019, é referido que esta deve realizar um ... e um ..., ambas tarefas para as quais o uso de um computador se revelava imprescindível.

**2.26. a)** Confirma, o empregador, a tarefa atribuída à trabalhadora aquando do seu regresso ao trabalho. Quanto aos restantes instrumentos de trabalho acrescenta que, desconhecendo a data em que a ora queixosa se apresentaria ao trabalho, ou mesmo se o faria, os mesmos lhe foram disponibilizados «logo que possível». Sobre o acesso à carteira de clientes do empregador pela trabalhadora, contrapõe aquele que é

«absolutamente falso» que qualquer contacto tenha sido bloqueado, tanto mais que tal disponibilização se revelava essencial para a prossecução, tanto do ..., como do ... – cf. pontos 32 e 34 a 36 do CD.

**2.26.b)** A trabalhadora nada acrescenta sobre este ponto.

**2.26. c)** Relembre-se: na carta registada com AR identificada em **2.23. b)**, o empregador refere, especificamente, à trabalhadora, que esta «deve comparecer ao serviço a partir do dia seguinte ao da receção da presente comunicação, sob pena de incorrer em faltas injustificas», pelo que, alegar agora que desconhecia a data do regresso daquela, ou mesmo se este teria lugar, para fundamentar a falta de disponibilização devida do material de trabalho se afigura ilógico a esta Comissão. Tanto mais que o empregador tem o dever de providenciar ao trabalhador boas condições físicas de trabalho – cf. artigo 127.º, n.º 1, alínea c) do CT.

**Pelo exposto, entende esta Comissão que procede o argumento da trabalhadora.**

**2.27.** A 24.01.2019, a trabalhadora aproveita a visita presencial da administração da empresa para clarificar a sua situação profissional.

**2.27. a)** Refere, o empregador, que, «sem prejuízo de, neste momento, não poder confirmar se a sua gerência se deslocou ao ... nessa data, importa ter presente que sempre conversou com a trabalhadora, por sua iniciativa ou desta, e tais conversas sempre demoraram o tempo necessário» - cf. ponto 37 do CD.

**2.27.b)** A trabalhadora, em relação a este ponto em específico não se pronuncia, pelo que **esta Comissão não terá em conta o facto alegado para o resultado do presente parecer.**

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

**2.28. a)** Sobre a anulação da tarefa atribuída à trabalhadora aquando do seu regresso às funções, nada refere o empregador, pelo que **a Comissão entende que o argumento alegado pela trabalhadora procede.**

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

**2.29. a)** Contrapõe, o empregador, que é «absolutamente falso» que o empregador tenha dito à trabalhadora que se deveria cingir ao gabinete que lhe havia sido atribuído – cf. ponto 39 do CD *in fine*.

**2.29. b)** Esclarece a trabalhadora: «Quando regresssei da licença, fui colocada de parte num gabinete de 5m<sup>2</sup> (50% do espaço disponível ocupado por arquivos cheios de pó), sem que me tivessem explicado o motivo para tal mudança [da sala de 20m<sup>2</sup> que partilhava com o ... antes de engravidar]», e ainda «é manifestamente claro que estive no referido gabinete minúsculo quase dois meses sem quaisquer funções atribuídas, uma vez que nem sequer tinha ferramentas [...]».

**2.29. c)** Em suma, o empregador não se lembra da data concreta em que esteve ... e/ou (se) falou com a trabalhadora então, não se pronuncia sobre a coincidência entre tal conversa e a reatribuição de material de trabalho, acompanhada da retirada das tarefas para as quais este seria indispensável, mas recorda-se de ser falso que a remeteu ao gabinete alegadamente atribuído.

Não apresentando, o empregador, qualquer prova sobre o assunto, esta Comissão considera que **procede o argumento alegado pela trabalhadora.**

**2.30.** Em 04.02.2019, a trabalhadora recebe 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 (cerca de oito semanas), a trabalhadora esteve privada de endereço eletrónico profissional.

**2.30. a)** Confirma, o empregador, que – nesta data – a gerência atribuiu novas tarefas à trabalhadora, que se incluíam na sua função de ... Sobre a privação de acesso ao email, confirma também o empregador que sucedeu, acrescentando que é prática comum na organização, para que os clientes não fiquem sem resposta quando a ausência do/a trabalhador/a acontece por um longo período de tempo, como foi o caso ora em análise – cf. pontos 42 a 44 do CD.

**2.30. b)** O anexo 8 da queixa replica o teor do email enviado à trabalhadora, a 04.02.2019, com a atribuição de novas funções.

Intitulado «FW: ...», da mensagem constam as seguintes referências: «Em matéria de telefone, para este serviço ceda à ... o do Sr. ...» e «este trabalho deve ser feito no gabinete onde a ... costuma ficar».

Adiante, após descrição do novo serviço destinado a incrementar as vendas do empregador, este deixa as seguintes instruções finais: «Primeiro, deverá munir-se da lista de ... destes distritos [...]; Só deverá contactar ... dos distritos de ..., ..., ..., pela ordem aqui definida; Todos os dias deverá enviar à gerência um relatório dos contactos telefónicos mantidos e seus resultados; Só o Sr. ... poderá operar na abertura de clientes novos ou alterações de condições de vendas [...]; Qualquer necessidade de esclarecimento deverá ser colocada por email à gerência; Este trabalho tem prioridade sobre o que estava a executar».

**2.30. c)** Do cruzamento das posições transmitidas a esta Comissão pelas partes, colocam-se contradições que suscitam as seguintes questões:

- Porque atribuiu o empregador um novo projeto profissional, em novas áreas, justamente à trabalhadora que esteve meses ausente da organização, cuja prioridade seria reambientar-se?
- Como conseguiria a ora queixosa exercer funções ao longo de fevereiro, se o(s) material/meios de trabalho necessário(s) só lhe foi entregue(s) no final do mês?
- No que diz concretamente respeito ao telemóvel, porque lho retirou o empregador, se está previsto – em adenda ao contrato de trabalho – que a ora

queixosa devolva este equipamento à empresa somente quando terminar o seu vínculo contratual?

- Se a trabalhadora fosse, de facto, ..., porque receberia instruções profissionais de ..., uma vez que este não é o ...?
- Se a trabalhadora fosse, de facto, ..., como se justificam as necessidades diárias de reporte dos telefonemas realizados e respetivos resultados?

Dadas as perguntas elencadas, resultantes da contraposição dos factos alegados por empregador e trabalhadora, por ser a explicação que melhor se adequa à realidade, **entende esta Comissão que procede o argumento aduzido pela queixosa.**

**2.31.** Em 26.02.2019, a administração da empresa torna a deslocar-se ao local de trabalho da queixosa, desconsiderando a tarefa que lhe atribuíra no início do mês.

**2.31. a)** Sobre a alegada desconsideração da tarefa atribuída à trabalhadora pelo empregador, nada por este é referido – cf. ponto 45 do CD.

**2.31. b)** Ante a falta de tomada de posição do empregador, **entende esta Comissão que procede o argumento alegado pela trabalhadora.**

**2.32.** A 18.03.2019 a trabalhadora receciona uma retificação ao seu vínculo laboral, informando-a de que lhe seria retirado o subsídio de deslocação com o fundamento de que, após retorno ao trabalho da licença de parentalidade, não mais visitara clientes/efetuara quaisquer deslocações em serviço – cf. anexo 10 da queixa.

**2.32. a)** Contrapõe, o empregador, que tal é «absolutamente falso», já que o documento em causa trata somente de uma retificação devida por lapso de processamento do pagamento do subsídio de deslocação pelo motivo já constante no ponto **2.25. a)** – cf. pontos 33 e 46 a 52 do CD.

**2.32. b)** A trabalhadora nada esclarece a este respeito.

**2.32. c)** Dispõe, a Cláusula 6.<sup>a</sup> do contrato de trabalho da queixosa que «ao segundo outorgante é devida a retribuição mensal ilíquida de 1 600 euros [...] acrescendo ainda o subsídio de deslocação e alimentação no valor diário de trabalho efetivo de 12,45 euros» - cf. anexo 1 da queixa – pelo que **entende esta Comissão que procede o argumento invocado pela trabalhadora.**

**2.33.** A 22.03.2019 o empregador contrata uma funcionária para desempenhar as mesmas tarefas que a ora queixosa, apesar de esta estar disponível para trabalhar.

**2.33. a)** Contrapõe, o empregador, afirmando que a contratação da nova trabalhadora se destinava à categoria de ..., quando a ora queixosa é ... – cf. ponto 54 do CD.

**2.33. b)** A trabalhadora esclarece: «De facto, fui colocada de parte pela empresa. Basta consultar a sua página na Internet para constatar que o meu nome não consta da lista de colaboradores, ao contrário do que sucedeu nos primeiros anos de contrato [anteriores à maternidade] (documento 12). E basta dar uma leitura às propostas comerciais que agora entrego diariamente aos clientes, donde também não consta o meu nome (documentos 13 A e 13 B). Não tenho cartões de visita, tenho de apontar com caneta os meus dados, o que deixa os clientes desconfiados do motivo por que não consto do site da empresa».

**2.33. c)** Tendo em conta que a reestruturação da empresa foi o motivo alegado pelo empregador para cessar o posto de trabalho da ora queixosa «dada a reduzida dimensão do ...», não deixa de causar perplexidade a esta Comissão a contratação de uma nova ...

Tanto mais que, da Cláusula 1.<sup>a</sup> do contrato de trabalho entre o empregador e a ora queixosa pode ler-se que «a segunda outorgante é admitida ao serviço da primeira como trabalhadora subordinada, sendo-lhe atribuída a categoria profissional de ...,

comprometendo-se a desempenhar com o maior zelo as funções inerentes [...] e ainda outras que possa ser incumbida [...]» - cf. anexo 1 da queixa.

Ora, se – na prática – a queixosa não dirigia departamento algum, não gozava de qualquer regalia, nem tomava decisões estratégicas, realizando diariamente as tarefas de ..., e sendo esta uma função afim da que consta no seu contrato de trabalho, equaciona-se aqui a necessidade efetiva do empregador contratar outra pessoa, já que as suas competências se sobreporiam às de facto desempenhadas pela ora queixosa. **Assim, entende esta Comissão que procede o alegado pela trabalhadora.**

**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.

**2.34. a)** Contrapõe, o empregador, que é «absolutamente falso» que o gerente tenha perguntado à trabalhadora se continuava a amamentar – cf. pontos 55 a 57 do CD.

**2.34. b)** Esclarece a trabalhadora: «Apesar de a entidade patronal alegar que não tem clientes em ..., na verdade foi-me solicitado que contactasse ... de ... via telemóvel. O Sr. ... inclusivamente propôs o agendamento de uma sala de um hotel para o dia 24 de maio em ... (Docs. 3 e 4). O ... (Sr. ...) estaria presente com a administração para apresentação de condições comerciais aos responsáveis das ... Todavia, mudaram de ideias e anularam o agendamento realizado, mas eu deveria continuar a contactar as ... pelo telefone. Foi neste seguimento que o Sr. ... me perguntou se continuava a amamentar o meu filho. Porque, no caso negativo, poderia pernoitar vários dias fora e visitar os potenciais clientes de lá. É de notar que, mesmo antes de ser mãe, nunca me fora solicitado que pernoitasse fora de casa para angariação de clientes».

**2.34. c)** Assim, entende esta Comissão que procede o alegado pela trabalhadora.

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

**2.35. a)** Segundo o anexo 16 da queixa, correspondente às cópias dos recibos de vencimento de maio a outubro de 2019, confirma-se que só é pago pelo empregador à trabalhadora o subsídio de alimentação.

**2.36.** A trabalhadora, que recusara - em março - assinar o documento já referido no ponto **2.32.**, envia um email à contabilidade, em 07.06.2019, a solicitar a retificação do recibo de vencimento – cf. anexo 11 da queixa.

**2.37.** A trabalhadora repete este procedimento em 25.06.2019, dada a falta de resposta do departamento da contabilidade – cf. anexo 12 da queixa.

**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 – cf. anexo 13 da queixa.

**2.38. a)** Esclarece, o advogado do empregador, que tal solicitação decorre «do dever que se encontra estabelecido no artigo 112.º, n.º 1, alínea e) do Estatuto da Ordem dos Advogados [Deveres recíprocos dos advogados]» - cf. ponto 58.º do CD.

**2.39.** Em 02.08.2019, o advogado da trabalhadora solicita a restituição do subsídio de 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.

2.40. a) Contrapõe, o advogado do empregador, que o teor da correspondência trocada com o representante legal da trabalhadora não corresponde ao alegado por esta, embora não possa revelá-lo, devido ao sigilo profissional a que se encontra adstrito - cf. ponto 59 do CD.

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 dada a dispensa para amamentação – cf. anexo 14 da queixa.

2.42. a) Contrapõe, o empregador, que, após reuniões entre a gerência e a trabalhadora, em que foi abordado o retorno desta às visitas presenciais às ..., e após uma troca de emails em que aquele transmitiu a esta a preocupação legítima sobre se tal função poderia prejudicar a amamentação, a trabalhadora tornou a visitar presencialmente ..., sendo assim justificadamente restituído o subsídio de deslocação – cf. ponto 60 do CD.

2.42. b) A trabalhadora não presta esclarecimento adicional sobre o assunto.

2.42. c) Contudo, de acordo com os relatórios de atividade enviados pela trabalhadora ao empregador, o que o advogado deste alega não corresponde à realidade, porquanto - de 28 a 31 de outubro de 2019, e ao longo da semana de 15 de novembro do mesmo ano - as funções daquela foram as descritas no ponto seguinte.

**Motivo por que esta Comissão entende que procedem os factos alegados na queixa.**

2.43. Atualmente, a função profissional da trabalhadora traduz-se na ..., inexistindo contacto algum com aqueles – cf. anexos 14 e 15 da queixa.

**2.43. a)** A este respeito, o empregador nada refere, concluindo que «é por demais evidente que nenhuma das atuações do empregador se consubstanciou numa prática discriminatória» nos termos da lei.

**2.43. b)** A trabalhadora, por seu turno, refere, a título de esclarecimento, situações que traduzem comportamentos do empregador exemplificativos de discriminação no período pós-parental: «Como se pode constatar pelo email enviado em 21.02.2019 (documento 10) pelo Dr. ... a todo o departamento ... [...] naquela altura tinha muito menos regalias que os restantes colegas, uma vez que estes podiam fazer visitas presenciais e tinham ficado com a minha carteira de clientes, e a mim foram-me dadas tarefas de tentar angariar clientes por telefone, o que é tremendamente difícil [...]» ou «esse bloqueio é evidente quando o Dr. ... refere claramente, no email de 03.02.2019, que as ... que deveria contactar seriam exclusivamente de ..., ... e ... [...], quando sempre contactei pessoalmente ... de ..., ... e ...», ou ainda «quando me apresentei ao trabalho após a licença, os meus colegas ficaram estupefactos, porque a administração já lhes transmitira há meses que eu não pertencia mais à empresa».

**2.44.** Ainda no caso em análise, mas no que concerne ao assédio moral («mobbing»), as condutas relatadas pela trabalhadora denunciam um comportamento reiterado, consciente e indesejado do empregador, que se reputa desestabilizador e estigmatizante, revelador de uma atitude persistente de humilhação, que determinou – até - a necessidade de a queixosa recorrer a apoio psicológico, face à degradação do seu estado de saúde mental.

**2.45.** A entidade empregadora, não obstante conhecer ou poder prever as consequências dos atos por si praticados para com a trabalhadora, não se coibiu de, reiteradamente, praticar atos aptos a potenciar o desânimo, segregação e humilhação da ora queixosa, desde retirar-lhe as antigas funções profissionais (privando-a dos antigos contactos de clientes angariados) e o veículo, o computador e o telemóvel, a

transferi-la de uma sala partilhada para aquilo que aparenta ser uma saleta de arquivos, sem esquecer a sua supressão do site da empresa, a não atribuição de cartões de visita ou a não convocação para almoços de convívio profissional, a título meramente exemplificativo.

**2.46.** Perante os elementos constantes da participação da queixosa a esta Comissão, dos documentos que a instruíram, e da resposta da entidade empregadora e anexos, em sede de contraditório, afigura-se-nos que a trabalhadora foi vítima de assédio moral laboral por parte do empregador, na medida em que este – não tendo logrado o acordo para cessar contrato com a trabalhadora nem extinguir o seu posto de trabalho - reincidiu em decisões tomadas e atos praticados que impediram a queixosa de trabalhar, quer devido à falta de condições objetivas (um espaço confortável e arejado, um computador com acesso a endereço de email profissional e um telemóvel), como subjetivas (um bom e salutar ambiente de trabalho). Com a agravante de a trabalhadora ter tido de recorrer a apoio psicológico, já que «seria impensável, perante estes acontecimentos, não ficar afetada a nível de saúde, confiança e moral» - cf. última página da resposta ao CD.

**2.47.** Pelos factos expostos se conclui que a trabalhadora ora requerente é alvo de discriminação em função do sexo, *vide*, por ter sido mãe e se encontrar a amamentar, 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.

**2.48.** Pelos factos expostos se conclui ainda que a trabalhadora ora requerente é alvo de assédio moral pelo empregador, 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 ... revela fortes indícios de práticas laborais discriminatórias em função do sexo – vide, violação de direitos de parentalidade nas condições de acesso ao emprego, para além de assédio moral 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 Lisboa Ocidental**, enquanto entidade com competência contraordenacional para o caso em apreço.

**3.4.** Remeter o presente parecer às partes interessadas.

**APROVADO EM 09 DE JUNHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL**