

## PARECER DA CITE

**Assunto: Queixa por eventual prática de assédio moral e violação do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo**

Processo n.º 1895-QX/2019

### **I – OBJECTO**

1.1. Em 12.03.2019, foi recebida na CITE uma queixa da trabalhadora supra identificada, na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

"(...)

*Eu, (...), venho por este meio apresentar queixa contra a minha entidade patronal, (...), na pessoa do seu representante o Professor (...). Desde que retomei o meu trabalho após licença de maternidade, dia 1/3/2019, fui vítima por parte do Sr. Professor (...) e através das suas ordens aos restantes funcionários, de comportamentos indesejados (gestos, palavras, atitudes) praticados diariamente, tendo como objectivo afectar-me na minha dignidade, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante e humilhante.*

*A situação inicial de falta de sala, a ausência de condições de trabalho na sala posteriormente atribuída, como falta de higiene, material, aquecimento, cadeiras, e o seu desaparecimento consecutivo, afectou e afecta o meu bem-estar físico e psicológico.*

*Bem como a ignorância por parte da direcção da minha existência enquanto trabalhadora, não me comunicando reuniões gerais e/ou de trabalho.*

*Sonegava-me sistematicamente as informações necessárias ao desempenho das minhas funções, bem como relativas ao funcionamento da instituição, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras.*

*O confronto diário de me dizer que não tinha trabalho para mim ficando eu numa sala, sem condições de trabalho nem acolhimento. A não atribuição, sistemática, de quaisquer funções à minha pessoa, bem como a falta de ocupação efectiva.*

*Todas estas atitudes tendo como único objectivo o meu despedimento, conforme melhor discrimino nos anexos e fotos juntas.*

*Em 12/04/2019 a situação alterou-se após eu ter solicitado uma intervenção inspectiva junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), ao meu despedimento por extinção do posto de trabalho.*

*A sala, as suas condições, a falta de trabalho, e a reiterada afirmação do Senhor Professor (...) "Não lhe dou trabalho!", levou a que as Senhoras Inspectoras sugerissem uma suspensão do Contrato de Trabalho sem perda de retribuição ou ocupação efectiva da trabalhadora, eu. Já que tal situação consubstancia assédio moral no local de trabalho.*

*Após contactar o seu advogado, o Sr. Professor (...) decidiu suspender-me sem perda de retribuição até final do procedimento de extinção do posto de trabalho.*

*Desde o dia que retomei o meu trabalho, 1/3/2019 até ao dia 12/4/2019, tenho sido vítima de assédio no local de trabalho e assédio moral.*

*Tais comportamentos constituem a prática de Assédio ao trabalhador, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, sendo tal conduta proibida conferindo à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.*

*Os factos descritos poderão ser comprovados pelas Senhoras Inspectoras aquando da inspecção, bem como pelos documentos e fotografias que anexo, bem como a declaração de suspensão de funções sem perda de retribuição.*

*Mais se junta a carta da ACT considerando o despedimento por extinção de posto de trabalho ilícito".*

A trabalhadora juntou a seguinte nota prévia:

*" (...) No jantar de Natal ficou combinado com o Professor (...), director do colégio, que eu lhe enviaria um e-mail no início do ano, com o intuito de agendarmos uma reunião para prepararmos o meu regresso. Assim o fiz e no dia 28/01/2019 pelas 15 horas, dia e hora marcados pelo próprio, desloquei-me ao colégio. O Prof. (...) começou a reunião dizendo que eu não poderia regressar ao trabalho porque tinha pessoas a substituir-me (Prof.ª (...): coordenação da equipa EMAI (Equipa Multidisciplinar de Apoio ao Ensino Inclusivo), acompanhamento a crianças com necessidades educativas especiais, apoio psicopedagógico...; Dr.ª (...): apoio psicológico; Outras professoras: apoio psicopedagógico; (...): as aulas de formação cívica/cidadania que já tiveram diferentes nomes, nomeadamente educação em valores.) e portanto já não tinha trabalho para mim, indicando que me iria dar um valor monetário acima do que eu teria direito legalmente e que me passaria uma carta para o fundo de desemprego. Disse-lhe que não fazia sentido o que me estava a dizer, na medida em que não podia dizer que não havia trabalho para mim, quando o trabalho existia, caso contrário não tinha pessoas a fazê-lo e que para além disso há bastantes outras funções que o psicólogo pode e deve desempenhar no contexto escolar.*

*O director disse que não me daria trabalho algum para eu fazer e já que eu estava a insistir: "Se quiser vir, venha e fica aqui as horas todas sem fazer nada e ao fim do mês pago-lhe. Vai aguentar?". Não respondi à provocação e disse-lhe que se quisesse realmente avançar com o que me estava a dizer, eu ficaria a aguardar a comunicação por escrito.*

*Indiquei-lhe que tinha as férias para gozar, questionando-o como queria que fizesse, tendo-me ele indicado que as gozasse na totalidade logo após o término da licença de maternidade.*

*Não tendo recebido qualquer comunicação posterior, escrita ou verbal, no dia 01/03/2019, pelas 9 horas da manhã, compareci ao trabalho.”*

Por último, a trabalhadora juntou o seguinte descritivo factual:

*01/03/2019 – Chegada ao colégio perguntei pelo Professor (...) a diferentes funcionárias, tendo-me sido dito por todas que ainda não havia chegado.*

*Aguardei de pé, junto à entrada, dentro do colégio, cerca de 30 minutos.*

*Assim que chegou a funcionária da secretaria, (...), perguntei por ele, tendo-me respondido que não viria trabalhar e que eu a podia acompanhar.*

*Na secretaria entregou-me o meu horário, deixado por ele, com apenas 1 hora e 55 minutos de trabalho semanal, distribuídos por 55 minutos à 5ª feira e 55 minutos à 6ª feira. A entrega do horário foi acompanhada da indicação, deixada pelo respectivo Professor, de que nesse dia não precisava de atender a criança em questão por ser Carnaval.*

*Não me foi atribuída, pelo director, qualquer sala/local de trabalho.*

*Ao contrário do que sucedeu com os(as) restantes funcionários(as) do colégio, não fui informada pela direcção de que o mesmo se encontraria encerrado alguns dias. Só após ouvir colegas a comentar o assunto, dirigi-me à secretaria e aí deram-me essas informações.*

*(Observação: primeiro dia de trabalho após o término do gozo das férias.)*

*04/03/2019 – Colégio encerrado.*

*05/03/2019 – Colégio encerrado (Carnaval).*

*06/03/2019 – Colégio encerrado.*

*07/03/2019 - Assim que cheguei ao colégio dirigi-me ao Prof. (...) e questionei-o sobre o horário de trabalho que me atribuiu. Respondeu dizendo que uma vez que eu insistia em continuar a trabalhar era esse horário que tinha para me dar e que não acrescentaria mais nada.*

*Enunciei o restante trabalho que há para eu fazer no colégio, nomeadamente o da prof.<sup>a</sup> (...) que me ficou a substituir e as aulas de cidadania, agora dadas por ele. A resposta que me deu foi que nunca me voltaria a dar esse trabalho, não por falta de profissionalismo ou de aspectos menos positivos a apontar (após ser questionado), mas porque ele e a Fundação (...) não querem os meus serviços, sem mais indicações.*

*Aconselhou-me a ir embora (“Se fosse comigo e me apercebesse que não me queriam, ia logo embora a correr.”).*

*Após eu não ceder à pressão, disse de modo descontrolado: "Não aceita ir a bem, vou extinguir o seu posto de trabalho!".*

*Voltei a mencionar que não era possível extinguir o posto de trabalho uma vez que tem pessoas a substituir-me, ao que respondeu exaltado:*

*"Posso e vou extingui-lo. Eu estou muito bem informado!".*

*Questionei-o sobre que sala me atribuía para o exercício das minhas funções e respondeu-me não saber. Após insistência da minha parte disse-me: "Anda pelo colégio e quando vir um espaço vazio, entra.".*

*Disse-lhe que não fazia sentido o que me estava a dizer e que as suas palavras, atitudes e comportamentos constituíam assédio moral no local de trabalho. Aí riu-se e disse: "Isso do assédio agora é moda, não é?!".*

*Não respondi à provocação e passado uns minutos indicou-me que fosse para a minha antiga sala. Indiquei-lhe que a mesma não reunia as condições necessárias ao exercício da minha profissão, não tendo nomeadamente cadeiras. Respondeu dizendo que eu as procurasse e as levasse para a sala.*

*Saí e dirigi-me à referida sala.*

*Condições da sala supramencionada:*

- Suja (chão, mesas...);*
- Estantes, com os materiais de trabalho, tapadas com panos opacos;*
- Uma das estantes com a frente encostada à parede, impedindo o acesso aos materiais;*
- Prateleiras de parede sem os respectivos materiais de trabalho, tendo os mesmos sido substituídos por vários materiais obsoletos de índole electrónica/informática;*
- Computador e seus periféricos com todos os fios desligados e espalhados pelo chão;*
- Computador junto a uma secretária, encostada às estantes, completamente inoperacional e no lado da sala oposto às tomadas, impossibilitando o seu uso;*
- Vários fios eléctricos espalhados pelo chão;*
- Sem uma única cadeira;*
- Folhas espalhadas por toda a sala com informações que em nada tinham haver com o exercício da minha profissão (ex. Receita de bolo), bem como outros materiais (ex.: palhinhas de beber, álcool etílico, tábuas de madeira com pregos...);*

- Sem caixote do lixo;
- Sem o quadro branco e respectivos materiais de escrita;
- Sem outros materiais usados nas intervenções, como catre para exercícios de relaxamento, manta, almofadas, bonecos,...

A referida sala estava bastante fria e solicitei à responsável das auxiliares um aquecedor, tendo-me respondido que o iria providenciar pois é do conhecimento geral que essa é uma das características da sala.

Contudo, até ao final do dia não me foi atribuído qualquer aquecedor.

08/03/2019 - A sala mantinha-se sem aquecedor. Voltei a questionar a funcionária que me respondeu que os aquecedores do colégio estavam todos ocupados e que não sabia do aquecedor que costumava estar naquela sala.

(observação: pelas 15:51 horas, a sala marcava 13°C. Ver foto – anexo).

11/03/2019 - Pela manhã, encontrava-me na sala de informática a elaborar um projecto de intervenção na área do bullying, solicitado pela professora de inglês. Ouvei uns passos, num tom subtil, e tratava-se do Prof.

(...) que foi espreitar à sala. Espreitou e saiu rapidamente sem nada dizer.

Quando soube que eu estava a elaborar o projecto a pedido da professora, pois estavam a ocorrer casos de bullying no seio da turma, o Professor disse que não era para eu fazer isso. Respondi-lhe que fazia parte do meu trabalho intervir nessas situações, tendo-me respondido que ele é que mandava e não era para fazer nada, ou então que o fizesse para mim porque ele não ia autorizar que eu interviesse na situação.

(observação: continuava sem aquecedor).

12/03/2019 - No intervalo da manhã, encontrava-me visivelmente com bastante frio e as colegas questionaram o que se passava. Disse-lhes que estava com frio porque não tinha aquecedor na sala. Uma das colegas, (...), disse-me prontamente que não havia necessidade de eu estar a passar mal porque na sala onde as auxiliares armazenam os materiais de limpeza encontrava-se um aquecedor logo à entrada e que era bem visível porque a porta está sempre aberta.

Dirigi-me à responsável das auxiliares e contei-lhe o sucedido, dizendo-lhe que levaria o referido aquecedor para a minha sala, tendo a mesma dito apenas: "não sabia, ninguém o viu lá". Fui buscar o aquecedor e coloquei-o na minha sala.

13/03/2019 - Houve uma reunião geral no colégio, sobre a orientação do director, para a qual não fui convocada.

Tive conhecimento da mesma porque as colegas estavam a comentar a sua realização. Compareci na reunião, para espanto visível, no rosto do Prof. (...).

14/03/2019 - Quando cheguei à sala, pela manhã, verifiquei que colocaram lá, sem nada dizerem e sem saber quem, parte do material desaparecido e não em boas condições, conforme havia sido deixado.

Colocaram:

- Caixote do lixo, com três compartimentos, mas com apenas um recipiente;
- Catre, encostado verticalmente à parede;
- Cesto com bonecos usados em terapia misturados com alguns materiais de decoração da sala.

19/03/2019 - Houve uma reunião geral para uma mãe apresentar um projecto para ser levado a cabo no colégio e não fui convocada. Tive conhecimento da mesma porque ouvi os colegas a comentar e, portanto, compareci à reunião.

20/03/2019 - Quando cheguei para trabalhar não tinha cadeira para me sentar, a mesma havia sido retirada. Tive de procurar uma cadeira, pelo colégio, e transportá-la para a minha sala.

27/03/2019 - Encontrei, de manhã, o representante da Fundação (...), e pedi-lhe uma reunião. Na reunião solicitei que me indicasse o verdadeiro motivo para me quererem dispensar. Ele respondeu que querem tornar o colégio num local bastante viável financeiramente e que para já ainda têm créditos a pagar e por isso querem cortar custos. Assim sendo, segundo ele, analisaram as funções que podiam pelo menos em parte ser absorvidas por outros colegas e que por isso me queriam dispensar, sem nada terem a apontar à minha pessoa quer em termos humanos, quer profissionais. Acrescentou, ainda, que eu seria provavelmente a primeira de uma lista. Dei-lhe conta do assédio moral e violência psicológica de que estava a ser alvo diariamente no colégio, tendo ele dito que desconhecia a situação e que lamentava profundamente o que eu estava a passar. Acrescentou que não deu qualquer indicação ao Prof. (...) para tal, que solicitou apenas que consultasse um advogado e que os advogados de ambas as partes chegassem a um acordo. Conte-lhe que ele me ameaçou com um despedimento por extinção do posto de trabalho, contudo indicou desconhecer a lei portuguesa, mas se realmente era assim como lhe expliquei, não era isso o pretendido.

Da parte da tarde, depois do almoço, quando cheguei à minha sala constatei que me havia sido retirada a cadeira, carecendo uma vez mais de procurar uma pelo colégio e transportá-la para a sala.

(Observação: Todos os funcionários receberam um e-mail, no dia anterior, do Prof. (...), a indicar que o (...) viria ao colégio e estaria disponível caso alguém quisesse falar com ele. Eu não recebi qualquer e-mail, tendo conseguido a reunião apenas porque me cruzei com ele.)

03/04/2019 - *Quando cheguei, de manhã, tinha uma barata dentro da sala. Este é apenas um dos exemplos da falta de higiene presente na sala.*

*As situações acima descritas constituem apenas uma parte do assédio moral de que tenho sido alvo quotidianamente. (...)"*

1.2. Em 17.05.2019, através do ofício n.º 1188/2019, a CITE remeteu ofício à entidade empregadora da trabalhadora informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.

1.3. Na sequência da notificação efetuada pela CITE, a entidade empregadora em 30.05.2019 respondeu nos seguintes moldes:

*"(...) Exmos. Senhores,*

*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego*

*Em relação à carta dirigida a vossas excelências pela trabalhadora (...) e que recebemos com o ofício 1189/2019, temos a manifestar o seguinte: as afirmações produzidas pela trabalhadora não correspondem em caso algum à verdade. O que pode ser comprovado pelas suas afirmações de que o representante de (...) criou um ambiente de intimidação e humilhação presenciado pelos trabalhadores desta instituição, uma vez que em caso algum tal aconteceu, como pode ser testemunhado por qualquer trabalhador desta empresa.*

*Neste aspecto a trabalhadora envolve outros trabalhadores desta instituição nas suas acusações, o que evidentemente compromete os outros trabalhadores com afirmações que mais uma vez insistimos, não correspondem à verdade.*

*Desde o princípio que (...), na pessoa do seu representante, procurou chegar a um acordo com a trabalhadora que sempre se manifestou contra qualquer espécie de acordo, tendo como única proposta da sua parte, nas suas palavras "querem-me despedir, então paguem-me cem mil euros", atitude manifestamente contrária ao diálogo que supostamente lhe foi negado. Nunca existiu confronto diário, nem qualquer tipo de confronto moral ou psicológico.*

*Seria manifestamente inútil negar uma por uma as acusações infundadas e capciosas da trabalhadora, como o suposto facto de o representante da Fundação ter ido "espreitar à sala", acusação que todos os trabalhadores desta instituição me poderiam fazer, uma vez que é meu hábito andar pelo colégio, ir às salas, aos recreios, etc... ou por exemplo o facto de não ter sido convocada para as reuniões gerais de professores, facto cuja explicação é óbvia: a trabalhadora (...) não é professora, como facilmente poderá comprovar pelas suas habilitações literárias. Para além do mais, muitos trabalhadores não são convocados para estas reuniões e nunca por este motivo fomos acusados do que quer que seja.*

*Quanto à sua sala de trabalho, devemos dizer que a disposição que a trabalhadora descreve da sala, deve-se ao facto de ter decorrido anteriormente ao seu regresso ao colégio, uma semana das ciências e tecnologias no espaço citado. Quanto à ausência de aquecimento, uma vez que o Colégio se debate com*

*algumas dificuldades económicas, os aquecedores existentes são distribuídos pelas salas de aula, tendo prioridade os alunos quanto a esse aspecto, de modo que essa ausência não é exclusiva da trabalhadora queixosa.*

*Todas estas acusações revelam também que a trabalhadora em algum momento quis que a situação se alterasse, porque é costume no colégio que quando algum trabalhador tem falta de alguma coisa consulta a Direcção e procura-se dar solução para o problema. Neste caso, no entanto, convinha à Dra. (...) não se manifestar sobre as supostas más condições de trabalho, uma vez que assim poderia produzir afirmações que não são verdadeiras ou que aparecem retiradas do seu contexto próprio. (...)*

1.4. O presente processo encontra-se instruído com os seguintes elementos:

- Anexo 1, com fotografias do local de trabalho;
- Relatório de 17.04.2019 da Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos do artigo 370.º do Código do Trabalho;
- Contrato de trabalho da trabalhadora;
- Contrato de trespasse do colégio com mudança de titularidade;
- Comunicação da extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho;
- Declaração de dispensa da trabalhadora, sem perda de remuneração, até conclusão do processo de extinção de posto de trabalho;

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

2.2. A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.



2.3. E, nos termos da alínea f) do artigo 3.º do mesmo diploma, compete à CITE: *"Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal"*.

2.4. O artigo 6.º n.º 1 do Tratado da União Europeia vem estabelecer que a União Europeia reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de Dezembro de 2007, em Estrasburgo, atribuindo-lhe o mesmo valor jurídico dos Tratados.

2.5. E, prevê a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no artigo 1.º que *"A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida"*, o artigo 3.º refere que *"todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua integridade física e mental"*.

2.6. Nos termos da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como "missão" e um "objectivo" da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas acções (Considerando 2).

2.7. Neste sentido, o assédio é contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo (Considerando 6).

2.8. A adopção de disposições relativas ao ónus da prova tem um papel significativo na garantia da aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento. De acordo com o Tribunal de Justiça deverão, pois, ser tomadas medidas para garantir que o ónus da prova incumba à parte demandada em caso de presumível discriminação (Considerando 30).

2.9. Ainda de acordo com a Directiva mencionada a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento requer a aplicação de procedimentos adequados por parte dos Estados-Membros.

2.10. No âmbito do ordenamento Jurídico Português, a Constituição da República Portuguesa, desde logo no seu artigo 1.º, estabelece o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

2.11. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, considerado como referência axial de todo o sistema de direitos fundamentais<sup>1</sup>, constitui o valor absoluto da pessoa, assumindo-se como fonte de direitos inalienáveis.

---

<sup>1</sup> MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui - Constituição da República Portuguesa Anotada, TOMO I, 2.ª ed. pág. 79

2.12. O artigo 9.º da CRP estabelece como Princípios Fundamentais do Estado, sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

*" (...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

*(...) d) Promover o 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;*

*(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)"*

2.13. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e Deveres Fundamentais, Título I, Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

*" (...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)"*

2.14. No capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias pessoais, a CRP, determina no seu artigo 25.º, o “Direito à integridade pessoal”, referindo que “A integridade moral e física das pessoas é inviolável.”

2.15. No âmbito da actividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 58.º da CRP sob a epígrafe “Direito ao Trabalho” recomenda:

*" (...) Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:*

*a) A execução de políticas de pleno emprego;*

*b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;*

*c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores."*

2.16. O artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que dispõe, no seu n.º 1, alínea b), que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

2.16.1. "b) *À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal (...)*".

2.17. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe "Família":

"(...) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*"

e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade"

"(...) 1- *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)*".

2.18. Estes princípios e Direitos reconhecidos na ordem jurídica Comunitária e Constitucional, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente no artigo 15.º do Código do Trabalho cuja epígrafe "Integridade física e moral" refere: "*O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral*".

2.19. Na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, o artigo 25.º sob a epígrafe "Proibição de discriminação" determina que:

" (...) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)*". (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.20. É importante referir que, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

2.21. Estão previstos como deveres do empregador, no artigo 127.º, n.º 1, alínea a), e alínea c) do Código do Trabalho, nomeadamente "Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade" e "Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral".

2.22. Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017 de 16.08, o Código do Trabalho, vem expressamente proibir a prática de assédio.

2.23. O assédio moral, também conhecido por *mobbing*, encontra a sua definição legal no n.º 2 do Artigo 29.º do Código do Trabalho, que determina: "*Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*"

2.24. O assédio moral, considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objectivo de o empregador afectar a dignidade do/a trabalhador/a, como também nos casos em que não tendo sido esse o desiderato, o efeito obtido seja o de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador, como expressamente refere a parte final do citado artigo.

2.25. Estabelece o n.º 4 do artigo 29.º do CT que a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.

2.26. A alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho (CT) considera *"Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor 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"*.

2.27. A alínea b) do referido preceito legal, considera *"Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários"*

2.28. Já o n.º 1 do art.º 24 do CT refere que o *"trabalhador (...) tem direito a igualdade 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, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos"*.

2.29. Preconiza o n.º 1 do art.º 25 refere que *"O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta"* e o n.º 5 do mesmo artigo refere que *"Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação"*.

2.30. Conforme alude o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819 e o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de Abril de 2011, Processo nº 71/09.4TTVFX.L1-4, *"Como tem sido assinalado pela doutrina, as fórmulas mais frequentes de mobbing consistem na marginalização do trabalhador, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua reputação e assédio sexual"*.

2.31. Sobre o *mobbing* pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 03.12.2014, Processo 712/12.6TTPT.P1.S1, no qual refere, o seguinte: *"16. De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do*

*visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador [8], aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.*

*Ora, é patente que uma abordagem do art.º 29.º, n.º 1, do CT, apenas assente no seu elemento literal, se revela demasiado abrangente, pelo que se impõe um esforço adicional para adequadamente delimitar a sua esfera de protecção.*

*Com efeito, como enfatiza Monteiro Fernandes, "a definição do art.º. 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário", uma vez que "nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar"[9].*

*E, como realça Júlio Manuel Vieira Gomes [10], "importa (...) advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um "mobbing", sendo (...) importante evitar que a expressão assédio se banalize. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direcção são necessariamente um "mobbing", quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante, quer porque não são realizados com tal intenção".*

2.32. Definido o conceito de assédio por Monteiro Fernandes: *"Entrando em conta com o texto da lei e os contributos da jurisprudência, parece possível identificar os seguintes traços estruturais da noção de assédio no trabalho:*

*a) Um comportamento (não um acto isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (...);*

*b) Uma intenção imediata de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro (...);*

*c) Um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (...). A definição do art. 29.º parece, por exemplo, prescindir do elemento intencional que parece essencial à diferenciação da hipótese de assédio, face a outros tipos de comportamento incorrecto, abusivo ou prepotente do empregador ou dos superiores hierárquicos do trabalhador. A interpretação do preceito deve, pois, ser feita no sentido indicado."*

2.33. A doutrina sempre se mostrou dividida, pois, *"enquanto para alguns o mobbing pressupõe uma intenção persecutória ou de chicana (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objectivo das práticas reiteradas".* No entanto, há que ter presente, nos termos do art.º. 15º do Código do Trabalho *"O empregador, incluindo pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral",* direito este com consagrado também no n.º 1 do artigo 25º da CRP e no n.º 1 do artigo 70º do Código Civil.

2.34. Ensina Maria do Rosário Palma Ramalho, in Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4ª Edição, Almedina, pág. 390, *"4. Os limites imanentes dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade do trabalhador são os que decorrem do princípio geral*

*segundo o qual as situações jurídicas devem ser exercidas dentro dos parâmetros de adequação funcional ou de admissibilidade para que foram conferidas. (...)”.*

Importa ainda chamar à colação a alínea c) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, nos termos do qual o empregador deve proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, bem como a alínea a) do mesmo artigo, de acordo com a qual o empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade.

Em paralelo ao atrás aludido, referir ainda, o art.º 126º, de harmonia com o qual o empregador e trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações, devendo as partes, designadamente o empregador, colaborar na obtenção da promoção humana, profissional e social do trabalhador.

### III - O CASO CONCRETO

3.1. Atendendo ao caso em concreto, verifica-se que o comportamento imputado ao denunciado incorpora atitudes que, ao longo do tempo, perturbaram a trabalhadora afectando a sua dignidade.

3.2. Refere a trabalhadora, que com o objectivo de preparar o seu regresso após o gozo de licença parental, em 28.01.2019, reuniu com o Director do Colégio, onde foi informada que não seria possível o seu regresso, porque estaria a ser substituída nas suas funções por outros/as trabalhadores/as, pelo que, não existia trabalho passível de lhe ser atribuído, indicando que lhe iria ser concedido, como forma de compensação pelo despedimento, um valor monetário acima do legalmente estabelecido e que lhe seria passada uma carta para o fundo de desemprego.

3.3. Perante estas afirmações, alega a trabalhadora que não concordou com o que lhe fora proposto. Mais esclarece a trabalhadora que foi informada, uma vez que não concordava com o proposto, que caso quisesse ir trabalhar, podia ir, mas não lhe seriam atribuídas quaisquer funções.

3.4. De acordo com os elementos constantes no processo, o regresso ao trabalho, verificou-se no dia 01.03.2019, alegando a trabalhadora que, o horário de trabalho que lhe foi atribuído comportava apenas 1 hora e 55 minutos de trabalho semanal.

3.5. Mais adianta a trabalhadora que, durante o período de 01.03.2019 a 12.04.2019 (data em que foi dispensada de prestação de trabalho sem perda de remuneração, até conclusão de um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho), o director do colégio lhe atribuiu uma sala sem condições de salubridade e sem climatização.

3.6. Mais refere a trabalhadora que, o director do Colégio, além de não lhe atribuir trabalho, obistou a que esta desenvolvesse um projecto sobre *bullying* a pedido de uma colega, no âmbito das suas competências.

3.7. A CITE, em obediência ao princípio do direito ao contraditório, notificou a entidade empregadora, que vem declarar que “as afirmações produzidas pela trabalhadora não correspondem em caso algum à verdade”.

3.8. Mais refere a entidade empregadora que “Desde o princípio que (...), na pessoa do seu representante, procurou chegar a um acordo com a trabalhadora que sempre se manifestou contra qualquer espécie de acordo”.

Vejamos,

3.9. De acordo com o disposto no artigo 65.º n.º 1 do Código do Trabalho, a ausência ao trabalho resultante de licença parental inicial, não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3.10. O n.º 5 do referido preceito legal, dispõe que no termo de qualquer situação de licença, o/a trabalhador/a tem direito a retomar a actividade contratada.

3.11. O artigo 129.º do Código do Trabalho, com a epígrafe “Garantias do Trabalhador”, prevê, nomeadamente na alínea b) do n.º 1 que é proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho.

3.12. A ocupação efectiva é um direito/garantia dos trabalhadores/as, traduzindo-se na exigência de a entidade empregadora dar ao trabalhador/a a oportunidade de exercer efectivamente a actividade contratada sem qualquer obstáculo.

3.13. Ora, no caso em apreço, pese embora a entidade empregadora venha referir que as alegações da trabalhadora não correspondem à verdade, fá-lo, em nosso entender, de uma forma genérica, sem concretizar e demonstrar o que alega.

3.14. O que é facto, é que a entidade empregadora ainda antes de a trabalhadora regressar ao trabalho, tentou encetar negociações para a rescisão contratual amigável da trabalhadora.

3.15. Frustrada a tentativa de acordo, a entidade empregadora tentou levar a cabo, um despedimento por extinção de posto de trabalho, que deu lugar ao Parecer 306/CITE/2019, de 29.05.2019, desfavorável ao despedimento por se entender existirem indícios de discriminação.

3.16. Perante tal situação, não se tendo verificado os pressupostos para a extinção do posto de trabalho no parecer mencionado supra e, não tendo a entidade empregadora logrado demonstrar no presente processo, como lhe competia, que o esvaziar de funções, se deveu a critérios concretos e objectivos, entende-se que os indícios de discriminação se mantêm.

3.17. Além disso, afigura-se que, a forma como a entidade empregadora tentou cessar o contrato de trabalho da trabalhadora, configura a prática de assédio moral consubstanciado em discriminação em função da maternidade.

3.18. De facto, salvo melhor opinião, a entidade empregadora no contraditório realizado, não logrou demonstrar que as alegações da trabalhadora não correspondem à verdade, nomeadamente que ao regressar ao trabalho após o gozo da licença parental inicial viu as funções para as quais foi contratada serem-lhe retiradas, foi colocada numa sala sem as devidas condições de higiene, segurança e de climatização, assim como, foi-lhe negada a elaboração de um projecto sobre *bullying*, no âmbito da sua competência a pedido de uma colega.

3.19. Com efeito, tal tratamento é capaz de criar um ambiente degradante, humilhante e desestabilizador, afectando a dignidade da trabalhadora, configurando a prática de assédio moral assente em factor de discriminação em função da maternidade.

3.20. Salienta-se que, as funções desempenhadas pela trabalhadora antes do gozo da licença parental, continuaram a existir, todavia desempenhadas por outras/os trabalhadores/as.

3.21. De referir que a conduta assediante da entidade empregadora, na qualidade do director, só terminou em virtude da intervenção da ACT e na sequência da suspensão provisória da trabalhadora, durante o processo de extinção de posto de trabalho, aberto à trabalhadora.

3.22. Ora, considerando o que antecede, a CITE entende haver, no caso *sub judice*, a prática de assédio moral por parte da entidade empregadora, através dos seus superiores hierárquicos, o que a comprovar-se poderá fazer atribuir à trabalhadora o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no nº3 do artigo 29º e no artigo 28º do Código do Trabalho.

#### **IV – CONCLUSÃO**

De acordo com a competência prevista na alínea f) do artigo 3º do Decreto-lei 76/2012, de 26 de Março, a Comissão delibera:

4.1. **Haver a prática de assédio moral consubstanciada em discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora, através dos superiores hierárquicos em relação à trabalhadora/queixosa e sua subordinada hierárquica;**

4.2. **Remeter o parecer à queixosa e à entidade empregadora;**

4.3. **Comunicar o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos previstos na alínea h) do artigo 3º do Decreto-lei nº 76/2012, de 26 de Março, para os efeitos tidos por convenientes.**

Setembro 2019