

## PARECER N.º 17/CITE/2010

**Assunto:** Queixa apresentada por assédio moral na sequência de sentença de reintegração

Processo n.º 701 – QX/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 16 de Junho de 2009, a CITE recebeu uma queixa apresentada pela impetrante ... contra a empresa ..., L.<sup>da</sup>, nos seguintes termos (Doc. n.º 1):
  
- 1.2. (...) *Na sequência de notificação de sentença do Tribunal de Trabalho datada de 19 de Maio último – fui reintegrada nas funções de recepcionista do cabeleireiro ... para as quais tinha sido contratada em 2005, ao serviço da empresa ..., detentora do “franchise” da marca acima referida, e que contará actualmente com cerca de 90 trabalhadores.*
  
- 1.3. *Logo que tive conhecimento da sentença, informei a entidade empregadora da minha imediata disponibilidade para reassumir as minhas funções. Como não tivesse recebido qualquer instrução nesse ou noutro sentido – e por indicação da minha advogada – apresentei-me no meu último local de trabalho, na Avenida ..., em Lisboa. No local, uma colega no desempenho de funções correspondentes às minhas solicitou instruções junto da gerência, a qual instruiu telefonicamente aquela colega para me informar que o meu posto de trabalho passaria a ser no Centro Comercial ..., e com o horário das 15.00 às 24.00 horas.*

- 1.4.** *Para além dos inconvenientes decorrentes da alteração significativa do local de trabalho, embora prevista na lei, aquela e este inesperado horário suscitam os seguintes problemas:*
- não fui avisada com a antecedência legal das referidas alterações;*
  - o horário exigido é radicalmente diferente daqueles que sempre aceitei cumprir;*
  - compromete a articulação com a minha vida familiar, muito em particular no que respeita à minha filha com 29 meses;*
  - compromete a minha segurança pessoal ao expor-me à circulação em zonas e a horas inseguras, condições essas que, se comunicadas no momento da minha contratação, levariam à recusa do posto de trabalho.*
- 1.5.** *Aliás, tal como já referi, fui durante 18 meses confrontada com alterações de horário que, embora sem cumprimento dos requisitos legais para o efeito, nunca se desviaram em tal grau do horário 10.00-19.00 horas combinado aquando da contratação.*
- 1.6.** *Chegada ao meu novo local de trabalho, no Centro Comercial ..., foi-me apresentada pela responsável um planeamento de horários em que me sublinhou que os dias de descanso passavam a ser rotativos, situação que nunca se me aplicou.*
- 1.7.** *A verdade é que, durante 18 meses e como se pode facilmente demonstrar, nunca trabalhei ao Sábado e ao Domingo, circunstância que até criou algum mal-estar junto dos outros trabalhadores a quem esse regime era imposto.*
- 1.8.** *Voltando ao planeamento de horários, no mesmo constava ainda uma hierarquia de recepcionistas com 4 escalões, na qual passei a ocupar o escalão mais baixo que deverá assegurar, entre outras funções, a organização do WC.*

- 1.9.** *Ora parece-me que o afastamento por causa não imputável ao trabalhador não o deve prejudicar no que concerne à progressão de carreira, se é que de carreira se trata... Até porque, enquanto 1.ª titular dessas funções naquela empresa, competiu-me ministrar formação aos recepcionistas que foram sendo contratados para os espaços comerciais que foram abrindo. Inclusive, fiquei a saber através de um documento que a formação actualmente ministrada para a função está sob a responsabilidade de um meu antigo formando. Será, então aceitável que eu desça para o nível mais baixo desta espécie de hierarquia sendo a mais antiga e com competência reconhecida em prémio por desempenho que me foi atribuído pela própria Gerência?*
- 1.10.** *Tornou-se comum considerar que a reintegração após despedimento ilegal se torna uma espécie de inevitável imolação às mãos das gestões perversas e impunes. A minha advogada pensa exactamente assim, como se as frequentes retaliações fossem uma fatalidade e como se a defesa do emprego constituísse uma opção perfeitamente absurda e disparatada de alguém que, só por isso, já merecia ser internado num hospício.*
- 1.11.** *(...) Para além da alteração do local de trabalho ao arrepio do que a lei prevê a esse respeito, da introdução do regime de trabalho aos fins-de-semana com folgas rotativas, e da vexatória colocação no último escalão da hierarquia que foi criada para os recepcionistas, destaco que a imposição do horário 15.00-24.00 horas representa uma flagrante e assumida agressão atendendo a que a Gerência sabe que sou mãe de um bebé e que por 3 vezes, e por escrito, já havia manifestado a insegurança que sentia pelo facto me terem alterado o horário de saída, que cumpri, para as 20.00 horas. O que é que a Gerência espera que eu sinta quando num momento do dia em que já não me sinto muito segura para circular na via pública lhe acrescentam mais 4 (QUATRO) horas?!*

- 1.12. Mais informa que não aceita *estas ilegalidades e arbitrariedades que evidenciam flagrante retaliação configurando assédio moral com vista ao meu afastamento (...).*
- 1.13. A aludida trabalhadora enviou a respectiva autorização escrita a fim de a CITE contactar a entidade empregadora, conforme o seu *e-mail* de 18 de Junho de 2009 (Doc. n.º 2).
- 1.14. Em 15 de Setembro de 2009 a CITE contactou a entidade empregadora em referência solicitando a respectiva pronúncia sobre a presente matéria (Doc. n.º 3).
- 1.15. A entidade empregadora, apresentou a sua resposta, em 2 de Outubro de 2009, na qual impugna a versão dos factos alegados pela trabalhadora, ora queixosa, invocando, para tanto, e em síntese (Doc. n.º 4):
- (...) A ..., Lda., (adiante abreviadamente designada por ...) é uma Sociedade que se dedica à gestão e exploração dos salões de cabeleireiro da marca ...*
- 2. A trabalhadora ... (adiante Abreviadamente designada por 'trabalhadora' ou ...) foi admitida ao serviço da ... mediante contrato de trabalho a termo certo em 22 de Março de 2005, para exercer funções correspondentes à categoria profissional de Ajudante de recepção, no salão de cabeleireiro ... da Av. ..., em Lisboa.*
- 3. Entretanto, em Abril de 2006 a trabalhadora foi exercer as suas funções para o salão de cabeleireiro ... da Rua ..., em Lisboa.*
- 4. Em 5 de Setembro de 2006, a ... comunicou à referida trabalhadora, por escrito, a denúncia, por caducidade, do respectivo contrato de trabalho a termo certo, com efeitos a 21 de Setembro do mesmo ano.*
- 5. Porém, inconformada com a referida denúncia, a trabalhadora intentou junto do Tribunal do Trabalho de Lisboa a competente acção de impugnação de despedimento, requerendo a nulidade do contrato de trabalho a termo celebrado.*

6. Por decisão transitada em julgado em 15 de Junho de 2009, o referido douto Tribunal decidiu julgar nulo o referido contrato de trabalho a termo certo, considerando, conseqüentemente, que a relação laboral entre as partes se tratava de uma relação laboral por tempo indeterminado.

7. Nesta medida, o Tribunal determinou a reintegração da trabalhadora ao serviço da ..., a qual, pelo facto de se ter conformado com o teor do referido aresto, não recorreu do mesmo, produzindo, assim, a Sentença os seus efeitos em 15 de Junho de 2009.

**1.16.** Quanto à reintegração da trabalhadora a entidade alega que: *Em integral cumprimento do acima mencionado aresto, a ... determinou, em 15 de Junho de 2009, que a trabalhadora se apresentasse ao serviço nesse mesmo dia no salão de cabeleireiro ... sito no Centro Comercial ..., em Lisboa, para prestar serviço, sob a sua autoridade e direcção.*

9. Foi indicado à trabalhadora que cumprisse o turno que prevê a entrada ao serviço às 15:00 h e a saída às 24:00 h, nomeadamente, pelos motivos descritos de forma circunstanciada e pormenorizada na resposta enviada à trabalhadora ao requerimento de horário flexível por esta apresentado e que consta da documentação que foi remetida para essa Comissão em 3 de Agosto de 2009, para a qual se remete.

(...) 11. Porém, após um período em que faltou para prestar assistência à filha menor de doze anos de idade entre os dias 16 de Junho e 21 de Junho de 2009, a verdade é que findo esse período, a trabalhadora recusou-se expressamente a voltar a apresentar-se no seu local de trabalho.

(...) 14. Ora, cumpre lembrar que “posto de trabalho” não pode nem deve ser confundido com “local de trabalho”.

(...) 15. De facto, a reintegração no posto de trabalho não implica a reintegração da trabalhadora no último local de trabalho no qual a mesma prestou serviço.

16. A Doutrina e a Jurisprudência são, aliás, unânimes em considerar que a reintegração não implica a obrigação para a entidade empregadora de colocar o trabalhador no mesmo local de trabalho em que o mesmo se encontrava à data do despedimento.

(...) 17. Neste sentido, veja-se a título meramente exemplificativo o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 12 de Maio de 1999, no qual se decidiu que “A entidade patronal condenada a reintegrar o trabalhador não fica obrigada a colocá-lo no lugar concreto em que o trabalhador se encontrava ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))”.

(...) 18. Neste sentido, afirma ainda o citado aresto do Supremo Tribunal de Justiça que “É legítima a ordem da entidade patronal que, na reintegração do trabalhador, lhe indica um outro local para a prestação da actividade, desde que esta implique o exercício de funções da sua categoria e lhe mantenha o estatuto”.

(...) 19. Bem como que “A desobediência reiterada às ordens de se apresentar no novo local de trabalho constitui justa causa de despedimento do trabalhador”.

(...) 20. Em virtude da desobediência reiterada e das sucessivas faltas injustificadas ao trabalho, a ... instaurou em 3 de Julho de 2009 um processo disciplinar à trabalhadora pelo facto de a mesma ter cometido 9 (nove) faltas injustificadas consecutivas ao trabalho.

(...) 21. Processo disciplinar esse que, não obstante as infracções disciplinares em causa consubstanciarem um comportamento objectivamente passível de aplicação de sanção disciplinar de despedimento com justa causa, culminou, por opção da ..., na aplicação de uma sanção disciplinar conservatória da relação laboral, designadamente, na aplicação da sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade por dez dias.

(...) 22. De facto, realça-se que, não obstante as infracções disciplinares em causa cometidas pela trabalhadora – nove faltas injustificadas consecutivas ao trabalho – consubstanciarem objectivamente justa causa de despedimento nos termos previstos na alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, a ... decidiu aplicar uma sanção disciplinar conservatória da relação laboral de forma a permitir que a trabalhadora pudesse corrigir o seu comportamento claramente culposos e ilícito e, dessa forma, manter-se ao serviço da ...

(...) 24. Aliás, o que se sublinha é o facto de a ... ter adoptado uma atitude manifestamente branda e benevolente para com as infracções

*disciplinares cometidas pela trabalhadora, nomeadamente, através do não exercício do direito que a lei lhe atribuía de despedir a trabalhadora com justa causa sem lhe pagar qualquer indemnização.*

*(...) 30. Pelo que, repete-se, o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça sobre os efeitos da reintegração é aquele que melhor defende os interesses de empregadores e trabalhadores.*

*(...) 36. Com efeito, devido à abertura de diversos salões de cabeleireiro ... no interior de centros comerciais, os salões daquela marca localizados no exterior de centros comerciais sofreram uma diminuição da afluência de clientes bastante considerável, do qual o salão ... da Rua ... não constitui excepção.*

*(...) 37. Neste contexto, desde finais de 2008 a ... entendeu que não era viável a manutenção de um posto de trabalho a tempo completo correspondente à categoria de ajudante de recepção naquele salão de cabeleireiro.*

**1.17.** Quanto à alegada alteração do horário de trabalho, a entidade refere que: *Para além da “queixa” apresentada pela trabalhadora ... junto dessa Comissão enfermar de um conjunto de falsidades que aqui se desmascaram e conter factos que se encontram descontextualizados e que aqui se enquadram, a mesma padece de contradições evidentes que importa denunciar.*

*(...) 49. A propósito deste segundo horário de trabalho que a trabalhadora cumpriu, importa ainda esclarecer a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego que a trabalhadora já se tinha oposto a esta alteração do seu horário de trabalho, pelo simples facto de, alegadamente, sentir medo de andar na via pública após as 20:00 horas, o que é, no mínimo e a todos os títulos, insólito.*

*(...) 50. Devido aos motivos descritos de forma circunstanciada e pormenorizada na resposta enviada à trabalhadora ao requerimento de horário flexível por esta apresentado e que consta do processo que foi remetido para essa Comissão em 3 de Agosto de 2009, que aqui se reproduz na totalidade para os devidos efeitos, à trabalhadora foi*

solicitado em 15 de Junho de 2009 que cumprisse o horário de trabalho entre as 15:00 h e as 24:00 h.

52. A este propósito, cumpre esclarecer que o parecer proferido por essa Comissão e aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião do dia 31 de Agosto de 2009, nos termos e para os efeitos do n.º 6 do artigo 57.º, o do Código do Trabalho foi, como não podia aliás deixar de ser, no sentido de não se opor a intenção da ... em recusar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora.

(...) 64. Relativamente ao alegado ‘comprometimento da segurança pessoal’ da trabalhadora e à sua ‘exposição a circulação em zonas e a horas inseguras’, sempre se refere que o local de trabalho da trabalhadora é no salão de cabeleireiro ... sito no interior do Centro Comercial ..., em Lisboa.

65. O Centro Comercial ... tem 24 horas por dia, todos os dias do ano, a vigilância e a segurança de pessoas e bens assegurada através de diversas câmaras de vídeo vigilância devidamente instaladas no interior e exterior do mesmo, bem como dezenas de Vigilantes/ Seguranças que trabalham no interior e exterior do identificado Centro Comercial durante, igualmente, 24 horas por dia.

(...) 68. Evidencia-se ainda que o Centro Comercial ... é servido por dezenas de transportes públicos que funcionam todos os dias da semana entre as 06:00 h e as 02:00 h, nomeadamente, autocarros, comboios e metropolitano.

(...) 70. Bem como localizando-se apenas a cerca de 100 metros de uma das principais esquadras da Polícia de Segurança Pública de Lisboa, designadamente, a Esquadra da PSP da ...

72. Assim, é inteiramente desprovida de qualquer sentido a acusação por parte da trabalhadora de que a definição do seu horário de trabalho entre as 15:00 h e as 24:00 h constitui um comportamento passível de ser considerado como “assédio moral”.

73. Sob pena de, forçosamente, ter de se concluir que todos os trabalhadores que trabalham no Centro Comercial ... até às 24:00 h – e que são largas centenas –, bem como aqueles trabalhadores que trabalham em estabelecimentos comerciais abertos ao públicos até

*àquela hora espalhados por todo o país – e que são largos milhares – são objecto de “assédio moral” por parte das respectivas entidades empregadoras...*

**1.18.** Quanto à categoria profissional, a trabalhadora ... tem a categoria profissional de Ajudante de recepção.

*78. No âmbito da referida categoria profissional incumbe-lhe, nomeadamente, receber e atender o cliente, gerir o contacto de cliente no tempo de espera, gerir o tempo para atendimento, coordenar a entrada de clientes com a Gerente ou equipa do salão, facturar os serviços prestados, atender o telefone, efectuar marcações, comunicar campanhas promocionais em vigor.*

*79. Pretende, porém, a trabalhadora dar a entender junto dessa Comissão que a ... a colocou num “escalão” inferior da sua categoria profissional, nomeadamente, em relação aos seus colegas, o que é totalmente falso.*

*80. Assim, esclarece-se que no salão de cabeleireiro ... do Centro Comercial ... existem quatro trabalhadores detentores da categoria profissional de Ajudantes de recepção, sendo que todos têm o mesmo “escalão”.*

*83. Assim, a ... determinou que para além das funções principais exercidas pela trabalhadora, a mesma ficasse responsável pela organização da casa de banho localizada no interior do identificado salão de cabeleireiro, a qual, refira-se, é apenas utilizada pelos próprios trabalhadores da ... e não pelos seus clientes.*

*84. Desde já se esclarece que, no âmbito daquela responsabilidade, à trabalhadora não incumbe limpar, lavar ou desinfectar a casa de banho.*

**1.19.** A entidade empregadora, em sede de conclusão, refere que:

*100. De facto, não obstante não ter sido cometida qualquer ilegalidade ou arbitrariedade por parte da ... – como acima ficou evidenciado –, importa apenas realçar em teoria de que não é possível concluir directamente que a prática de um comportamento ilegal ou arbitrário em*

*relação a um dado trabalhador significa a prática de assédio moral nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho.*

*103. Com efeito, realça-se apenas que quem praticou comportamentos ilícitos desde 15 de Junho de 2009, designadamente, desobediências reiteradas a ordens lícitamente transmitidas pelo empregador e faltas injustificadas consecutivas ao trabalho, foi única e exclusivamente a própria trabalhadora que ora se vem “queixar” – lembre-se que lhe foi instaurado um processo disciplinar que culminou na punição de uma sanção manifestamente branda em relação à gravidade das infracções disciplinares – sendo que apenas se compreende – mas jamais se pode aceitar – que toda a encenação ora criada pela trabalhadora visa apenas a construção de uma estratégia – totalmente descabida, refira-se – tendente a obter uma eventual indemnização à qual, como acima se evidenciou, claramente não tem direito.*

- 1.20.** *Em 2 de Setembro de 2009, vem a trabalhadora alegar que (...) o objectivo da entidade patronal – claro e profusamente documentado – é o de criar um clima de destabilização com vista ao afastamento da trabalhadora cuja reintegração se pretende sabotar. Porque uma reintegração bem sucedida constituiria um terrível exemplo para os demais trabalhadores no quadro da gestão perversa – já reconhecida pela ACT através de 4 autos de notícia – que esta empresa pratica impunemente. Isto é assédio moral e sinaliza o problema no quadro de discriminação que essa comissão deveria denunciar, impedir e combater (Doc. n.º 5).*

*Tornam-se absolutamente inócuas as recomendações formuladas na V. conclusão do parecer, uma vez que se tratam de princípios consagrados na lei, e que a entidade patronal – pelo que atrás se aponta – nunca esteve interessada em respeitar.*

- 1.21.** *Em 3 de Novembro de 2009, através de e-mail, a trabalhadora, ora queixosa, vem alegar mais uma vez que (...) teve lugar o meu despedimento ilícito, como se veio a demonstrar em tribunal, num momento em que me encontrava grávida de 5 meses e meio,*

*circunstância que a entidade empregadora não comunicou a essa comissão, como estava obrigada.*

*Estou neste momento de baixa psiquiátrica – confirmado por 3 relatórios – em resultado do assédio moral concretizado por todas as medidas com que a entidade patronal visou – e conseguiu – criar a maior perturbação e destabilização com vista ao meu voluntário afastamento (Doc. n.ºs 6 e 7).*

**1.22.** Em 10.11.2009, a CITE, tendo tido conhecimento, através da trabalhadora, ora queixosa, que foram elaborados Autos de Notícia pela Autoridade Para as Condições de Trabalho (ACT), em consequência da queixa em análise, solicitou ao Ex.<sup>mo</sup> Sr. Inspector-Geral do Trabalho todas as informações, que entendesse convenientes fornecer à CITE, sobre a aludida queixa (Doc. n.º 8).

**1.23.** Em 11.01.2010, a CITE recebeu do Ex.<sup>mo</sup> Senhor Subinspector-Geral da ACT as seguintes informações (Doc. n.º 9):

*(...) Na sequência de um pedido de intervenção apresentado pela reclamante supra identificada no passado dia 2/07/2009 junto do Centro Local de Lisboa ... (o serviço desconcentrado da ACT territorialmente competente), foi iniciado o respectivo processo inspectivo com visita às instalações da empresa, reuniões com a reclamante e marido e análise dos factos apresentados, do qual resultou procedimento coercivo relativamente à infracção das seguintes disposições legais do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro: alínea b) do n.º 1 do artigo 389.º; alínea b) do n.º 1 do artigo 129.º; n.º 6 do artigo 329.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 331.º.*

**1.24.** Por último, foram junto aos autos, os referidos relatórios psiquiátricos, dos quais resulta que a trabalhadora sofre de depressão com sintomas ansiosos, sendo que o último relatório é do médico da entidade empregadora e convocado expressamente por esta, no qual se descreve que (...) *Trata-se de uma doente de 32 anos, portadora de quadro de depressão reactiva com mais de 2 meses de evolução. O quadro clínico*

*caracteriza-se por ansiedade, irritabilidade, labilidade emocional com episódios de choro e angustia de difícil controlo, bem como insónia.*

*A situação clínica actual tem relação directa com as condições de trabalho actuais apresentadas à doente, ao que acresce toda a situação de conflito laboral ainda não resolvida, apesar da sentença nesse sentido, emitida por tribunal competente.*

*Pese embora a sua reintegração no local de trabalho, as tarefas e objecto das suas funções actuais não foram suficientes para ultrapassar os condicionalismos que determinaram o quadro clínico depressivo actual, pelo que este se mantém, com toda a sintomatologia clínica e incapacidade associadas.*

*Encontra-se assim plenamente justificada a situação de incapacidade laboral determinada e prolongada sucessivamente até à data.*

*A doente necessitará da prossecução do tratamento com medicação antidepressiva tricíclica (sertralina 50mg) e sedativa (Rivotril 2 mg) instituídas, não se antevendo um fim próximo da mesma.*

- 1.25.** Cumpre, pois, analisar a prática da empresa com base na legislação em vigor e nos elementos disponíveis sobre o caso concreto.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Nos termos do artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade, da paternidade e da adopção, actualmente nas áreas dos direitos relativos à parentalidade, assim como a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.

- 2.1.1.** A alínea *d)* do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspeção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado.
- 2.1.2.** Relativamente aos factos descritos na queixa, objecto do presente parecer, destacamos o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, 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:  
(...) *b)* À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (...).
- 2.2.** No que se refere à legislação comunitária destacamos as seguintes directivas:
- 2.2.1.** A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, que no n.º 1 do artigo 2.º estabelece que o princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.
- 2.2.2.** O n.º 2 do mencionado artigo define assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e

de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

**2.2.3.** O n.º 3 desse mesmo artigo refere que o assédio e o assédio sexual, na acepção da presente directiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos.

**2.2.4.** A 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 (reformulação) consagra normas idênticas às referidas nos pontos anteriores, respectivamente, no seu artigo 2.º, n.º 1, alínea c).

**2.2.5.** A Resolução A5 – 0283/2001 – Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho – onde, para além do mais, chama atenção para as consequências devastadoras do assédio moral, quer para o trabalhador quer para a sua família, que frequentemente necessitam de assistência médica e terapêutica, e que induz aqueles a ausentarem-se do trabalho ou a demitirem-se; e sublinha que as medidas de luta contra o assédio moral no trabalho devem ser consideradas como um elemento importante dos esforços destinados a melhorar a qualidade do emprego e as relações sociais no local de trabalho, que contribuem também para lutar contra a exclusão social (Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

**2.2.6.** A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 24.º, 25.º n.º 1 e 29.º n.º 1 do Código do Trabalho, respectivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador.

**2.2.7.** Com a finalidade igualmente de comprovar quaisquer práticas discriminatórias, a CITE, nos termos do n.º 2 do artigo 496.º da Lei n.º

35/2004, de 29 de Julho, compaginado com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, solicitou à ACT, cuja intervenção estava em curso, por já ter sido requerida pela queixosa, esclarecimentos e informações complementares sobre os factos apurados.

**2.2.8.** Como já acima tivemos o ensejo de referir, a ACT, relatou que foi iniciado o respectivo processo inspectivo com visita às instalações da empresa, reuniões com a reclamante e marido e análise dos factos apresentados, do qual resultou procedimento coercivo relativamente à infracção de disposições legais do Código do Trabalho, nomeadamente, alínea b) do n.º 1 do artigo 389.º – efeitos da ilicitude do despedimento – sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa –; alínea b) do n.º 1 do artigo 129.º – garantias do trabalhador – é proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho –; n.º 6 do artigo 329.º – procedimento disciplinar e prescrição – a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador –; alínea d) do n.º 1 do artigo 331.º – sanções abusivas – considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

**2.2.9.** Assim, com base na Informação prestada pela ACT, com base nos relatórios médicos e considerando os factos relatados pela trabalhadora, ora queixosa, podemos estar na presença de uma situação de alegado assédio moral baseado em factor de discriminação, praticado no próprio emprego?

**2.2.10.** Vejamos em traços gerais de que realidades estamos a falar quando referimos a expressão “assédio moral no local de trabalho”.

**2.2.11.** De acordo com o Código do Trabalho, n.º 1 do artigo 29.º: *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.*

**2.2.12.** *A entidade empregadora, na sua resposta, conclui que: De facto, não obstante não ter sido cometida qualquer ilegalidade ou arbitrariedade por parte da ... – como acima ficou evidenciado –, importa apenas realçar em teoria que não é possível concluir directamente que a prática de um comportamento ilegal ou arbitrário em relação a um dado trabalhador significa a prática de assédio nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho.*

**2.2.13.** *Na verdade, não é assédio moral o mero acto isolado, nem o mero conflito laboral.*

**2.2.14.** *E tanto assim é, que o assédio moral distingue-se do mero conflito ocasional e pontual.*

**2.2.15.** *O assédio constitui um conjunto concatenado de comportamentos que tem por objectivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil, que o trabalhador se vê na contingência de, ele próprio, por se sentir marginalizado, pretender desvincular-se perante o empregador, pondo termo à relação laboral (in Código do Trabalho anotado - anotação ao artigo 29.º –, Pedro Romano Martinez – Almedina 8.ª edição 2009).*

**2.2.16.** *Para o efeito, as estratégias ou ‘práticas’ persecutórias habitualmente apontadas são várias e de diversa natureza, sendo certo que as que surgem habitualmente associadas ao fenómeno são as que passam pelas transferências vexatórias do trabalhador/a para outro local de trabalho (...); pelo silêncio do empregador perante pedidos de explicação ou reclamações do trabalhador; (...) pela colocação do trabalhador em situações humilhantes, vexatórias ou embaraçosas, não*

*condizentes com o seu estatuto na empresa ou a sua categoria profissional; pela atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não tem competência, a fim de o humilhar e depreciar, ou pelo empobrecimento substantivo das suas tarefas, através da não ocupação efectiva do trabalhador ou da sua completa desocupação; pela diminuição da sua categoria profissional ou pela distribuição de tarefas não condizentes com essa mesma categoria profissional; pela sua desautorização permanente, ou pela sua humilhação pública; pela aplicação reiterada e em regra injustificada de sanções disciplinares abusivas, ou pela prática de ameaças; ou pela atribuição de trabalhos, potencialmente lesivos da saúde físico-psíquica do trabalhador, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados e de impossível realização (in Código do Trabalho Anotado – anotação ao artigo 29.º –, Pedro Romano Martinez – Almedina 8.ª edição 2009).*

**2.2.17.** Ora, na verdade, o conceito é francamente amplo, no entanto, deve questionar-se a licitude e a validade de qualquer acto que prejudique o/a trabalhador/a.

**2.2.18.** É necessário observar como determinados comportamentos que isoladamente seriam lícitos e poderiam até parecer insignificantes e de pouca monta, podem ganhar relevo muito distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo afectam o trabalhador/a.

**2.2.19.** De acordo com o ensinamento do autor Júlio Gomes (*in Direito do Trabalho, Vol I, Relações Individuais de Trabalho, 2007, Coimbra Editora, págs. 425 e segs.*) aquilo que caracteriza o assédio moral são três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes (cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 1254/2007-4, de 09-05-2007, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

**2.2.20.** Ora, embora não sejam muito pormenorizados os factos alegados pela trabalhadora, ora queixosa, não parece, *in casu*, descabida a invocação da figura do assédio moral.

**2.2.21.** Após estas considerações sobre os aspectos teóricos mais relevantes da figura do assédio moral no local de trabalho, voltemos ao caso em concreto que motivou o presente parecer.

**2.2.22.** Reconhece-se, em primeiro lugar, que este tipo de comportamento levanta óbvias dificuldades em matéria de prova. O caso vertente não é excepção a essa regra. No entanto, perante os factos apurados pela ACT e perante os relatórios médicos resulta a existência de fortes indícios de um procedimento discriminatório praticado no próprio emprego. Senão vejamos:

### **2.3 - O caso concreto**

**2.3.1.** A situação subjacente que pode alegadamente configurar um verdadeiro caso de assédio, teve início após a decisão do Tribunal de Trabalho, datada de 19 de Maio de 2009, em que decretou que a trabalhadora, ora queixosa ..., fosse integrada nas funções de rececionista do cabeleireiro ... para as quais tinha sido contratada em 2005, ao serviço da empresa ... e que encontrando-se grávida de 5 meses não viu renovado o seu contrato de trabalho a termo certo.

**2.3.2.** A entidade empregadora, na sua resposta, alega apenas que não tem condições para colocar a trabalhadora, ora queixosa, no seu anterior local de trabalho em que se encontrava e que é incompatível atribuir-lhe um horário flexível.

**2.3.3.** Ora, está actualmente previsto como dever do empregador, no artigo 127.º, n.º 1, alínea c) e n.º 3 do Código do Trabalho, nomeadamente *proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que*

*favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

- 2.3.4.** Por seu turno, está igualmente previsto como garantia do trabalhador/a, na alínea f) do n.º 1 do artigo 129.º, proibido ao empregador *transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*
- 2.3.5.** Acontece, porém, que a entidade empregadora, na sua resposta, não demonstrou que se encontrava a criar as condições para uma melhor conciliação entre trabalho, vida familiar e privada, propondo esquemas de horário flexível no interesse da empresa e da trabalhadora, limitando-se apenas a alegar que (...) *o parecer proferido por essa Comissão e aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 31 de Agosto de 2009, nos termos e para os efeitos do n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho foi, como não podia aliás deixar de ser, no sentido de não se opor a intenção da ... em recusar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora.*
- 2.3.6.** Todavia, a entidade empregadora não refere que, nos termos desse mesmo Parecer, por ela citado, também aí se diz *devendo, contudo, a entidade empregadora elaborar à trabalhadora, de acordo com a lei, um regime de horário flexível, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir à referida trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, tendo em consideração o disposto no n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho que preconiza deverem os turnos, na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.*

- 2.3.7.** Perante os argumentos agora aduzidos pela entidade empregadora, na sua resposta, verificamos que esta não se mostrou disponível para lançar mão de medidas e procedimentos para ultrapassar as questões levantadas pela trabalhadora, após a sua reintegração na empresa, por forma a permitir à trabalhadora, que tem uma filha com 29 meses, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.3.8.** Dito por outras palavras, não ficou demonstrado por parte da entidade empregadora existir a vontade em adoptar uma política de tolerância zero relativamente às queixas e reclamações que a trabalhadora tem vindo a aventar e, por sua vez, definir procedimentos para ultrapassar as mesmas e assim evitar eventuais casos de alegado assédio e ou discriminação no local de trabalho.
- 2.3.9.** No fundo a entidade empregadora, na sua resposta, limitou-se apenas a interpretar conceitos jurídicos – o conceito de posto de trabalho e local de trabalho –, entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, bem como apontar as alegadas desobediências reiteradas pela trabalhadora às ordens de se apresentar no novo local de trabalho e por último enunciar as alegadas dificuldades para fixar um horário de trabalho compatível com as necessidades da trabalhadora.
- 2.3.10.** A situação aqui descrita, corroborada com a informação prestada pela ACT, bem como os relatórios médicos, chega-se à conclusão, salvo o devido respeito e melhor entendimento, de que a entidade empregadora praticou determinadas medidas que indiciam a existência de um procedimento discriminatório e certamente que prejudicaram de modo desproporcionado a referida trabalhadora por ver impossibilitada a efectiva conciliação entre a vida profissional e familiar.
- 2.3.11.** Contudo, esta situação prolongada é apta a criar na trabalhadora sofrimento moral, angústia, perda da auto-estima, ferindo a sua dignidade como trabalhadora e mesmo como pessoa. E foi o que sucedeu: a repercussão da situação na saúde psíquica da trabalhadora

queixosa traduziu-se em depressão, choro e angústia de difícil controlo, ansiedade, dificuldade em dormir, a ponto de ter de recorrer a assistência de médicos psiquiatras que lhe diagnosticaram *um quadro de depressão reactiva com mais de dois meses de evolução* (Cfr. ultimo relatório médico).

**2.3.12.** Com efeito, se é certo que compete ao empregador determinar, dirigir e orientar a actividade do trabalhador que se lhe encontra subordinado, que trabalha sob as ordens, direcção e fiscalização do empregador (artigo 11.º do Código do Trabalho), não deve olvidar-se que o poder de direcção de que goza o empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o trabalhador enquanto cidadão, impondo-se a ponderação dos interesses em presença, devendo procurar-se a concordância prática dos interesses envolvidos através do princípio da proporcionalidade, na sua dimensão de necessidade, adequação e proibição de excesso. (Cfr. Acórdão já citado do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

**2.3.13.** Por último, cumpre dizer que o objectivo do presente parecer é apenas o de impedir a ocorrência do alegado e denunciado assédio moral e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas mais adequadas para resolver o problema e impedir a sua repetição.

No fundo o que se pretende é encorajar a elaboração e aplicação de políticas e de práticas que permitam criar ambientes de trabalho isentos de indícios de assédio moral em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana – como as Empresas.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Ao abrigo da competência estabelecida na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE é de parecer que, tanto

os factos descritos pela trabalhadora, ora queixosa, assim como as conclusões apuradas pela ACT e os respectivos relatórios médicos, resulta a existência de fortes indícios de um procedimento discriminatório praticado pela entidade empregadora ..., L.<sup>da</sup>.

- 3.2. Afigura-se-nos que o procedimento a ter-se verificado visava atingir a trabalhadora ...
- 3.3. Não obstante o auto de notícia instaurado pela ACT, para efeitos de procedimento coercivo relativamente à infracção das disposições legais do Código do Trabalho (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 389.º; alínea *b*) do n.º 1 do artigo 129.º; n.º 6 do artigo 329.º; alínea *d*) do n.º 1 do artigo 331.º), o assédio moral (a subsistir) baseado em factor de discriminação constitui uma contra-ordenação muito grave, nos termos do n.º 4 do artigo 29.º do Código do Trabalho, pelo que pode consubstanciar uma acumulação de infracções, susceptível de ser devidamente averiguada por aquela entidade.
- 3.4. Assim, a CITE delibera, para efeitos da alínea *g*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, notificar o presente parecer à ACT e, notificar de igual forma, a trabalhadora e a sua entidade empregadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE FEVEREIRO DE 2010**