



PARECER N.º 202/CITE/2011

Assunto: Assédio moral e sexual

Processo n.º 39 – QX/2010

I – OBJECTO

1.1. Em 19 de Janeiro de 2010, a CITE recebeu de ... uma queixa na qual relata ser vítima de assédio sexual e moral por parte do representante da sua entidade empregadora, concretamente o presidente da Associação ...

1.2. Da referida queixa consta o seguinte:

Venho por este meio, pedir ajuda e aconselhamento.

Sou empregada administrativa na Associação ... e fui vítima de assédio sexual e moral por parte do Presidente da Direcção desta Associação, apresentei queixa em Março de 2009 e desde então tenho estado de baixa psiquiátrica. Não me sinto em condições psicológicas para trabalhar em conjunto com a pessoa em questão, o qual ainda continua a exercer a sua função e ninguém (os outros elementos da direcção) fez nada para saber o que se passou, simplesmente as coisas continuaram e continuam como se nada tivesse passado. Recebi ameaças por parte da pessoa, pôs em causa a minha filha (que tem 9 anos), dizendo se quisesse criar a minha filha o melhor que eu fazia era desaparecer (isto após eu apresentar queixa). Tenho testemunhas e provas de ameaças e perseguições feitas por essa pessoa.

Ando cansada da dor que isto tudo me tem causado.

Dizem que o silêncio mata, mas o que me está a deteriorar é a espera, que se faça justiça.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Vivo os meus dias com certas dificuldades monetárias, o ordenado do meu marido (500€) e o meu subsídio de doença (200€), não chegam para as despesas mensais.

Gasto bastante dinheiro em medicamentos e consultas, o que faço? Quais são os meus direitos? Os meus deveres?

Na secretaria (o meu local de trabalho) o Presidente (a pessoa denunciada) mandou retirar todas as minhas coisas que eu estava a utilizar, retirou a secretária, o PC, etc. ... Então quando eu voltar a trabalhar, o que vou fazer? Onde trabalho? Onde estão as minhas coisas pessoais que estavam na gaveta da secretária? (a foto da minha filha, etc.).

Presentemente o meu marido começou a necessitar também de apoio de psiquiatria, devido ao desgaste que isto está a causar, porque ele é ... neste ... e tem sido alvo de discriminação por parte de superiores.

O Presidente da Direcção dá gratificações mensais (que nem à folha de remuneração vai) aos outros empregados, para os calar, para eles se afastarem de nós. É triste! Compra bens para uso próprio (PC, impressora, etc. ...) para ter em casa, com donativos que as pessoas dão aos ... para ajudarem. É pedir dinheiro, apoio a pessoas de bens e com esse dinheiro comprar telemóveis de topo de gama (Nokia N96) para oferecer... (em troca de favores).

Onde é que está a inspecção do trabalho, das finanças para averiguar estas pequenas grandes coisas?

Quando é que se faz justiça?

Peço desculpas pelo meu desabafo. Gostaria de receber alguma resposta da vossa parte, que pudesse ajudar, conselhos...

Junto envio cópia do meu contrato de trabalho, para se for preciso para alguma coisa...

Sempre ao vosso dispor, com os melhores cumprimentos

“Quando uma pessoa pensa em suicídio, ela quer matar a dor, mas nunca a Vida” August Cury.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.** Em 28 de Janeiro de 2010, a CITE remeteu ofício à trabalhadora nos termos seguintes:

Na sequência da comunicação de V.Exa à CITE, informa-se que, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 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.

Ora, da leitura da comunicação de V.Exa parece poderem retirar-se indícios da eventual prática de assédio por parte da entidade empregadora, designadamente quando refere: Na secretaria (...) o Presidente (...) mandou retirar todas as minhas coisas que eu estava a utilizar, retirou a secretária, o PC, etc. e O Presidente da Direcção dá gratificações mensais (que nem à folha de remunerações vai) aos outros empregados, para os calar, para eles se afastarem de nós.

Assim sendo, e considerando que a CITE apenas poderá actuar se cumprir o princípio do contraditório, ou seja, solicitando esclarecimentos, neste caso, à entidade empregadora de V.Exa, bem como só poderá solicitar intervenção dos serviços da ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho, caso seja necessário, com a anuência de V.Exa, muito se agradeceria autorização expressa nesse sentido, bem como autorização para ser contactada a entidade empregadora, caso assim o entenda.

- 1.4.** Em 4 de Fevereiro de 2010, a trabalhadora remeteu comunicação à CITE informando autorizar o contacto da Comissão com a sua entidade empregadora.

- 1.5.** Em 24 de Março de 2010, a CITE enviou ofício à direcção da entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A CITE é uma Comissão criada em 1979 para combater a discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, tanto no sector público como no sector privado, conforme previsto na Constituição e nas leis.

É uma Comissão tripartida constituída por representantes governamentais e parceiros sociais – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN), Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) e União Geral de Trabalhadores (UGT), que tem como principais atribuições promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional; a protecção na parentalidade; a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e é tutelada pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, em articulação com a Secretária de Estado da Igualdade.

No âmbito das suas competências, a CITE recebeu uma comunicação da trabalhadora ..., e, por consequência, informa-se o seguinte:

De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 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.

Ora, da leitura da comunicação da referida trabalhadora nessa entidade, parece poderem retirar-se indícios da eventual pratica de assédio por parte da entidade empregadora, designadamente quando refere Na secretaria (...) o Presidente (...) mandou retirar todas as minhas coisas que eu estava a utilizar, retirou a secretária, o PC, etc. e O Presidente da Direcção dá gratificações mensais (que nem à folha de remunerações vai) aos outros empregados, para os calar, para eles se afastarem de nós.

Assim sendo, e considerando que a CITE deverá actuar cumprindo o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

princípio do contraditório, muito se agradecerá a V.Exas informação sobre quanto, relativamente à matéria, se ofereça.

- 1.6. Em 14 de Abril de 2010, a direcção da entidade empregadora remeteu à CITE comunicação, assinada pelo presidente da Associação, que refere o que se transcreve:

Em resposta ao V/ ofício com a referência 708/2010 de 24 de Março de 2010, informa-se V.Exa que o assunto ao mesmo referido se encontra em segredo de Justiça.

- 1.7. Em 23 de Novembro de 2010, a CITE reiterou à direcção da Associação o pedido de informação urgente sobre a evolução do assunto.

- 1.8. Em 3 de Dezembro de 2010, a CITE recebeu nova comunicação da direcção da Associação, assinado por A Direcção, nos termos seguintes:

Em resposta ao v/ ofício acima referenciado informa esta Direcção que o assunto acima indicado se encontra na mesma situação conforme informação prestada no nosso ofício já enviado a esses serviços em 14/04/2010.

Sem outro assunto de momento e com os melhores cumprimentos.

- 1.9. Em 4 de Maio de 2011, a CITE remeteu nova comunicação à direcção da Associação, nos termos que a seguir se transcrevem:

Na sequência de comunicação de ..., trabalhadora nessa associação, datada de 18 de Janeiro de 2010, tem vindo a CITE a insistir no pedido de esclarecimentos por parte de V.Exas, desde 24 de Março de 2010, no cumprimento do princípio do direito ao contraditório.

Contudo de ambas as vezes que V.Exas responderam, informaram que o assunto se encontra em segredo de justiça.

Ora, tendo passado cerca de um ano após a primeira interpelação desta Comissão a V.Exas, sobre a matéria, e considerando que o artigo 86.º do Código do Processo Penal, sob a epígrafe Publicidade do processo e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

segredo de justiça, não determina que essa entidade não possa esclarecer convenientemente o assunto a que se refere o ofício com a referência: 708/2010, de 24 de Março de 2010, porquanto esta Comissão não solicita que V.Exas se pronunciem sobre o processo judicial, eventualmente em curso, mas sim sobre os acontecimentos em tal ofício abordados, muito se agradeceria informação urgente, no prazo de 15 dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria, se ofereça, designadamente sobre a eventual regularização da situação laboral da aludida trabalhadora.

- 1.10.** Em 18 de Maio de 2011, a CITE recebeu nova comunicação da direcção da Associação, tal como se transcreve:

Em resposta ao v/ofício acima referenciado informa esta Direcção que tem vindo a ser entregue nesta Associação todos os meses um documento de baixa da D. ... passado por o seu médico psiquiatra na qual se anda a tratar já há alguns anos o facto de informarmos que o processo se encontra em segredo de justiça, e que tem esta direcção motivos para acreditar no que essa senhora diz.

Sem outro assunto de momento e com os melhores cumprimentos.

- 1.11.** Em 1 de Junho de 2011, a CITE remeteu ofício à trabalhadora, no qual se refere o seguinte:

Na sequência da exposição de V.Exa, sobre o assunto em epígrafe, tem vindo esta Comissão a interpelar a Associação ... no sentido de obter esclarecimentos sobre a situação profissional de V.Exa.

Na verdade, desde 24 de Março de 2010 que a CITE tem vindo a desenvolver contacto com a entidade empregadora e, até à presente data, não foi esta Comissão devidamente esclarecida sobre a questão exposta por V.Exa.

Por outro lado, tendo a CITE sido informada por V.Exa sobre a apresentação de queixa à ACT, sobre a mesma questão, comunica-se que, na presente data, é solicitada à referida Autoridade visita inspectiva



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ao local e posterior informação à CITE, ou informação sobre o desenvolvimento das diligências que foram consideradas pertinentes, caso tal visita tenha já sido realizada.

De modo a complementar a informação na ACT foi remetida cópia integral do Processo n.º 39/QX/2010.

Mais se informa que, para qualquer esclarecimento adicional, poderá V.Exa contactar o gabinete jurídico desta Comissão, através do telefone 217 803 709, indicando como referência o Processo n.º 39/QX/2010.

- 1.12.** Na mesma data, 1 de Junho de 2011, a CITE remeteu comunicação ao Centro ... da Autoridade para as Condições do Trabalho, na qual se pode ler o seguinte:

Na sequência da exposição da trabalhadora referida em epígrafe relativa à sua entidade empregadora, igualmente identificada supra, tem vindo esta Comissão a interpelar a mesma Associação no sentido de obter esclarecimentos sobre a situação profissional da trabalhadora.

Na verdade, desde 24 de Março de 2010 que a CITE tem vindo a desenvolver contacto com a entidade empregadora e, até à presente data, não foi esta Comissão devidamente esclarecida sobre a questão exposta pela trabalhadora.

Por outro lado, foi a CITE informada sobre queixa apresentada nessa Autoridade, pela trabalhadora, sobre a mesma questão.

Assim sendo, muito se agradeceria visita inspectiva ao local e posterior informação à CITE, ou informação sobre o desenvolvimento das diligências que foram consideradas pertinentes, caso tal visita tenha já sido realizada.

De modo a complementar a informação de V.Exas no âmbito do caso sub judice, junto se remete cópia integral do Processo n.º 39/QX/2010.

Para qualquer esclarecimento adicional, poderão V.Exas contactar o gabinete jurídico desta Comissão, através do telefone 217 803 709, indicando como referência o processo n.º 39/QX/2010.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.13. Em 7 de Julho de 2011, a CITE recebeu comunicação do mencionado Centro Local da ACT, informando o seguinte:

Na sequência do vosso ofício, n.º 1519, recebido nestes serviços em 03/06/2011, informa-se V.Exa que foi confirmado junto da trabalhadora qual era a situação actual, tendo a mesma informado que se mantém na baixa médica desde Março de 2009, pelo que o contrato de trabalho se mantém suspenso desde essa data, e o processo relativo a “eventual assédio” encontra-se, segundo informação da própria, em fase de dedução da acusação em sede própria.

1.14. Em 20 de Outubro de 2011, a CITE recebeu comunicação da trabalhadora informando ter sido notificada de ter sido deduzida acusação particular e pública (pelos Serviços do Ministério Público) contra o denunciado – presidente da direcção da Associação e seu superior hierárquico, *para submissão a julgamento em audiência de processo comum e perante tribunal singular.*

Mais informou a trabalhadora que iria reiniciar a sua actividade profissional no dia 28 de Outubro de 2011.

1.15. Em 3 de Novembro de 2011, a CITE recebeu *e-mail* da trabalhadora, no qual refere ter regressado ao trabalho, após quase dois anos e meio de ausência, relatando o sucedido nos termos seguintes:

Cheguei às 9 horas para trabalhar, não me deixaram entrar na secretaria, uma das minhas colegas já se encontrava dentro da secretaria e tinha a porta fechada à chave (a qual se encontra sempre fechada à chave durante o horário de trabalho para ninguém de fora abrir), ela olhou para mim e disse-me: - vens trabalhar?, com cara de espantada, porque me viu com a farda de trabalho, é claro que eu iria trabalhar! Não me abriu a porta (entretanto eu tinha combinado com uma pessoa amiga no dia anterior para ir nessa manhã fazer qualquer coisa à secretaria para ser testemunha se fosse preciso, e essa pessoa amiga



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

assistiu a tudo). A minha colega de trabalho foi ao cofre e retirou um envelope e entregou-me pela janela da secretaria para o corredor onde eu me encontrava, era as ordens que ela tinha quando eu voltasse ao trabalho, e foi quando me entregou esta linda carta que eu envio junto para lerem.(...).

1.15.1. Da referida carta entregue à trabalhadora, datada de 18 de Outubro de 2010, assinada por quatro membros da direcção, consta o seguinte:

PMP (em envelope fechado e lacrado) com data e assinatura de recepção)

Pelo presente venho informar V.Exa de que, face à sua longa e prolongada ausência por motivos de saúde, levou esta Associação a uma remodelação/investimento na área da informática e dos serviços administrativos.

Porque assim aconteceu, e dada a remodelação dos serviços, e também face às graves dificuldades económicas provocadas por um deficit de facturação, leva-nos a reformular o quadro da instituição, de modo a salvaguardar os fins para que esta instituição foi constituída.

Nestes termos, e sem outros motivos que não estes, leva-nos por decisão de 15/10/2010 em reunião da direcção, a rescindir o contrato de trabalho elaborado entre esta instituição e V.Exa, sendo fixado o início desta rescisão o primeiro dia útil em que se apresentar ao serviço, depois de terminadas as sucessivas baixas por doença.

Sem outro assunto de momento e com os melhores cumprimentos.

A Direcção

1.16. Em 10 de Novembro de 2011, a CITE remeteu *e-mail* ao mandatário da trabalhadora solicitando elementos considerados pertinentes na progressão da análise do processo.

1.17. Em 12 de Novembro de 2011, a ACT remeteu *e-mail* à CITE informando ter contactado a trabalhadora a fim de esta indicar duas testemunhas a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

serem ouvidas por aquela autoridade, bem como comunicou que quer o empregador quer a trabalhadora, foram informados do resultado da acção inspectiva e que a CITE o será igualmente.

No mesmo *e-mail* a ACT comunicou a esta Comissão ter levantado auto de notícia ao empregador por infracção ao n.º 1 do artigo 369.º conjugado com os artigos 370.º e 371.º do Código do Trabalho.

1.18. Em 15 de Novembro de 2011, o mandatário da trabalhadora remeteu à CITE documentação que considerou pertinente e que se concretiza no seguinte:

- Cópia de *print screen* de cinco mensagens escritas, remetidas alegadamente pelo denunciado via dois números de telemóvel, para o número de telemóvel da trabalhadora, três das quais entre a 1h53m19s e as 7h48m22s do dia 28 de Março de 2009, e outras duas às 9h51m4s do dia 29 de Março de 2009, com o seguinte teor: *A a a dois para uma; A boémia e a bebida são como a droga não tem cura o que pena; Tem nada para me dizer? Estou aguardando?; Estou aguardando resposta e Ainda não teve tempo de ligar?;*
- Cópia de *print screen* de mensagens escritas remetidas alegadamente pelo presidente da associação à trabalhadora, via *e-mail*, em 25 de Janeiro de 2009, contendo, em anexo, filmes sob os títulos *Peitinhos e xxxFogosa;*
- Cópia do auto de inquirição pelos Serviços do Ministério Público de ... a uma testemunha, datado de 25 de Maio de 2009, no qual a mesma refere ter recebido a trabalhadora em casa, tendo aquela relatado que recebera uma chamada telefónica do presidente da associação *a dizer que se queria encontrar com ela e que a andava a seguir, não lhe explicando no entanto a razão pela qual o denunciado lhe andava a ligar e a persegui-la;* que em dia em que se deslocava de carro com a trabalhadora e se cruzaram com o denunciado, ouviu este dizer *Temos que nos encontrar agora imediatamente;* que a depoente lhe respondeu que o assunto poderia esperar e que o denunciado retorquiu, voltando-



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

se para a trabalhadora, insultando-a e afirmando que aquela não deveria aparecer no trabalho no dia seguinte e, ainda que, de seguida o denunciado as perseguiu tendo acabado por ser interceptado pela Polícia;

- Cópia do auto de inquirição pelos Serviços do Ministério Público de ... a uma segunda testemunha, datado de 27 de Julho de 2010, no qual a mesma refere ter trabalhado na Associação há cerca de 23 anos e que nessa altura o ora presidente da mesma entidade *exigia que a porta estivesse fechada e masturbava-se em frente da depoente e (de outra colega), o que fazia com regularidade embora não saiba precisar com que frequência; que um dia o mesmo indivíduo chamou a depoente à casa do cofre e agarrou a depoente tentando beijá-la; que as conversas do referido indivíduo eram sempre a falar das amantes de terceiros insinuando que a depoente (e outra colega) também tinham que ser amantes dele; que os pais da depoente, na altura, falaram com o Comandante ... e que o citado indivíduo foi proibido pela direcção de ir à secretaria em horário de expediente da depoente e da sua colega; que o aludido sujeito é um tarado e que não estranha o comportamento do mesmo para com a queixosa.*
- Cópia do auto de inquirição pelos Serviços do Ministério Público de ... a uma terceira testemunha, datado de 27 de Julho de 2010, no qual a mesma refere que uma das vezes que se deslocou aos ... o presidente da direcção *chamou a depoente ao gabinete, sabendo que a depoente queria entrar para os bombeiros e fingindo querer falar com ela acerca desse assunto e começou a agarrar nas mãos da depoente, perguntando-lhe se esta não queria ser sua amiga e que tratava a depoente e a amiga por “queridinhas” e “fofinhas” passando pela depoente e pondo o braço em cima do ombro;*
- Cópia do auto de inquirição pelos Serviços do Ministério Público de ... a uma quarta testemunha, datado de 27 de Julho de 2010, no qual a mesma refere não ter razões de queixa do presidente da associação. Porém, relata ter havido um *episódio insólito* com o mesmo, uma vez



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que este conseguiu o contacto da depoente através de interposta pessoa e marcou um encontro. A depoente estranhando e receando pela sua integridade levou a mãe, o padrasto e o namorado da irmã e quando chegou ao local do encontro o senhor (...) queria que a depoente entrasse no carro e o acompanhasse, segundo dizia, para a levar ao Convento de ... onde lhe daria trabalho;

- *Cópia do auto de inquirição pela Polícia de Segurança Pública a uma testemunha, datado de 8 de Outubro de 2010, no qual a mesma refere que não presenciou os factos que constam discriminados nos autos; que foi o marido da trabalhadora que *lhe contou que o ... se “meteu” com a ... e que ele tinha feito à ... o mesmo que tinha feito à sua namorada. Mais refere que há cerca de 20 anos teve uma namorada, que trabalhava nos ... e a quem o ... fez propostas de carácter sexual;**
- *Cópia do exame pericial de ... (o denunciado), solicitado pelo Serviço do Ministério Público do Tribunal Judicial do ..., realizado por médico psiquiatra, em 15 de Novembro de 2010, no Hospital do ... E.P.E., sito em ..., que conclui o seguinte: *Trata-se de um homem de 68 anos, observado a pedido do Ministério Público do ... e sobre quem recaem acusações de assédio sexual a uma colega de trabalho na Associação dos ...: Do exame clínico não há nenhuma evidência no momento de qualquer anomalia mental sugestiva de patologia psiquiátrica diagnosticável;**
- *Cópia do exame pericial de ..., solicitado pelo Serviço do Ministério Público do Tribunal Judicial de ..., realizado por médico psiquiatra, em 2 de Dezembro de 2010, que conclui o seguinte: *trata-se de uma senhora de 33 anos de idade que alega ter sido vítima de assédio sexual durante vários meses entre aproximadamente Agosto de 2008 e Março de 2009. E examinada apresenta sintomas compatíveis com o diagnóstico de Perturbação do Stress Pós traumático que tendo em conta a história clínica pode ser apontada como causa etiológica o assédio de que foi vítima;**
- *Cópia de informação médica, datada de 26 de Abril de 2011, na qual o*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

médico assistente declarou que a trabalhadora se encontrava em tratamento no quadro de uma *depressão major* e não estava em condições de exercer a sua actividade profissional;

- Cópia de informação médica, datada de 27 de Outubro de 2011, na qual o médico assistente declarou que a trabalhadora queixosa se encontra *melhor e estabilizada psicologicamente pelo que com capacidade para retomar a sua profissão.*

1.19. Em 21 de Novembro de 2011, a CITE recebeu da ACT a comunicação seguinte:

No seguimento da nossa informação prestada à trabalhadora em 20/08/2010, a mesma informou estes serviços, no dia 20/10/2011, que iria cessar o impedimento prolongado no passado dia 28/10/2011, pedindo a nossa intervenção a partir dessa data.

No dia 28/10/2011 de manhã dirigiu-se a estes serviços informando que lhe tinha sido entregue em mão uma carta de rescisão do seu contrato de trabalho com efeitos imediatos, pelo que foi informada que cabe ao Tribunal do Trabalho a declaração de ilicitude do despedimento.

Não obstante o despedimento se encontrar consumado foi visitado o local de trabalho com vista a averiguar as condições em que o mesmo ocorreu, bem como o cumprimento dos requisitos legais. Tendo em conta que, segundo a Direcção, os motivos justificativos da rescisão do contrato de trabalho se enquadram no âmbito da extinção do posto de trabalho, não se verificou qualquer acto discriminatório, pois no cumprimento do n.º 2 do art.º 368.º da Lei n.º 7/2009, a trabalhadora ... era a que tinha menor antiguidade no posto de trabalho, na categoria profissional e na associação.

Acresce o facto de que desde Março de 2009, data do início do impedimento prolongado, o trabalho administrativo que era feito pelas três trabalhadoras passou a ser feito apenas pelas outras duas, não tendo sido admitido mais ninguém para esse sector.

No entanto como não foi dado cumprimento aos procedimentos legais



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

previstos no n.º 1 do art.º 369.º conjugado com os art.ºs 370.º e 371.º do Código do Trabalho, foi levantado auto de notícia.

Mais se informa que não foi possível verificar eventuais situações de assédio sexual e moral nem de forma imediata, pois o contrato de trabalho da reclamante esteve suspenso por impedimento prolongado, desde o primeiro momento em que foi solicitada a nossa intervenção e não nos foram indicadas quaisquer testemunhas, nem mediata por não existir qualquer documentação de suporte.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. De acordo com o preconizado no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, diploma que aprovou a Lei Orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CITE 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.*

2.1.1. Nos termos do disposto na alínea a) do artigo 3.º do referido diploma legal, compete à CITE, *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.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.1.2.** Compete ainda à CITE, de acordo com o previsto na alínea e) do mencionado artigo 3.º *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.*
- 2.2.** Importa salientar que a Constituição da República preconiza o princípio da igualdade no seu artigo 13.º, nos termos do qual *todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei*, não podendo *ninguém 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*. Por seu turno, dispõe a alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º da lei fundamental que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: *A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.*
- 2.3.** Por seu lado, o Código do Trabalho, ao dispor sobre conceitos em matéria de igualdade e não discriminação, considera ocorrer 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*¹, preconizando ainda que *a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação constitui discriminação*².

¹ Vd. alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

² Vd. n.º 2 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.4.** Ora, não é demais relembrar que um dos factores em que assenta a discriminação de trabalhadores/as, no âmbito da actividade laboral, é o sexo³, designadamente pelo facto de um/uma trabalhador/a estar a ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever pelo facto de ser homem ou ser mulher, o que, na prática e não raras as ocasiões, nos encaminha para as questões ligadas ao assédio moral e sexual.
- 2.5.** De realçar que não podendo o empregador (ou seu representante) praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta⁴, nomeadamente em função do sexo, incumbe-lhe ainda provar que a diferença de tratamento em relação a trabalhador/a não assenta em qualquer factor de discriminação. Com efeito, o legislador, para além de proibir qualquer prática discriminatória, estabelece a inversão da regra geral do ónus da prova, tal como prevista no artigo 342.º do Código Civil, como garantia acrescida do/a trabalhador/a que alega tratamento diferenciado⁵, cabendo ainda referir que o legislador caracteriza como inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.⁶
- 2.6.** Assim sendo, dos factos descritos pela queixosa e não controvertidos pelo presidente da direcção da associação, seu superior hierárquico e representante do empregador, resulta, resumidamente:
- Que a trabalhadora informa exercer funções de administrativa na associação presidida pelo denunciado, desde 1 de Janeiro de 2008;

³ Vd. n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁴ Vd. alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que 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.*

⁵ Vd. n.ºs 1 e 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob a epígrafe *Proibição de discriminação.*

⁶ Vd. n.º 7 do artigo 25.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Que a trabalhadora afirma ter sido *vítima de assédio sexual e moral por parte do Presidente da direcção* da associação e ter apresentado queixa sobre a matéria às entidades competentes tendo sido deduzida, conseqüentemente, acusação particular e pública contra o denunciado;
- Que a trabalhadora se encontrou incapacitada temporariamente para o trabalho desde Março de 2009, em virtude de não se sentir *em condições psicológicas para trabalhar* com o presidente da direcção da associação;
- Que a trabalhadora *recebeu ameaças por parte* do presidente da associação, tendo o mesmo referido que *caso quisesse criar a (sua) filha o melhor que (...) fazia era desaparecer*;
- Que a trabalhadora relata que os outros elementos da direcção não actuaram após terem tomado conhecimento do que vinha a suceder;
- Que a trabalhadora menciona que o referido presidente mandou retirar os objectos de trabalho que a mesma utilizava, nomeadamente a secretária e o computador e, ainda, objectos pessoais tais como a fotografia da sua filha;
- Que a trabalhadora descreve que o seu marido começou a necessitar de apoio psiquiátrico devido ao desgaste a que tem sido sujeito uma vez que, sendo ... no ... da associação, tem sido alvo de discriminação por parte dos superiores;
- Que a trabalhadora afirma que o presidente gratificava mensalmente *outros empregados, para os calar, para eles se afastarem* (da trabalhadora e do seu marido);
- Que o denunciado, superior hierárquico da queixosa, confrontado pela CITE com a versão apresentada pela trabalhadora, optou por não a controverter, apenas informando que o processo se encontra em segredo de justiça, o que, de acordo com informação prestada via *e-mail* pelo mandatário da trabalhadora, em 17 de Novembro de 2011, não corresponde (nem nunca correspondeu) à realidade;
- Que a trabalhadora foi despedida, por carta datada de 18/10/2011, no dia seguinte àquele em que se apresentou para trabalhar após ter



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

estado incapacitada para exercer a sua actividade por decisão médica, ou seja no dia 28 de Outubro de 2011.

- 2.7.** Com efeito, os elementos que constam do processo em análise na CITE parecem indiciar a prática de assédio moral e sexual por parte do denunciado – presidente da direcção da associação, superior hierárquico da trabalhadora queixosa, pois, através de comportamento reiterado e não pretendido pela referida trabalhadora, o denunciado colocou em risco a saúde desta ao ponto de a sua condição física e psicológica se degradar de tal forma que o médico assistente optou por declarar a sua incapacidade temporária para trabalhar de Março de 2009 a 28 de Outubro de 2011.
- 2.8.** Saliente-se que, ao longo do tempo, a CITE convidou o denunciado e a própria direcção da associação a pronunciarem-se sobre a queixa em análise, em obediência ao princípio do direito ao contraditório e à inversão do ónus da prova, tendo a opção sido a de informar a Comissão que o processo se encontrava em segredo de justiça o que, tal como referido, não corresponde (nem nunca correspondeu) à realidade.
- 2.8.1.** De mencionar que a carta de despedimento entregue à trabalhadora em Outubro do presente ano se encontra datada de Outubro de 2010 o que leva a concluir que, quer em Dezembro de 2010 quer em Março de 2011, quando a CITE solicitou esclarecimentos sobre o caso *sub judice*, a referida carta estaria já escrita para ser entregue à trabalhadora, tendo contudo, a associação, omitido tal informação e optado por informar que o processo se encontrava em segredo de justiça o que, conforme referido, nunca correspondeu à verdade.
- 2.9.** A legislação comunitária contempla igualmente a protecção de trabalhadores e trabalhadoras da prática de assédio, pelo que a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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), preconiza, que *O assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo para efeitos da presente directiva. Estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira. Por conseguinte, estas formas de discriminação deverão ser proibidas e sujeitas a sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas.*

- 2.9.1.** A mesma Directiva assegura que o princípio da igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, definindo existir *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* e esclarecendo que existe *assédio sexual sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo*, preconizando ainda que o assédio e o assédio sexual, na acepção da mesma directiva, são considerados discriminação em razão do sexo e, por isso, proibidos.
- 2.10.** No que tange à legislação nacional, o n.º 1 do artigo 24.º e o n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho consagram, respectivamente, o princípio do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e o princípio da proibição de discriminação, e o n.º 1 do artigo 29.º do mesmo diploma legal define o conceito de assédio e trata-o como sendo uma das formas de discriminação cuja prática é interdita.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

De atender também ao prescrito no n.º 2 do artigo 126.º do mesmo Código que dispõe que no âmbito da execução do contrato de trabalho as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador, dever geral que se afigura como não cumprido pelo superior hierárquico, aquando da prática de assédio no âmbito da relação laboral, tal como, do mesmo modo, não terá sido cumprido o *dever de proporcionar boas condições de trabalho*, à trabalhadora, *do ponto de vista físico e moral*, conforme disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 127.º do aludido diploma.

- 2.11.** Atendendo ao caso em concreto, verifica-se que o alegado comportamento imputado ao denunciado incorpora diversas atitudes que, ao longo do tempo, perturbaram a trabalhadora afectando a sua dignidade, provocando-lhe receio e angústia que vieram a culminar na incapacidade de esta desenvolver a sua actividade profissional e, até, de desenvolver, com normalidade, a sua vida pessoal apresentando, de acordo com informação médica, sintomas de stress pós traumático que, *tendo em conta a história clínica pode ser apontada como causa etiológica o assédio de que foi vítima*, ou seja padecendo de assédio moral.
- 2.12.** Na verdade, afigura-se que a trabalhadora, ao não corresponder da forma pretendida pelo denunciado, aliás seu superior hierárquico, nomeadamente não respondendo a mensagens remetidas por telemóvel e a provocações, tais como o envio por *e-mail* de mensagens com teor libidinoso, terá sido vítima de assédio sexual por parte do denunciado ao qual o mesmo veio aditar a prática de assédio moral.
- 2.13.** Na realidade, a trabalhadora queixa-se de lhe terem sido retirados do seu local de trabalho a secretária e o computador, para além de outros objectos de trabalho, e ainda objectos pessoais, como por exemplo a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

fotografia da sua filha. Ora, não será demais se qualificarmos tal atitude como geradora de um ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador, características da prática de assédio moral tal como é configurado pelas normas legais invocadas e, nomeadamente, violadora do direito de personalidade consagrada no n.º 1 do artigo 70.º da Constituição da República Portuguesa que dispõe que *a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.*

- 2.14.** De salientar ainda que a trabalhadora anuncia que o seu marido, ... ao serviço da associação presidida pelo denunciado, veio igualmente a sofrer atitude discriminatória por parte dos seus superiores que, de acordo com a informação da queixosa, não pretenderam tomar qualquer atitude em relação ao que ia sucedendo, alegando ainda que o denunciado dava *gratificações mensais (que nem à folha de remuneração vai) aos outros empregados, para os calar, para eles se afastarem de nós.*

Como efeito, aduz ainda a queixosa que o seu marido *começou a necessitar também de apoio de psiquiatra*, ao que acresce o facto de se encontrarem a viver com dificuldades económicas pois o ordenado do seu marido e o subsídio por doença que está a receber *não chegam para as despesas mensais, (gastando) muito dinheiro em medicamentos e consultas.*

- 2.15.** Importante é também a jurisprudência recente, sendo de referir, a título exemplificativo, o preconizado pelo Tribunal da Relação de Lisboa que, pronunciando-se por Acórdão⁷ datado de 14 de Setembro de 2011, entende o seguinte:

Existe assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não

⁷ Acórdão do TRL, proferido em 14/9/2011, no âmbito do Processo n.º 429/09.9TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.

- 2.16.** Ora, considerando o que antecede, a CITE entende haver, no caso *sub judice*, indícios da prática de assédio sexual e de assédio moral por parte denunciado – presidente da associação em relação à trabalhadora queixosa e sua subordinada hierárquica, 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 n.º 3 do artigo 29.º e no artigo 28.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Por fim, é ainda de salientar a conduta da entidade empregadora em relação à trabalhadora. Sem esquecer que o denunciado é o presidente da direcção da associação, verifica-se que em 28 de Outubro de 2011, dia em que a queixosa retomou a sua actividade laboral, foi a mesma notificada do seu despedimento por carta que lhe foi entregue, assinada por quatro membros da direcção e datada de 18 de Outubro de 2010, ou seja, de há cerca de um ano. A citada comunicação refere que a prolongada ausência da trabalhadora por motivos de saúde determina a rescisão do contrato de trabalho em vigor entre as partes, uma vez que, por causa da sua incapacidade temporária para o trabalho, a associação procedeu a uma remodelação/investimento na área informática e dos serviços administrativos.
- É pois de questionar se tal decisão não terá decorrido do facto de a trabalhadora ter apresentado queixa, afigurando-se pois que a resposta é eventualmente afirmativa, e que a entidade empregadora optou, sob a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

capa de uma causa aparentemente objectiva, por rescindir o contrato de trabalho, violando o disposto no n.º 1 do artigo 369.º conjugado com o disposto nos artigos 370.º e 371.º do mesmo diploma legal, nomeadamente por não ter observado os requisitos legais previstos na comunicação da sua intenção à trabalhadora e por não ter procedido às consultas obrigatórias no âmbito da extinção do posto de trabalho, designadamente não tendo dado a possibilidade à trabalhadora de se pronunciar.

- 2.18.** Face ao exposto no ponto anterior e tendo em consideração a unidade do processo, a CITE entende que a decisão de despedir a trabalhadora se afigura como sendo o culminar da prática de assédio moral a que a mesma foi sujeita, nomeadamente por não ter aceite as propostas de cariz sexual do seu superior hierárquico, o que nos leva a admitir a possibilidade de estarmos perante a aplicação de uma sanção abusiva, nos termos do previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho que refere *Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção quando tenha lugar: até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação*, prática que pode constituir uma contra-ordenação grave, nos termos do n.º 7 do mesmo artigo, para além de poder eventualmente obrigar o empregador a indemnizar a trabalhadora, de acordo com o disposto no n.º 3 do mesmo preceito.
- 2.19.** De salientar ainda que, nos termos da alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho, a *ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante* constitui justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador, pelo que, nestes termos a queixosa poderia recorrer ao referido dispositivo legal.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** De acordo com a competência prevista estabelecida na alínea a) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro – diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão delibera:
- 3.1.1.** Haver indícios da prática de assédio sexual e de assédio moral por parte do presidente da Associação ... em relação à trabalhadora ..., sua subordinada hierárquica.
- 3.1.2.** Afigurar-se que a decisão de despedir a referida trabalhadora terá sido o culminar da prática de assédio moral a que a mesma terá sido sujeita, nomeadamente por não ter aceite as propostas de cariz sexual do seu superior hierárquico, no âmbito do assédio sexual de que terá sido vítima, o que leva a admitir a possibilidade de o seu despedimento se poder tratar de aplicação de uma sanção abusiva, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho.
- 3.1.3.** Remeter o presente parecer à queixosa, ao seu mandatário, ao denunciado e à direcção da Associação ...
- 3.1.4.** Comunicar o presente parecer à ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos previstos na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, para os efeitos tidos por convenientes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE DEZEMBRO DE 2011