

PARECER N.º 378/CITE/2019

Assunto: - Assédio moral, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1080/QX/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 17.05.2018, por correio registado, do Sindicato dos Trabalhadores ..., em representação da trabalhadora ..., educadora de infância, a exercer funções do Estabelecimento ..., a exposição que se transcreve:

“Nos termos do quadro jurídico aplicável à matéria acima identificada, designadamente o previsto no artigo 29.º do Código do Trabalho, considerando que o relatado diretamente à Direção do ..., constitui motivo para a apresentação da presente queixa por assédio moral por parte do empregador, na pessoa da Diretora do Estabelecimento

Perante o quadro jurídico-fático conhecido, no âmbito da representação da N/associada bem como do objetivo e missão que esta organização sindical segue, vem requerer a competente inspeção e emissão de parecer nos termos das atribuições que a entidade a que V.exa. preside prossegue, utilizando como base de prova o discurso direto da N/associada e vítima no qual identificámos factos que são passíveis de ser objeto de infração laboral, isto é, de assédio moral.

Cabe destacar de entre outros aspetos relatados pela trabalhadora a grave situação psicológica em que se encontra, provocada, segundo parecer médico junto, pelos comportamentos da Diretora em representação da Direção do estabelecimento que evidenciam a

degradação permanente das condições de trabalho, nomeadamente o isolamento a que é sujeita a trabalhadora provocado pelos praticados atos da Diretora.

Importa sublinhar que a trabalhadora se encontra de baixa médica psiquiátrica.

Na senda, desta denúncia por parte da N/associada, entendeu o denunciar conjuntamente com esta a situação, apresentando para o relato pormenorizado da trabalhadora:

(...)

- Mês de Maio:

A ... veio ter comigo ao dormitório e de dedo apontado disse-me. "A partir de amanhã a sua hora de almoço muda. Deixa de ser das 14h às 15h e passa a ser das 12h às 13h. Ouviste? E não se esqueça é já amanhã e diga também à voluntária".

Perguntei-lhe qual a razão da mudança e respondeu-me: "Porque estou a dizer". Assim foi. Desde esse dia passei a ir almoçar a casa das 12 h às 13h. Não sabia que a decisão tinha que ser pelo menos conversada, pelo que obedeci. De referir que, desde que iniciei as minhas funções na instituição, as refeições eram tomadas no Jardim Infantil juntamente com as minhas colegas.

As intromissões durante o desempenho das minhas funções eram recorrentes. Entrava na minha sala de aula sem se anunciar, destabilizando o ambiente de trabalho e muitas vezes interpolava a minha auxiliar com assuntos e matérias que diziam respeito à minha atividade profissional. Colocando-me à parte.

O desaparecimento de documentos de trabalho (planos semanais, mensais e anuais) da minha sala de aula foi outro dos momentos de desespero e tensão.

O ambiente laboral mudou radicalmente. As minhas colegas de trabalho passaram a ignorar-me. Estava a tornar-se um espaço claustrofóbico.

- Mês de Junho:

*A diretora pedagógica, a diretora da instituição e a nova educadora, mudaram tantas vezes a data para a festa de fim de ano, que me impossibilitaram de estar presente. A data, **20 de junho de 2016**, coincidiu com uma atividade escolar dos meus filhos. A diretora e a diretora pedagógica sabiam de antemão que nesse dia eu não poderia participar na festa.*

No dia 26 a diretora da instituição, ..., reuniu todas as funcionárias no seu gabinete para nos dizer que nesse ano as nossas férias eram para ser gozadas de 1 a 26 de agosto. Referi que as férias estavam marcadas e confirmadas pela Direção da instituição, como é regra, e que esta alteração iria destabilizar a minha vida familiar. As férias estavam marcadas juntamente com o meu marido para serem de 15 a 31 de agosto, única altura do ano que conseguimos estar todos juntos. Expliquei que iria perder 5 dias de férias já pagos. Respondeu com arrogância. 'Faça como quiser. Se não vier tem falta e fica sem dias para gozar'

Continua a entrar na minha sala de aula, sem nada dizer, e fica a controlar o meu desempenho profissional. Sinto-me constrangida e perturbada com esta atitude.

Muitas das vezes, assuntos relacionados com os meus alunos passavam por mim sem que eu tivesse conhecimento (contactos de pais, entrada de novos alunos, faltas prolongadas de alunos, doenças, etc..).

- Mês de Julho:

Solicitei a minha 1ª Contagem do Tempo de Serviço. Foi-me entregue no dia 29, mas errada.

A ... continua a entrar e a sair da minha sala de aula, sem qualquer satisfação.

A minha auxiliar muitas vezes era requisitada para outras funções fora da minha sala de aula. E eu nunca sabia destas alterações de última hora. Era recorrente a falta da minha auxiliar pelo que tinha de desempenhar as minhas funções sozinha.

No dia 12 saí da instituição e desloquei-me ao Centro de Saúde para uma consulta de urgência com a minha médica de família. Encontrava-me bastante perturbada.

A médica de família decidiu imediatamente que eu não tinha condições para continuar a desempenhar as minhas funções.

Deu-me baixa médica. De referir que havia emagrecido 8 quilos.

Comecei a ser seguida por uma Psicóloga no Centro de Saúde da ..., por indicação da minha médica de família.

Dia 25, depois da baixa médica ter caducado, voltei ao meu local de trabalho. Fiquei estarecida. A minha sala de aula encontrava-se irreconhecível. Tudo fora mudado de sítio e muito material deitado ao lixo (conforme confidência da minha auxiliar). Questionei a direção sobre tal decisão. Responderam-me que pensavam que eu já não voltaria.

AGOSTO FECHADO PARA FÉRIAS

- Mês de Agosto:

Dia 31 encontrava-me presente para a reunião de pais.

Coube à nova educadora, recém-formada e sem experiência, a apresentação do plano anual e da instituição. De referir que o plano

pedagógico foi executado pela diretora apela nova educadora, sem que eu tivesse sido chamada para os trabalhos.

Nessa mesma Reunião a ... apresentou todas as funcionárias menos eu. Perguntou-me: "Quer dizer alguma coisa sobre si? Não a conheço". Apenas agradei aos pais estarem presentes.

Estava a sentir-me mal num local onde sempre trabalhei de alma-e-coração há 24 anos, mais os 3 anos de Estágio pós-laboral.

Foi humilhante.

- Mês de Setembro:

O ano letivo iniciou muito mal. A minha sala era a que tinha menos alunos. Todas as outras encontravam-se no limite.

As visitas, não anunciadas, da ... à minha sala de aula continuam.

Continuam as tomadas de decisão sobre a minha sala sem o meu conhecimento.

A diretora pedagógica reúne com a nova educadora, tomando decisões entre elas que depois anunciam.

Continuei as consultas com a psicóloga. O tempo das consultas, vim a verificar mais tarde, eram-me retiradas do meu ordenado.

Fiquei surpreendida e perguntei porquê? A ... respondeu: 'Pode trazer os papéis todos que quiser, que eu a si vou descontar sempre'.

- Mês de Outubro:

Continua o mau ambiente. Chego ao meu local de trabalho, digo bom dia e ninguém responde.

Muitas vezes a porta da secretaria encontra-se fechada, impossibilitando-me de assinar o livro de ponto. É uma situação recorrente.

- Mês de Novembro:

Dia 17 entrei, como sempre, um pouco antes das 9h. Como a porta da secretaria (onde está sempre o livro de ponto) estava fechada, bati. Ninguém respondeu, pelo que fui vestir a bata e trabalhar. As 12h, aquando da assinatura do livro de ponto, tinha um recado da ... que tinha escrito: 'Caso volte a acontecer não assinar o livro de ponto quando entra ao trabalho essas horas serão descontadas.'

- Mês de Dezembro:

O computador que tenho na minha sala de aula foi mexido, sem que eu tomasse conhecimento. Apagaram o meu e-mail bem como outros dados do meu trabalho.

A festa de Natal teria lugar dia 17 de dezembro, um sábado. A diretora pedagógica no dia 16 pelas 16:30h informou que a ... não iria pagar, nem deixar ninguém tirar horas referentes ao dia da festa de Natal. Argumentou que a presença dos funcionários era facultativa.

Dia 23 a ... e as ... chamam todas as funcionárias ao gabinete, menos eu. Saem todas com uma lembrança.

Fiquei muito triste e magoada. Chorei.

Ano de 2018:

Mês de Janeiro:

Dia dos Reis. Todas as funcionárias foram chamadas para lanchar e comemorar o dia, menos eu.

No dia 30 fui chamada, à hora do lanche das crianças, pela administrativa para marcar as férias deste ano.

Mais uma vez foram-me impostas pois teria que me apresentar ao serviço no dia 28 de agosto para as limpezas.

Respondi que as minhas funções não passam pela limpeza.

Ameaçou-me, dizendo que iria passar essa informação à ...

No dia 31 mais um lanche para todas as funcionárias, sem que eu fosse convidada.

- Mês de Fevereiro:

No dia 20, a administrativa chamou-me ao gabinete para me dizer que a minha 2.^a Contagem do Tempo de Serviço era eu que tinha que ir tratar dos papéis. Respondi que não. A Instituição é que tinha que o fazer.

Respondeu: 'Só estou a passar as ordens da'.

No dia 21 pedi a Declaração de Rendimentos que deve ser entregue até dia 20 de janeiro. A administrativa respondeu que a ... não passava tal papel e que se eu quisesse fosse ao Portal das Finanças.

- Mês de Março:

No dia 31 fomos em passeio a Comecei a trabalhar às 8h e saí às 18h. Fiz 3 horas a mais.

- Mês de Abril:

No dia 4, a Diretora Pedagógica veio dizer-me que tinha de fazer o pedido das 3 horas extra que tinha feito no dia do passeio a

Pedi para as gozar no dia 19 de maio ao que a diretora pedagógica anuiu. A ... voltou a deixar um recado no livro de ponto informando-me que eu não tinha horas a tirar.

Pedi uma fotocópia do recado para entregar à minha advogada pois não achava justo que durante o ano todas as funcionárias gozassem horas do 'banco de horas' como a diretora lhe chama, e só eu não o podia fazer.

Perguntei porquê? A administrativa respondeu: 'Ordens da ..., ou ainda não percebeu que aqui você é deferente!'

Perguntei porque era diferente voltou a responder que eram ordens da ... A ... continua a dar recados à minha auxiliar à minha frente, ignorando-me.

A administrativa deu-me o recibo referente ao vencimento de abril para assinar e vi que tinham posto lá as 3 horas do passeio a Disse-lhe: 'O recibo está errado porque vou gozar as 3h a que tenho direito. Agradeço que peça à contabilidade um novo recibo.' A funcionária voltou a dizer: 'Você não tem horas para gozar ou ainda não percebeu?'

Voltei, pela segunda vez, a pedir a Contagem do Tempo de Serviço. Agora com documentos da IGFSS que permitiam uma elaboração correta do mesmo.

Dia 17 desloquei-me à minha médica de família para nova consulta de rotina e voltei a ficar de baixa médica por 12 dias. Estava esgotada.

- Mês de Maio:

No dia 9 esqueci-me da bata em casa e pedi à ... (secretária de direção) se me emprestava um avental.

Respondeu, secamente. 'Aqui ninguém trabalha sem farda, vá a casa buscá-la.'

Fui num instante a casa buscar. Felizmente moro perto, senão perdia o dia. Continuam as alterações ao dia-a-dia da minha sala. A minha auxiliar é constantemente solicitada para outros serviços.

Fui assinar o recibo referente ao mês de maio e pedi o de abril à administrativa. Não me deu e afirmou. 'Que eu me recusei a assinar' Respondi que não me recusei, mas sim que o recibo estava malpassado. Até hoje não recebi o recibo de vencimento referente ao mês de abril.

- Mês de Junho:

No dia 2, o Mapa das Férias não se encontrava afixado, como é obrigatório,

Dirigi-me à secretaria e perguntei se o dia 7 de junho, que eu havia pedido para gozar férias, estava registado no Mapa das Férias. A administrativa respondeu-me: 'As suas férias estão todas aceites.'

As visitas surpresa da ... à minha sala de aula continuam constantes.

A festa de Final de Ano, marcada desde setembro de 2016 pela diretora pedagógica e a ... para o dia 23 de junho, foi repentinamente alterada para dia 7 de julho. Esta alteração foi feita durante a minha ausência de gozo de um dia de férias (dia 7 de junho). Mais uma vez, não fui auscultada sobre uma matéria que profissionalmente me diz respeito.

No dia 21 a empregada da limpeza e copa passou o dia sem farda e ninguém lhe disse nada.

No dia 30 fui chamada à secretaria para assinar o recibo do mês de junho. Fiquei estupefacta quando a administrativa me diz: 'A partir deste mês você vai começar a receber por cheque. 'Perguntei porquê esta alteração, visto que sempre recebemos por transferência bancária. Respondeu-me, como costume, que eram ordens da ... e do advogado.

- Mês de Julho:

A segunda contagem do Tempo de Serviço veio novamente mal preenchida.

No dia 3 de julho fui mais uma vez à Médica de Família que quando me viu disse que eu tinha de ser vista por um especialista. Tinha menos 10 quilos e chorava por tudo e por nada. As minhas noites eram passadas em claro. Estou a ser acompanhada por um psiquiatra desde julho. Cheguei ao limite das minhas forças emocionais e da minha capacidade para trabalhar. Foi-

me diagnosticada uma 'Depressão Major' provocada pelo assédio a que estive sujeita durante este tempo.

Como se poderá constatar facilmente pela descrição, existe uma violação da integridade moral da trabalhadora com a atitude persistente de humilhação infligida pela Senhora Diretora que se traduz na figura do assédio moral conforme plasmado no artigo 18.º e 24.º do Código do Trabalho ancorado no artigo 25.º, da C.R.P.

Nestes termos, requerer V. Exa que ordene a competente ação inspetiva tomando as diligências e procedimentos necessários à verificação do alegado e sejam providenciadas as medidas adequadas à reposição da legalidade, designadamente do restabelecimento das condições de trabalho da trabalhadora."

- 1.2. Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE, o teor das informações e relatórios clínicos que instruíram a presente queixa, e tendo presente como princípio que os/as trabalhadores/as têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento na formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser prejudicados/as em razão, nomeadamente, da parentalidade, procedeu-se à notificação da entidade empregadora, em 19.11.2018, por carta registada, com aviso de receção, assinado em ..., para prestar informação, no prazo de dez dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.

- 1.3. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, expedida em ..., informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito a resposta que se reproduz:

“(…)

Relativamente ao conteúdo da presente queixa apresentada pela colaboradora ..., importa referir que, para além de não terem qualquer correspondência com a verdade, os factos foram alvo de duas inspeções por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho, conforme documentos n.ºs 1 e 2 que se anexam, onde as mesmas foram fundamentadas e documentadas. Pelo que, remeto o apuramento dos factos da presente queixa para a conclusão das respetivas inspeções datadas de 21/11/2017 e 27/08/2018.

Quanto aos factos alegados a partir de julho de 2017, cabe-me informar que os mesmos não podem ser considerados uma vez que a colaboradora ... esteve de baixa médica prolongada de 03/07/2017 a 18/06/2018, conforme documentos n.ºs 3 a 17 que se juntam em anexo.

(...)”.

*

- 1.4.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

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

(...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos*

progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.4.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.5.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições de trabalho justas; e, III – Proteção e inclusão sociais. O objetivo é conferir aos cidadãos novos direitos e direitos mais eficazes, apoiados em 20 princípios fundamentais, dos quais se destaca o princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.
- 2.6.** Com base no compromisso europeu assumido pelos Estados Membros na concretização de um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, consagrou-se o direito de os/as trabalhadores/as com filhos e familiares dependentes a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. Mulheres e homens devem beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

para cumprirem as suas responsabilidades familiares, devendo ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

- 2.7.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.8.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.9.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *" Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país."*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, estabelece que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

- 2.10.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito “(...) à *organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*”
- 2.11.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.12.** Na subsecção III, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à igualdade e não discriminação.
- 2.13.** A discriminação pode ser direta ou indireta (art.º 23.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Código do trabalho).
- 2.14.** Existirá discriminação direta quando, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.
- 2.15.** A discriminação indireta resultará de disposição, critério ou prática aparentemente neutras, porém suscetíveis de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que se encontre objetivamente

justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

2.16. O n.º 1 do art.º 25.º do Código do Trabalho, proíbe a discriminação pelo empregador, direta ou indireta, em razão dos fatores de discriminação previstos no n.º 1 do art.º 24.º, do mesmo código.

2.17. O n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que "*O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, 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.*"

2.18. O artigo 29.º, estabelece a proibição de assédio e define-o como "*comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou*

desestabilizador."

- 2.19.** Nas palavras de Leymann, investigador sueco de origem alemã, refere-se ao assédio moral utilizando a definição conceptual de *Mobbing* enquanto sinónimo de terror psíquico.
- 2.20.** Segundo aquele autor o assédio revela-se como comunicação hostil e antiética dirigida de forma sistemática, por uma ou mais pessoas, a um individuo, com carácter de frequência (quase diariamente) durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses) e devido à frequência e duração resulta em considerável mal-estar psíquico, psicossomático e social da vítima.
- 2.21.** Os comportamentos do assediador caracterizam-se pela intencionalidade, persistência e durabilidade, com o objetivo de anular a vontade da vítima, ora humilhando, outras vezes desconsiderando ou ignorando, adotando uma estratégia que visa o constrangimento da vítima até ao seu aniquilamento psicológico.
- 2.22.** As condutas de assédio moral, na perspetiva da autora francesa Marie-France Hirigoyen, envolvem sempre um tipo de sofrimento perverso, na medida em que interferem na vida moral e psicológica da vítima, provocando danos na sua dignidade, prejudicando-o nas suas relações sociais e afetivas e chegando mesmo a afetar a sua identidade pessoal.
- 2.23.** O denominador comum às várias definições de assédio moral que vêm sendo desenvolvidas é a violência psicológica.

- 2.24.** Este tipo de violência poderá manifestar-se de forma direta ou explícita ou indireta ou subtil. Contudo, os efeitos são sempre devastadores, não apenas para o alvo do assédio, mas disseminando-se à própria empresa, a outros/as trabalhadores/as e ao núcleo pessoal e familiar do/a assediado/a.
- 2.25.** A maioria dos autores apontam como características do assédio a constância e persistência da conduta agressiva, podendo ser dirigido a uma só pessoa ou grupo de pessoas e com produção de efeitos devastadores para as vítimas.
- 2.26.** O assédio poder ser praticado na linha vertical, quando envolva relações de dependência entre subordinados e chefias, ou na linha horizontal, quando esteja presente nas relações entre colegas.
- 2.27.** Quando praticado assédio por superiores hierárquicos, estas condutas podem assumir a natureza de instruções confusas ou imprecisas, atribuição de novas tarefas para as quais o/a trabalhador/a não possua formação adequada; dirigir críticas constantes como tendo cometido erros que não fez; impedir o/a trabalhador/a de desempenhar determinadas tarefas; estabelecer prazos impossíveis de cumprir; retirar-lhe áreas de sua responsabilidade, ordenar-lhe a realização de tarefas abaixo das suas competências; alterar constantemente horários sem qualquer explicação, nem aviso prévio ou concordância do/a trabalhador/a; utilizar a manobra da invisibilidade, ou seja, ignorar sistematicamente a presença do/a trabalhador/a na sua presença ou perante os demais trabalhadores, não olhando para o/a trabalhador/a ou não lhe dirigindo a palavra ou

impedindo-o/a de exprimir a sua opinião; criticar ou fazer comentários jocosos ofensivos ou humilhantes, de forma reiterada; gerar um ambiente hostil para o/a trabalhador/a, gritando-lhe ou ameaçando-o/a de várias formas com o intuito de lhe provocar descontrolo emocional; excluir o/a trabalhador/a de eventos sociais, tais como participação em festas ou atividades lúdicas realizadas pela entidade empregadora.

2.28. Comportamentos como os descritos no ponto anterior, dado que se prolongam no tempo, produzem efeitos estigmatizantes para as vítimas, com repercussões para a sua saúde física e psicológica, apresentando sintomas tais como insónias, ataques de pânico, tremores, palpitações, dores difusas em todo o corpo, extremo cansaço, sensação de anomia, depressão e *burnout*.

2.29. A figura jurídica de assédio comporta um elemento objetivo, o comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos com vista a forçar o/a trabalhador/a a desistir do emprego, e um elemento subjetivo, traduzido na conduta persecutória intencional do agressor com o propósito de se livrar da pessoa assediada.

2.30. O comportamento assediante é premeditado e reiterado.

2.31. Nos termos previstos no artigo 29.º do Código do Trabalho (CT), o assédio pode estar associado a um fator de discriminação, estes definidos no n.º 1 do art.º 24.º do mesmo código.

2.32. No caso em análise, a trabalhadora apresentou a esta Comissão queixa

por assédio moral por parte do empregador, na pessoa da Diretora do estabelecimento onde trabalha, destacando a grave situação psicológica em que se encontra, provocada, segundo parecer médico junto, pelos comportamentos de que tem sido vítima, os quais evidenciam a degradação permanente das condições de trabalho, nomeadamente o isolamento a que tem vindo a ser sujeita.

- 2.33.** A trabalhadora é educadora de infância e encontrava-se de baixa médica psiquiátrica aquando da apresentação de queixa à CITE.
- 2.34.** Os factos remontam ao mês de maio de 2016, quando lhe foi determinado pela Diretora da Instituição (adiante também designada por “Dra.”) a alteração do horário de almoço, deixando de coincidir com o horário das restantes colegas, sem que tivesse sido apontada qualquer justificação para o efeito, apesar de a trabalhadora a haver solicitado diretamente àquela superior hierárquica.
- 2.35.** A partir da data mencionada no ponto anterior, a Diretora da Instituição passou a interferir no desempenho das funções da trabalhadora aqui queixosa, nomeadamente, interrompendo as aulas sem razão aparente nem qualquer aviso, interpolando a auxiliar presente na sala sobre assuntos e matérias respeitantes às tarefas da responsabilidade da educadora, colocando aquela outra de parte, ignorando a sua presença, comportamento repetido pelas suas colegas.
- 2.36.** No mês de junho de 2016, a Diretora, em conjunto com a nova educadora, alterou várias vezes a data da festa de fim de ano, firmando o dia 20 para realização do evento, quando sabiam de antemão que a trabalhadora

queixosa não podia estar presente nesse dia por coincidir com uma atividade escolar dos seus filhos, impossibilitando-a, assim, de comparecer.

2.37. Dia 26 do mesmo mês, com as férias já marcadas e confirmadas pela Direção da Instituição, foram reunidas todas as funcionárias no gabinete da Diretora, a qual lhes comunicou que nesse ano (2016) teriam de gozar férias de 1 a 26 de agosto, ao que a queixosa reagiu argumentando que as férias estavam confirmadas e a sua alteração iria destabilizar a sua vida familiar, pois haviam sido marcadas juntamente com o seu marido, no período entre 15 e 31 de agosto, única altura do ano em que era possível a família (agregado familiar) estar junta, tendo-lhe a Diretora respondido “Faça como quiser. Se não vier tem falta e fica sem dias para gozar.”.

2.38. Muitas vezes, a auxiliar com quem trabalhava e que lhe prestava apoio na sala de aula era requisitada para outras funções, sem que lhe fosse dado conhecimento dessas alterações, passando a ser recorrente ficar sozinha no desempenho das suas funções por não poder contar com o apoio daquela funcionária ou alguém que a substituísse.

2.39. No dia 12 de julho seguinte, saiu da Instituição e dirigiu-se ao Centro de Saúde da sua área de residência para uma consulta de urgência, por se encontrar bastante perturbada e já ter perdido 8 quilos.

2.40. Foi-lhe passado Atestado de Incapacidade Temporária para o Trabalho e passou a ser acompanhada por uma Psicóloga daquele Centro de Saúde.

2.41. Regressou ao trabalho no dia 25 de julho e deparou-se com o seguinte

cenário: - "A minha sala de aula encontrava-se irreconhecível. Tudo fora mudado de sítio e muito material deitado ao lixo (conforme confidência da minha auxiliar). Questionei a direção sobre tal decisão. Responderam-me que pensavam que eu já não voltaria."

2.42. A 31 de agosto foi realizada reunião de pais. A trabalhadora relatou o sucedido da seguinte forma: - *"Coube à nova educadora, recém-formada e sem experiência, a apresentação do plano anual e da instituição. De referir que o plano pedagógico foi executado pela diretora e pela nova educadora, sem que eu tivesse sido chamada para os trabalhos. Nessa mesma Reunião a Dra. (...) apresentou todas as funcionárias menos eu. Perguntou-me: "Quer dizer alguma coisa sobre si? Não a conheço". Apenas agradei aos pais estarem presentes. Estava a sentir-me mal num local onde sempre trabalhei de alma-e-coração há 24 anos, mais os 3 anos de Estágio pós-laboral. Foi humilhante."*

2.43. Em setembro foi-lhe atribuída a sala com menos alunos, não obstante a sua experiência e antiguidade no serviço.

2.44. As tomadas de decisões sem o seu conhecimento continuaram, bem como as visitas não anunciadas da Diretora à sua sala de aula.

2.45. A Diretora descontou-lhe o tempo das consultas com a Psicóloga e advertiu-a que poderia trazer os papeis todos que quisesse porque a ela lhe descontaria sempre.

2.46. Por diversas vezes, encontrou a porta da secretaria fechada,

impossibilitando-a de assinar o livro de ponto, apesar de chegar ao trabalho um pouco antes das 9:00h da manhã, contudo foi atemorizada pela Diretora que caso voltasse a acontecer, essas horas ser-lhe-iam descontadas do vencimento.

- 2.47.** Em dezembro, o computador da queixosa foi mexido sem o seu conhecimento. Foram-lhe apagados o e-mail e elementos do seu trabalho.
- 2.48.** Dia 23 de dezembro, *“a Dra. (...) e as ... chamam todas as funcionárias ao gabinete, menos eu. Saem todas com uma lembrança. Fiquei muito triste e magoada. Chorei.”.*
- 2.49.** Em janeiro de 2017, *“Dia dos Reis, todas as funcionárias foram chamadas para lanchar e comemorar o dia, menos eu.”*
- 2.50.** *No dia 30 fui chamada, à hora do lanche das crianças, pela administrativa para marcar as férias deste ano. Mais uma vez foram-me impostas pois teria que me apresentar ao serviço no dia 28 de agosto para as limpezas. Respondi que as minhas funções não passam pela limpeza. Ameaçou-me, dizendo que iria passar essa informação à Dra. (...).*
- 2.51.** *No dia 31 mais um lanche para todas as funcionárias, sem que eu fosse convidada.”.*
- 2.52.** Foram-lhe impostas dificuldades quanto à contagem do tempo de serviço, negada a entrega da Declaração de rendimentos, do gozo de horas que

havia realizado a mais, recusada a entrega do recibo de vencimento de abril devidamente corrigido, foi impedida de trabalhar por não estar fardada, voltando a casa para buscá-la.

- 2.53.** Disseram-lhe que era diferente das outras funcionárias e dirigiram-se-lhe, diversas vezes, secamente e com modos que dificilmente poderão ser entendidos como educados, respeitosos e dignificantes, de que são exemplo as seguintes respostas: - *"Você não tem horas para gozar ou ainda não percebeu?", "Aqui ninguém trabalha sem farda, vá a casa buscá-la."*
- 2.54.** *"A festa de Final de Ano, marcada desde setembro de 2016 pela diretora pedagógica e a dra. (...) para o dia 23 de junho, foi repentinamente alterada para dia 7 de julho. Esta alteração foi feita durante a minha ausência de gozo de um dia de férias (dia 7 de junho). Mais uma vez, não fui auscultada sobre uma matéria que profissionalmente me diz respeito."*
- 2.55.** No dia 21 de junho, a empregada da limpeza e copa passou o dia sem farda e ninguém lhe disse nada, contrariamente ao que tinha acontecido com a queixosa e referido no ponto 2.52.
- 2.56.** *"No dia 30, fui chamada à secretaria para assinar o recibo do mês de junho. Fiquei estupefacta quando a administrativa me diz: 'A partir deste mês você vai começar a receber por cheque. Perguntei porquê esta alteração, visto que sempre recebemos por transferência bancária. Respondeu-me, como costume, que eram ordens da Dra. (...) e do advogado."*

- 2.57.** *“No dia 3 de julho fui mais uma vez à Médica de Família que quando me viu disse que eu tinha de ser vista por um especialista. Tinha menos 10 quilos e chorava por tudo e por nada. As minhas noites eram passadas em claro.*
- 2.58.** *Estou a ser acompanhada por um psiquiatra desde julho. Cheguei ao limite das minhas forças emocionais e da minha capacidade para trabalhar. Foi-me diagnosticada uma ‘Depressão Major’ provocada pelo assédio a que estive sujeita durante este tempo.”.*
- 2.59.** Em sede de resposta à notificação da CITE para exercer o contraditório respeitante à exposição apresentada pela trabalhadora, veio a entidade empregadora informar que, muito embora os factos apresentados não tenham qualquer correspondência com a verdade, foram alvo de duas inspeções, em 21.11.2017 e 27.08.2018, respetivamente, por parte da Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), remetendo o apuramento daqueles para a conclusão das referidas ações inspetivas.
- 2.60.** Refere, ainda, a Exma. Senhora Diretora que quanto aos factos alegados a partir de julho de 2017, que os mesmos não poderão ser considerados, uma vez que a trabalhadora esteve de baixa médica prolongada de 03.07.2017 a 18.06.2018.
- 2.61.** Note-se que quanto ao teor da resposta constante do ponto anterior, embora venham identificados os anos de 2017 e 2018 nos subtítulos da participação elaborada pelo Sindicato em representação da trabalhadora, cujo teor foi comunicado, mediante reprodução integral, à entidade empregadora, da leitura atenta dos factos ali mencionados constata-se, sem dificuldade, que se reportam aos anos de 2016 e 2017.

- 2.62.** Do exposto resulta que os factos alegados pela queixosa não foram contestados pela entidade empregadora, pois não foram contraditados nem questionados os efeitos jurídicos pretendidos pela trabalhadora, como também não foram excecionados, limitando-se aquela a afirmar que não têm correspondência com a verdade.
- 2.63.** A entidade empregadora não logrou apresentar quaisquer motivos ou factos que permitam afastar os acontecimentos relatados pela queixosa, os quais, por si só, se apresentam suficientes para enquadrar a infração laboral de assédio moral.
- 2.64.** Analisada a exposição apresentada pela trabalhadora, afigura-se-nos existir um comportamento reiterado por parte da responsável da Instituição, designadamente da Diretora em funções, impedindo a trabalhadora de realizar determinadas tarefas, retirando-lhe áreas da sua responsabilidade e atribuindo-as ora à auxiliar da trabalhadora ou a uma nova educadora recém formada e com pouca experiência, ordenando-lhe a realização de tarefas abaixo das suas competências, ainda que indiretamente através de uma outra funcionária, nomeadamente impondo-lhe que se apresentasse dia 28 de agosto de 2016 para proceder a limpezas, alterando, sem qualquer explicação, aviso prévio ou anuência da trabalhadora, o horário de almoço impedindo-a que almoçasse juntamente com as colegas de trabalho, ignorando-a sistematicamente na sua presença ou perante as auxiliares e outras educadoras e até na presença de encarregados de educação dos alunos da instituição, dirigindo-lhe comentários perante os pais das crianças, em jeito de piada de molde a diminuir a sua importância e assim humilhá-la, dirigindo-lhe

ameaças de que lhe marcaria faltas quer apresentasse ou não justificação das consultas de acompanhamento psicológico que lhe foi medicamente prescrito ou se não acatasse a alteração das férias imposta, excluindo-a de eventos sociais como sejam a festa de fim de ano e do lanche de dia de Reis realizadas pela Instituição.

- 2.65.** Dos comportamentos descritos na exposição da trabalhadora, destaca-se o sucedido no mês de junho de 2016, data em que a Diretora, em conjunto com a nova educadora recém-formada, alterou várias vezes a data da festa de fim de ano, firmando o dia 20 para realização do evento, quando sabiam de antemão que a trabalhadora queixosa não podia estar presente nesse dia por coincidir com uma atividade escolar dos seus filhos, impossibilitando-a, assim, de comparecer. E, no dia 26, com as férias já marcadas e confirmadas pela Direção da Instituição, foram reunidas todas as funcionárias no gabinete da Diretora, tendo-lhes esta comunicado que nesse ano teriam de gozar férias de 1 a 26 de agosto, ao que a queixosa reagiu argumentando que as férias estavam confirmadas e a sua alteração iria destabilizar a sua vida familiar, pois haviam sido marcadas juntamente com o seu marido, no período entre 15 e 31 de agosto, única altura do ano em que era possível a família (agregado familiar) estar junta, tendo-lhe a Diretora respondido “Faça como quiser. Se não vier tem falta e fica sem dias para gozar.”. **Ressalta do exposto, que as referidas decisões a impediram de conciliar a vida pessoal e familiar, afetando em especial a assistência e acompanhamento dos filhos, com o exercício da sua atividade profissional de educadora de infância.**

- 2.66.** As condutas relatadas denunciam um comportamento reiterado e indesejado do empregador, na pessoa da superior hierárquica da trabalhadora queixosa, que se reputa desestabilizador e estigmatizante,

revelador de uma atitude persistente de humilhação, culminando no diagnóstico médico de uma “Depressão Major”.

2.67. Atente-se aos Relatórios Clínicos do ..., da ..., enviados para a Comissão de Verificação de Incapacidade Temporária para o Trabalho, datados de 01.08.2017, 30.10.2017 e de 24.04.2018, que indicam como patologias ativas “01.08.2017 – Depressão”, “16.11.2016 – Problema com as condições de trabalho” e “29.06.2016 – Sensação de Ansiedade / Nervosismo / Tensão”, estando a utente, queixosa nestes autos, a ser seguida em consulta de psiquiatria e sujeita a medicação, não se encontrando em condições de retomar a sua atividade profissional de acordo com o relatório do médico Psiquiatra assistente.

2.68. Pela especialidade de psiquiatria foram elaboradas as Informações Clínicas de 29.01.2018 e de 23.04.2018, que referem que a trabalhadora é seguida por “depressão major com quadro de esgotamento em condições institucionais muito adversas”, e um Relatório Clínico.

2.69. No Relatório Clínico é mencionado que a primeira consulta ocorreu “há cerca de oito meses, apresentando-se com quadro de depressão major” e “A sintomatologia apresenta um quadro misto de ansiedade, irritabilidade, anedonia, lentificação, desânimo, insónias, perda de 8 a 9 KG, choro espontâneo, **sem paciência para os seus filhos**”. “Nunca faltou ao trabalho”. “Acontece que em maio de 2016, o Infantário teve nova direção. Esta direção manifestou logo traços autoritários e má gestão administrativa e humana do conjunto do pessoal. A ... teve muita dificuldade pelas suas características pessoais de personalidade em adaptar-se à nova situação. Daí o primeiro Burnout e depois o quadro

depressivo. Não havia outros fatores de perda traumáticos.”. No mesmo relatório é solicitado à Junta Médica a observação clínica mais atenta da paciente.

2.70. Ainda que a Diretora da Instituição não tivesse conhecimento do teor dos relatórios e das informações clínicas aludidas nos pontos anteriores, dificilmente desconheceria que o estado de saúde que motivou a baixa da trabalhadora estava diretamente relacionado com a insatisfação com as condições de trabalho a que esta se encontrava sujeita diariamente.

2.71. A degradação da saúde da trabalhadora era visível e notória para qualquer pessoa, e aqui terá de usar-se o critério do “homem médio”, que com ela se relacionasse regularmente, atenta a descrição da sintomatologia efetuada pelo médico psiquiatra (constante do ponto 2.69).

2.72. Acresce que a superior hierárquica, já identificada, não obstante conhecer as consequências dos atos por si praticados para a saúde da queixosa, pois teve conhecimento dos mesmos, senão diretamente, indiretamente pela Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), contudo, tal não impediu que, de forma reiterada e em momentos posteriores à data da primeira baixa por *burnout*, tenha praticado atos da mesma natureza, isto é, aptos a potenciar o desânimo, a segregação e a humilhação da trabalhadora em causa.

2.73. Perante os elementos constantes da participação da queixosa a esta Comissão, dos documentos que a instruíram, nomeadamente as Informações Clínicas e Relatório Médico constantes de fls. 13 a 31 e da

resposta da entidade empregadora em sede de contraditório, somos a concluir que **a trabalhadora aqui queixosa** é vítima de assédio moral laboral por parte da sua entidade empregadora, na pessoa da sua Diretora à data dos factos supra relatados, na medida em que as decisões tomadas e atos praticados por aquela, impediram a trabalhadora de conciliar a sua vida pessoal e familiar com o exercício da sua atividade profissional, afetando, em especial, a assistência e acompanhamento dos seus filhos, conforme se poderá conferir da leitura dos pontos 2.65 e 2.69.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), para efeitos do previsto na alínea f) do artigo 3.º do D.L. n.º 76/2012, de 26-03, com as alterações constantes da Lei n.º 60/2018, de 21-08, e das disposições conjugadas dos n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 29.º e n.º 1 do artigo 24.º, ambos do Código do Trabalho.

- 3.3. Remeter o presente parecer às partes interessadas, informando que a criminalização do assédio moral em contexto laboral é possível por via da aplicação da Lei n.º 83/2015, do qual resultou o artigo 154.º-A, do Código Penal, com a seguinte redação: - “1 - Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe

couber por força de outra disposição legal. 2 - A tentativa é punível. 3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição. 4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância. 5 - O procedimento criminal depende de queixa.". Mais se informa que, para além desta responsabilidade criminal, a vítima pode, também, pedir indemnização, via judicial, nos termos gerais de direito, no âmbito do processo crime ou em separado, apresentando em Tribunal pedido de indemnização civil nos termos do n.º 4 do art.º 29.º e art.º 28.º, ambos do Código do Trabalho.

*

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

- "A CAP vota a favor do parecer, no entanto, embora a situação, em concreto, possa configurar a prática de assédio moral, os factos descritos podem suscitar a dúvida de saber se visavam impedir a trabalhadora de conciliar a sua vida pessoal e familiar com o exercício da sua atividade profissional, cabendo a análise destes factos no âmbito da aplicação do disposto no artigo 3.º, alínea f), da lei Orgânica da CITE, ou não."