

PARECER N.º 381/CITE/2019

Assunto: Queixa por violação do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere aos direitos relacionados com a parentalidade
Processo 1167-QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 18.03.2019, foi recebida na CITE uma queixa do trabalhador ..., conforme se transcreve:

“(...) No início de fevereiro de 2019 após o nascimento da minha filha e tendo conhecimento dos dias que tenho direito (25 dias úteis) entreguei o documento da Licença de parentalidade na entidade Patronal (...), a informar o superior hierárquico, o ... da ... da minha intenção de gozar 15 dias seguidos e os outros 10 interpoladamente conforme está previsto na lei.

Foi-me informado que o Sr. ... não queria aceitar os meus 10 dias interpolados e que se não alterasse os dias que alterava o meu horário e as minhas funções como forma de represália. E assim o fez, como forma de represália ignorou completamente os dias que meti na segurança social impedindo-me de os gozar e alterou o meu horário de trabalho sem aviso prévio cumprindo assim a ameaça que tinha feito anteriormente.

O horário de trabalho de um ... é o horário rotativo de equipas, fazendo cada equipa um turno diurno e outro turno noturno. O turno diurno das 08:00 às 20:00 e o noturno das 20:00 às 08:00, com intervalos de descanso obrigatório e descanso complementar.

Este horário foi o acordado pelos Sindicatos e pelo despacho da Presidente da Câmara. (Doc. 6)

Durante o período 4 a 31 de março, o Sr. ... alterou-me o horário de trabalho para o das 9:00 às 17:30, o horário normal de expediente da função pública, sem qualquer explicação ou motivo. (Doc. 7).

Esta situação causou-me grande transtorno quer a mim quer à minha família pois a minha mulher está em período de amamentação e devido à sua situação mais fragilizada de maternidade enervou-se bastante tendo influência na qualidade e fluxo de leite.

No dia 4/03/2018 as 20:00 sofri ainda uma humilhação perante os meus colegas de trabalho pois ao tentar apresentar-me no meu turno foi-me informado que estava proibido de entrar ao serviço por ordem do Sr. ... como se de um criminoso me tratasse. Esta situação profissional tem-me estado a afetar até hoje pois fiquei extremamente nervoso e senti-me humilhado apenas por só por querer usufruir de um direito que é meu. Tendo-me sentido mal física e psicologicamente tive de recorrer a uma baixa médica para tentar melhorar o meu estado de saúde e tentar ajudar a minha família nesta fase delicada não podendo desta forma usufruir os dias que tenho direito e sendo prejudicado monetariamente.

A alteração de horário sem o meu consentimento e sem cumprir o acordo dos sindicatos e o despacho da ... visa única e exclusivamente prejudicar-me a mim e à minha família pois tenho de deslocar-me mais vezes ao quartel e conseqüentemente ter uma despesa superior de cerca de 300 euros (transportes e alimentação) e a este valor acresce ainda o subsídio de turno de cerca de 242.02 euros o que perfaz um total de 542.02 euros. É muito dinheiro numa altura que mais preciso.

Em todas estas afirmações tenho provas e testemunhas que podem comprovar a minha situação e que alguns já passaram por elas.

Dou autorização ao CITE para contactar quer a minha entidade patronal (...) e sua presidente

Com esta carta pretendo que seja marcada uma reunião com a CITE de modo a debater este assunto para eu saber como será a melhor maneira de resolver toda esta situação. Pretendo, se houver factos que comprovem o que digo, fazer queixa-crime contra o Sr. (...)

1.2. Em 22.03.2019, através do ofício n.º ..., a CITE remeteu ofício à entidade empregadora do trabalhador informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.

1.3. Na sequência da notificação efetuada, e no âmbito do princípio do contraditório, a entidade empregadora, remeteu por correio registado datado de 10.04.2019, rececionado na CITE em 11.04.2019, ofício do seguinte teor:

"(...) Relativamente ao conteúdo do V/ ofício com a referência 1167-QX/2019 com o n.2 ..., de 22-03-2019, tendo sido averiguada a situação, foi recolhida a informação prestada pelo Senhor ... da ...(...), ..., que a seguir se transcreve:

"As escalas de serviço na ... são elaboradas no mês anterior ao serviço, após ter em consideração as várias ausências justificadas. Logo após o nascimento da filha, o

apresentou na ... e na Segurança Social a pretensão de gozar os 15 dias obrigatórios e os 10 facultativos de uma forma seguida, tendo eu dado o meu parecer favorável, enviando para o DRH para despacho, e elaborado as escalas do mês de março com essa pretensão.

Após a publicação das escalas, o apresentou nova pretensão onde os dias facultativos solicitados na segurança social não batiam certo com os solicitados na ... tendo sido comunicado ao elemento quer pelos serviços do DRH quer pela ... para se deslocar aos serviços para esclarecer esta situação, tendo sido esse o meu parecer que enviei para o DRH, bem como que até ao esclarecimento da situação e não sabendo ao certo qual a pretensão real do elemento e tendo necessidade de fazer as escalas, foi informado várias vezes por telefone ao elemento para se dirigir à ... para esclarecer quais os dias facultativos que queria faltar para bater certo com as necessidades de serviço e com as referidas escalas e que até esse esclarecimento ser prestado ele estaria fora de escala de forma à sua apresentação bater certo com o normal funcionamento dos serviços para se acertar as escalas (esta dúvida entre outras, prende-se de como deve ser contabilizado as horas autorizadas de quem supostamente vem fazer um horário que apanha 2 dias de trabalho e o trabalhador somente solicita 1 dia, nomeadamente quando poderá estar no horário das 20h00 às 24h00 de 1 dia e das 00h00 às 8h00 no outro dia).

O elemento simplesmente, nunca se apresentou na ..., respondeu sempre erraticamente e com ameaças às diversas tentativas que quer os elementos da secção pessoal, quer o próprio adjunto técnico efetuaram. Não cumpriu as escalas elaboradas, faltou ao dia de apresentação e desde então já apresentou 2 atestados médicos, nunca tendo vindo à ... apesar de todos os contactos efetuados.

Posteriormente, foi-me enviado o despacho do Sr. ... a autorizar os dias facultativos com datas interpoladas que entrariam já em abril, tendo elaborado as escalas de abril já com a suposta apresentação do elemento, mas tendo dado indicações que face às baixas sucessivas, o mesmo somente faria serviço operacional após avaliação médica pelos serviços da ..., ficando até essa avaliação, a fazer serviço como ordenança do chefe de serviço.

Nenhum ... sabe à partida quais os dias que estará de serviço para o mês seguinte sem previamente as escalas serem publicadas, o que sabem é quais são os 2 dias por semanas que são os seus dias de descanso complementar e obrigatório, não sendo, portanto possível marcar dias interpolados sem previamente coordenar esses dias com o serviço.

O que o elemento fez com má-fé, foi solicitar os dias, aguardar que a escala fosse elaborada, e após isso numa atitude unilateral foi entregar no DRH uma nova pretensão sem o respetivo aval do dirigente a quem foram delegadas competências de gerir as questões relacionadas com as escalas de serviço. (...)

1.4. Face à resposta da entidade empregadora constante no ponto 1.3., em 03.05.2019, a CITE remeteu por correio eletrónico, ofício ao trabalhador, para, no prazo de 10 dias, comunicar o quer tivesse por conveniente face ao contraditório efetuado pelo empregador.

1.5. Em 14.05.2019, o trabalhador remeteu por correio eletrónico, informação da qual consta o que a seguir se transcreve:

"(...) Em resposta às declarações do Sr. ... venho por este meio dar cumprimento ao solicitado e repor a verdade factual, e em defesa da honra venho dizer o seguinte: Ainda antes do nascimento da minha filha falei com o responsável de escala ... de forma a alertá-lo de que iria ser pai brevemente e que gostaria que o mesmo me informasse de quantos dias teria direito e como poderia gozá-los. A esta questão o mesmo respondeu que não tinha bem a certeza e sugeriu que me informasse na segurança social.

Visto ser o primeiro filho efetuei uma marcação de atendimento na segurança social de forma a ser devidamente esclarecido.

Efetuei uma 1ª pretensão dos dias em documento entregue na ...em que coloquei a licença parental com os dias todos seguidos. Após o nascimento da minha filha no dia 11/02/2019 e após ter ido á segurança social em conjunto com a minha mulher fomos informados na segurança social de que poderia gozar dias interpoladamente, sendo que apenas 5 dias logo após o nascimento é que têm de ser seguidos, efetuei assim a marcação dos dias juntamente com a minha mulher para poder aproveitá-los da melhor forma e auxiliá-la o máximo possível marcando 15 dias seguidos os iniciais e marquei os 10 dias facultativos interpoladamente. Na segurança social informaram-me também que poderia marcar os dias sem qualquer problema e que apenas tinha de comunicar com 5 dias de antecedência à minha entidade empregadora, mas de forma a não causar transtorno para o serviço no dia 21/02/2019 telefonei para o responsável de escala novamente e informei-o desta alteração com 11 dias de antecedência entregando os respetivos documentos no departamento de recursos

humanos da minha entidade empregadora. O que se passou de seguida foram ameaças de facto, mas não da minha parte.

Recebi telefonemas por parte dos responsáveis de serviço a mando do Sr. ... a ameaçarem-me dizendo que não tinha direito a gozar os dias interpoladamente e que se não fosse novamente à segurança social fazer uma nova pretensão de licença que me trocavam o horário de serviço e as minhas funções impedindo-me dessa forma de gozar os dias conforme está previsto na lei. Esta situação causou bastante transtorno quer a mim quer à minha família numa situação que já por si é bastante delicada e única conforme já tinha dito em mail anterior. Como não cedi às ameaças no dia 04/03/2019 terminando os meus 15 dias seguidos de licença apresentei-me às 20:00 no meu turno para entrar ao serviço pois pertença a um turno e sabemos todo o ano quando o nosso turno está de serviço contrapondo a afirmação do Sr.

Nesse mesmo dia ao tentar integrar a ... foi-me informado perante todos os meus colegas de que estava proibido de entrar ao serviço e que me tinham alterado o horário unilateralmente e que devia ter-me apresentado às 9:00 da manhã desse dia, de salientar também que a escala foi alterada às 9:41 para eu apresentar-me às 9:00 um episódio bastante caricato mas registado informaticamente. Senti-me humilhado e permaneci até as 8:00 da manhã no quartel cumprindo as 12h de serviço sem me atribuírem qualquer função.

Após essa noite senti-me extremamente nervoso e frustrado tendo solicitado ir a uma consulta com a minha médica de família a qual me passou uma baixa médica. Após terminar a minha baixa médica verifiquei que já estava no meu turno na escala elaborada, como tal apresentei-me ao serviço no dia 16/03/2019 fazendo o serviço normalmente.

No dia 18/03/2019 fui contactado novamente desta vez pelo ... dizendo que tinha havido um engano na escala e que eu afinal estaria no outro horário dizendo também que tinha um parecer do ... dos recursos humanos no qual consta os dias exatamente conforme a minha pretensão (dando-me razão) mas que o sr. ... mesmo assim queria manter-me naquele horário impedindo-me novamente de gozar os dias conforme tenho direito.

Como é de calcular fiquei extremamente nervoso e revoltado chegando eu mesmo a pensar que estaria a ser ameaçado ou a agirem de má fé contra mim tendo ido novamente à minha médica de família a qual me passou nova baixa médica.

Após tudo isto regresssei finalmente ao meu serviço, estou no meu turno, mas estou a ser discriminado em relação aos meus colegas pois não me é permitido fazer trocas de serviço, o chefe do meu turno tem ordens para eu fazer somente serviços diversos

estando eu perfeitamente apto para o serviço, tentaram-me dificultar também na minha marcação de férias e não me é atribuído trabalho suplementar (horas extras) resultando num prejuízo monetário relativamente aos meus colegas.

Resumindo:

Nunca houve comportamento errático da minha parte, muito pelo contrário tentei ser sempre preocupado com o serviço comunicando sempre atempadamente as minhas intenções muito além do período mínimo exigido por lei. Nunca houve qualquer tipo de ameaças da minha parte, foi precisamente o contrário, ameaças foram feitas e cumpridas contra mim e a má fé também não houve certamente da minha parte agora em relação à outra parte não me cabe a mim fazer considerações.

De salientar também de que de todos estes factos tenho provas e testemunhas.

1.6. Foram juntos ao processo os seguintes documentos:

- Despacho do ... relativos aos horários de funcionamento e de organização do trabalho da ... datado de 19.12.2013
- Despacho do ... relativos aos horários de funcionamento e de organização do trabalho da ... datado de 09.07.2014
- Escala de serviço dos meses de fevereiro, março e abril de 2019;
- Pedido de autorização de troca de turno a efetuar em abril e respetivo despacho de indeferimento;
- Apresentação de requerimento nos recursos humanos de apresentação ao serviço após o gozo da licença parental;
- Relatório do Chefe de Serviço reportados aos dias 4 e 5 de março de 2019, no qual afirma que o queixoso não estava autorizado a entrar ao serviço, por ordem do ... da ..., após o gozo de licença parental exclusiva do pai;
- Declarações de testemunhas das quais constam que o trabalhador no mês de março foi impedido de entrar ao serviço e fazer ...;
- Requerimento para gozo de licença parental exclusiva do pai e licença partilhada;
- Certificado de Incapacidade temporária para o trabalho;
- Alteração das escalas do mês de abril (após o início dos turnos);
- Documento de falta injustificada do dia 04.03.2019 (após a alteração da escala e após o início do turno);

- Justificação do queixoso referente à falta datada de 04.03.2019;
- Despacho de deferimento da licença exclusiva do pai e da licença partilhada;
- Cópia do requerimento entregue na Segurança Social para atribuição de subsídio parental;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

2.4. No âmbito da Constituição da República Portuguesa, desde logo no seu artigo 9.º são estabelecidos como Princípios fundamentais do Estado, sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

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

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...).”

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

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

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

2.6. Já o n.º 1 artigo 25.º da CRP determina que *“a integridade moral e física das pessoas é inviolável”*.

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

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

a) A execução de políticas de pleno emprego;

b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do

sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

2.8. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(…) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(…) 1- Os pais e as mães têm direito à 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. (…)”.

2.9. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…)” . (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

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

2.11. Relativamente aos factos descritos na queixa, objeto do presente parecer, destacamos o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que dispõe, no seu n.º 1, alínea b), que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

2.11.1. “b) À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal (...)”.

2.12. Na ordem jurídica portuguesa e no que se refere à matéria do assédio moral, regem os seguintes normativos legais do Código do Trabalho:

2.12.1. Artigo 15.º do Código do Trabalho, cuja epígrafe “Integridade física e moral” refere: *“O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”*.

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

2.14. A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 23.º, 24.º, 25.º n.º 1 e 29.º n.º 1 do Código do Trabalho, respetivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador/a.

2.15. Ora, vem o artigo 24.º do Código do Trabalho estabelecer no n.º 1 uma série de fatores de discriminação sendo estes a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, e o artigo 24.º, n.º 2, o conceito de assédio discriminatório, assente no conceito de discriminação, que se passa a referir, todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, associando-se assim o assédio à prática discriminatória e estabelecendo-se um juízo de censura relativamente a práticas que se

traduzem, não apenas num tratamento diferenciado só por si, mas sim no tratamento desvantajoso, irrazoável e sem motivos de trabalhadores em função de certos elementos categoriais fixados no n.º 1 do artigo 23.º, considerando-as inaceitáveis e atentatórias da dignidade humana.

2.16. Assim, através destes normativos o Código do Trabalho consagra o essencial do regime vigente sobre igualdade e não discriminação, no que concerne ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e passou-se a prever, expressamente, o direito à indemnização como decorrência de ato discriminatório – artigo 28.º do Código do Trabalho.

2.17. O assédio moral, também conhecido por mobbing, está incluído no artigo 29.º, e é considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, e pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objetivo do empregador afetar a dignidade do/a trabalhador/a, como também nos casos em que não tendo sido esse o desiderato, o efeito obtido seja o de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador, como expressamente refere a parte final do citado artigo.

2.18. No que se refere à legislação comunitária destacamos as seguintes diretivas:

2.18.1. Nos termos da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como “missão” e um

“objetivo” da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas ações (Considerando 2).

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

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

2.21. Ainda de acordo com a Diretiva mencionada a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento requer a aplicação de procedimentos adequados por parte dos Estados-Membros.

2.22. *Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho).*

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

2.24. A alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho (CT) considera *“Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”.*

2.25. Já o nº 1 do art.º 24 do CT refere que o *“trabalhador (...) tem direito a igualdade de (...) tratamento no que se refere (...) às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos”*.

2.26. Preconiza o nº 1 do art.º 25 refere que *“O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta”* e o nº 5 do mesmo artigo refere que *“Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”*.

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

2.28. São várias as situações que poderão estar subjacentes ao recurso ao mobbing, nomeadamente o propósito de levar o/a trabalhador/a à resolução do contrato ou, apenas como uma forma de *“retaliação”* por algum comportamento daquele/a.

2.29. No entanto, conforme esclarecer o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 02.02.2009, Processo 0843819: *“ as fórmulas mais frequentes do*

mobbing consistem na marginalização, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua reputação.”

2.30. Sobre o mobbing pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 03.12.2014, Processo 712/12.6TTPRT.P1.S1, no qual refere, o seguinte: *“16. De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer--se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador[8], aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.*

*Ora, é patente que uma abordagem do art. 29.º, n.º 1, do CT, apenas assente no seu elemento literal, se revela demasiado abrangente, pelo que se impõe um esforço adicional para adequadamente delimitar a sua esfera de proteção. Com efeito, como enfatiza Monteiro Fernandes, **“a definição do art. 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário”**, uma vez que **“nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar”**[9].*

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

2.31. Definido o conceito de assédio por Monteiro Fernandes: *“Entrando em conta com o texto da lei e os contributos da jurisprudência, parece possível identificar os seguintes traços estruturais da noção de assédio no trabalho:*
a) Um comportamento (não um ato isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (...);

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

c) *Um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (...).*

A definição do art. 29.º parece, por exemplo, prescindir do elemento intencional que parece essencial à diferenciação da hipótese de assédio, face a outros tipos de comportamento incorreto, abusivo ou prepotente do empregador ou dos superiores hierárquicos do trabalhador. A interpretação do preceito deve, pois, ser feita no sentido indicado.”

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

2.33. Ensina Maria do Rosário Palma Ramalho, in Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4ª Edição, Almedina, pág. 390, *“4. Os limites imanentes dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade do trabalhador são os que decorrem do princípio geral segundo o qual as situações jurídicas devem ser exercidas dentro dos parâmetros de adequação funcional ou de admissibilidade para que foram conferidas. (...)”*. Importa ainda chamar à colação a alínea c) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, nos termos do qual o empregador deve proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, bem como a alínea a) do mesmo artigo, de acordo com a qual o empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade. Em paralelo ao atrás aludido, referir ainda, o art. 126º, de harmonia com o qual o empregador e trabalhador/a

devem proceder de boa-fé nos exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, devendo as partes, designadamente o empregador, colaborar na obtenção da promoção humana, profissional e social do/a trabalhador/a.

III - O CASO CONCRETO

3.1. No caso em apreço, na queixa apresentada, o trabalhador começa por referir que o ... da ..., não queria permitir que o queixoso usufruísse a licença parental exclusiva do pai em dias alternados e que caso não alterasse tais dias, as suas funções seriam alteradas.

3.2. Alega o trabalhador que antes do nascimento da filha entregou nos serviços da sua entidade empregadora os dias em que pretendia gozar a licença exclusiva do pai, tendo indicado em tal requerimento que e a licença seria gozada de forma seguida e ininterrupta.

3.3. O trabalhador alega também que após o nascimento da filha, dirigiu-se com a esposa à segurança social e foi informado que poderia gozar dias interpoladamente, sendo que apenas 5 dias logo após o nascimento é que teriam de ser seguidos.

3.4. Face à informação obtida junto da Segurança Social, o queixoso efetuou a marcação dos dias juntamente com a esposa, marcando 15 dias seguidos os iniciais, os restantes 10 dias facultativos foram marcados interpoladamente. Alega ainda o trabalhador que informou a entidade empregadora da alteração dos dias da licença parental exclusiva com 11 dias de antecedência, que no dia 21/02/2019 telefonou para o responsável de escala, informando-o da alteração que havia efetuado, tendo entregue os respetivos documentos no departamento de recursos humanos. Alega ainda o trabalhador que recebeu, por parte dos responsáveis de serviço, por ordem do ..., vários telefonemas, informando-o que não tinha direito a gozar os dias de licença

exclusiva do pai interpoladamente e caso não alterasse o requerimento junto da segurança social fariam trocas do horário de serviço, bem como as suas funções seriam alteradas.

3.5. Queixa-se ainda o trabalhador que no dia 04/03/2019 após o término dos 15 dias da licença exclusiva do pai, apresentou-se às 20:00h no seu turno para entrar ao serviço e foi impedido, tendo sido informado que estava proibido de entrar ao serviço e que o seu horário havia sido alterado. Queixa-se ainda que foi nesse momento que teve conhecimento que se deveria ter apresentado às 9:00h da manhã desse mesmo dia. O trabalhador queixa-se ainda que a escala foi alterada às 9:41h e que teria de se apresentar às 9h.

3.6. Acrescenta-se ainda que a o trabalhador esteve de baixa médica do dia e que após terminar baixa médica e tendo verificado que já constava no seu turno na escala elaborada, apresentou-se ao serviço no dia 16.03.2019, tendo feito serviço normalmente. Queixa-se o trabalhador que no dia 18.03.2019 foi novamente contactado pelo ... referindo que tinha havido um engano na escala e que o queixoso estaria escalado no outro horário, referindo aquele que tinha um parecer do ... dos recursos humanos no qual constavam os dias exatamente conforme pretensão do trabalhador, mas que o ... mesmo assim queria mantê-lo noutra horário impedindo-o novamente de gozar os dias conforme tinha informado. Face a tais acontecimentos o trabalhador voltou a ir ao médico, que o considerou incapacitado temporariamente para o trabalho por motivo de doença.

3.7. Por fim, queixa-se o trabalhador que pelo facto de ter solicitado o gozo de direitos relacionados com a parentalidade, atualmente se encontra no seu serviço, mas não lhe é permitido fazer trocas de serviço com colegas, o chefe do turno tem ordens para o trabalhador fazer somente serviços diversos e que não lhe é atribuído trabalho suplementar (horas extras) resultando num prejuízo monetário relativamente aos seus colegas.

3.8. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do princípio do contraditório, refutou as acusações do trabalhador, argumentando que as escalas de serviço na ... são elaboradas no mês anterior ao serviço e que logo após o nascimento da filha, o ... apresentou na ... e na Segurança Social a pretensão de gozar os 15 dias obrigatórios e os 10 facultativos de uma forma seguida, tendo sido dado o parecer favorável aos dias de gozo no âmbito da licença parental exclusiva do pai.

3.9. Após a publicação das escalas, refere a entidade empregadora que o queixoso apresentou nova pretensão onde os dias facultativos solicitados na segurança social não correspondiam ao solicitado na ... e que foi comunicado ao trabalhador quer pelos serviços do DRH quer pela ... para se deslocar aos serviços para esclarecer tal situação e que segundo a entidade empregadora, o trabalhador nunca fez.

3.10. Argumenta ainda o chefe hierárquico que o trabalhador "*(...) não cumpriu as escalas elaboradas, faltou ao dia de apresentação já tendo apresentado 2 atestados médicos. Referindo ainda que, foi enviado o despacho do Sr. ... a autorizar os dias facultativos com datas interpoladas que entrariam já em abril, tendo elaborado as escalas de abril já com a suposta apresentação do elemento, mas tendo dado indicações que face às baixas sucessivas, o mesmo somente faria serviço operacional após avaliação médica pelos serviços da ..., ficando até essa avaliação, a fazer serviço como ordenança do chefe de serviço. (...)*"

3.11. Informou ainda o chefe hierárquico do trabalhador que *nenhum ... sabe à partida quais os dias que estará de serviço para o mês seguinte sem previamente as escalas serem publicadas, o que sabem é quais são os 2 dias por semanas que são os seus dias de descanso complementar e obrigatório, não sendo, portanto possível marcar dias interpolados sem previamente coordenar esses dias com o serviço. (...)*"

3.12. Ora, cumpre apreciar que face às alegações do trabalhador, à prova documental junta ao processo (escalas de serviço dos meses de fevereiro, março e abril de 2019, o pedido de autorização de troca de turno a efetuar em abril e respetivo despacho de indeferimento, relatório do chefe de serviço reportados aos dias 4 e 5 de março de 2019, no qual se declara que o queixoso não estava autorizado a entrar ao serviço, por ordem do ... da ..., após o gozo de licença parental exclusiva do pai, das declarações das testemunhas nas quais se afere conhecimento relativamente ao sucedido e ao facto do trabalhador no mês de março ter sido impedido de entrar ao serviço e fazer ..., do certificados de incapacidade temporária para o trabalho, o documento no qual se afere que foi atribuída ao trabalhador uma falta injustificada no dia 04.03.2019, que coincide com a alteração da escala e após o início do turno, a justificação do trabalhador relativamente à falta do dia 04 de março de 2019, e à fundamentação da entidade empregadora, na pessoa do ... , afere-se que os comportamentos do superior hierárquico não se consubstanciam em meros comportamentos isolados, mas sim em situações reiteradas, que ultrapassam a mera conflitualidade e o trato com menor urbanidade para com o trabalhador. Não obstante o empregador estar investido de um poder de “autoridade” que lhe advém do poder diretivo, sempre se dirá que este poder, contudo, deverá ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios e normas legais. Afere-se ainda que ao trabalhador não são atribuídos trabalhos suplementares, conforme resulta do processo instrutor, e que tal circunstância se prende essencialmente com o facto de ter usufruído direitos relacionados com a parentalidade, praticando-se discriminação em razão da parentalidade porquanto o trabalhador está a ser sujeito a tratamento menos favorável do que aquele que lhe seria dado caso não tivesse exercido as suas obrigações parentais, impedindo-o, nomeadamente, de exercer todas as funções que integram a sua categoria profissional e o posto de trabalho que ocupa, bem como de, em consequência, o impedir de auferir as horas suplementares, que sempre fez.

3.13. A CITE entende haver, no caso *sub judice*, a prática de assédio moral consubstanciados em fatores de discriminação em razão da situação familiar, após o exercício legítimo de direitos relacionados com a parentalidade, nomeadamente o gozo de licença exclusiva do pai e de licença partilhada, violadora do disposto no n.º 1 do artigo 24.º, em consonância com o previsto na alínea c) do n.º 2 do mesmo artigo do Código do Trabalho, o que constitui contraordenação muito grave, de acordo com o n.º 5 do referido normativo legal.

A violação de tais direitos por parte da entidade empregadora, a comprovar-se poderá fazer atribuir ao trabalhador 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.

IV – CONCLUSÃO

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

4.1. Haver indícios da prática de assédio moral consubstanciada em fator de discriminação baseado no gozo de direitos relacionados com a parentalidade por parte da entidade empregadora, através do superior hierárquico em relação ao trabalhador/queixoso e seu subordinado hierárquico;

4.2. Remeter o parecer ao queixoso e à entidade empregadora;

4.3. Ao concluir pela prática de assédio moral, consubstanciado em fator de discriminação relacionado com o gozo de direitos referentes à parentalidade, o presente parecer deverá ser remetido ao IGF - Inspeção-Geral de Finanças, de acordo com o previsto na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, em conjugação a previsão do n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.