

PARECER N.º 415/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 1219/QX/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.12.2018, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., Caixeira de 2.ª, a exercer funções na "...", pedido de intervenção da CITE, convertido em processo de queixa em 19.03.2019, após receção da declaração de autorização da trabalhadora, no qual expôs o seguinte:

"1- A exponente foi mãe, em 05.12.2017, de uma menina de nome ..., atualmente, com um ano de idade.

2- Após ter gozado a licença de maternidade e dentro do prazo legal, a exponente requereu à sua entidade patronal que lhe fosse atribuído o período legal de amamentação e que ficasse isenta de prestar trabalho em horário noturno.

3- Sucede que, a entidade patronal fixou o horário de amamentação sem ouvir a exponente.

4- A exponente solicitou diversas vezes, designadamente, através de carta datada de 04.06.2018 e de 21.06.2018, que lhe fosse fixado outro horário de amamentação, no intuito do mesmo ir ao encontro das necessidades da sua filha, o que nunca lhe foi concedido - conf. documento n.º 1 e 2, que aqui se juntam.

5- Foi-lhe também recusada a possibilidade de apenas prestar trabalho diurno, o que motivou a exponente a requerer horário flexível, de acordo

e respeitando as normas legais aplicáveis. - conf. Documento n.º 3, que aqui se junta.

6- Acontece que, a partir do momento em que a exponente regressou ao trabalho e após ter solicitado à sua entidade patronal os seus direitos como mãe, tem vindo a ser alvo de inúmeras retaliações.

7- Desde logo, foi colocada uma câmara de vigilância direcionada para o posto de trabalho da exponente, que até à data nunca existiu na loja, com o intuito de a controlar/intimidar.

8- Não lhe foi dada a possibilidade de escolher o seu período de férias, ao contrário do que aconteceu com as suas colegas.

9- A exponente está impedida de realizar as suas habituais funções, designadamente, processar vendas, fazendo o seu registo e recebimento das mesmas

10- Deixou de ter acesso ao computador e caixa da loja, não podendo sequer efetuar o seu registo de ponto.

11- Tal tarefa, é efetuada por alguma colega da exponente que se encontra na loja, tendo esta que solicitar a essa colega que registe a hora da sua entrada e saída da loja.

12- A exponente está completamente impedida de permanecer sozinha na loja, tendo inclusivamente que acompanhar as colegas, quando estas se ausentam."

13- Em virtude do acabado de expor, o vencimento da exponente foi consideravelmente reduzido, uma vez que perdeu o abono por falhas, os prémios mensais da loja individuais e comuns.

14- Acresce que, a exponente foi impedida de participar em todo o tipo de formações das marcas comercializadas na loja.

15- Ocorre ainda que, a entidade patronal da exponente evita ao máximo o contacto com esta, não respondendo a emails e quando a

exponente atende o telefone na loja, de imediato, pedem que o passe a outra colega.

16- Cumpre assinalar que, a exponente sempre foi uma trabalhadora exemplar, nunca lhe tendo sido apontado o que quer que fosse pela sua entidade patronal e mantinham uma boa relação.

17- A entidade patronal não tem qualquer motivo para agir da forma descrita, aliás, a exponente continua a exercer as suas funções com empenho, zelo, diligência e dedicação.

18- Toda esta situação tem causado grande desgaste emocional e sofrimento à exponente, tendo colmatado em problemas de saúde e problemas familiares.

19- Pelo acabado de expor, a exponente efetuou um pedido de intervenção do ACT, em 06.09.2018, com o intuito de resolver esta situação, tendo o mesmo culminado na elaboração de autos de notícia. O facto é que, a situação mantém-se, tendo a exponente sido aconselhada pelo inspetor responsável por aquele processo, no sentido de elaborar esta exposição.

20- Posto isto, a exponente requer a intervenção desta entidade numa tentativa extrajudicial de resolução deste problema e a emissão de um parecer quanto à situação relatada.”

- 1.2. Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE, o teor da correspondência trocada com a entidade empregadora e 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 13.05.2019, por carta registada, com aviso

de receção, assinado em 16.05.2019, 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 28.05.2019, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito a resposta que se reproduz:

“(…)

De facto, ... — ..., Lda., é detentora de 29 lojas, em Portugal, e em nenhum momento violou qualquer direito dos seus trabalhadores, para os efeitos constantes da vossa carta.

Aliás, em todas as lojas desta empresa, apenas existem trabalhadoras que são, quase todas elas, jovens mães e nunca lhes foi vedado o acesso a qualquer direito previsto no Código do Trabalho e demais legislações aplicável, designadamente para efeitos de amamentação e horários de trabalho.

Relativamente à denúncia apresentada pela trabalhadora à CITE:

- Foram compreendidos e respeitados os direitos da trabalhadora no que diz respeito à amamentação da sua filha menor;*
- Juntamos, em anexo, cópia de cartas enviadas por esta sociedade à referida trabalhadora onde poderão V. Exas. verificar, que após reunião com a mesma, lhe foi concedido o crédito de horas de amamentação (cfr. Doc. Anexo 1).*
- A referida trabalhadora sempre concordou com o horário que foi acordado e sempre o cumpriu, razão pela qual entendemos estar já este tema e assunto esclarecido.*
- Foi já, entretanto comunicado à empresa, pela referida trabalhadora*

que terminou o período de amamentação (cfr. Doc. anexo 2).

- A trabalhadora compreendeu e aceitou as razões que estiveram na base das horas concedidas para a sua amamentação.

No que diz especificamente respeito ao horário de trabalho:

- Foi referido à referida trabalhadora que seria aceite a realização do horário diurno, nos termos solicitados, enquanto durasse o período de amamentação e apenas durante esse período.

- A situação foi objeto de acordo com a referida trabalhadora que, sem reservas, acordou na presença da diretora de lojas e outras colaboradoras que apenas iria ter horário diurno, na pendência daquele período de amamentação.

- Atente-se que a loja de ... está num centro comercial, em ..., com horários alargados; as colegas de trabalho fizeram também notar-lhe que essa situação lhes acarretaria prejuízo, tanto assim que teriam que ser, apenas elas, a realizar horários em período noturno, feriados e fins de semana, o que seria discriminatório e injusto.

- ..., Lda. teve, inclusivamente, que contratar temporariamente outra colaboradora, que permitisse suprir as ausências de ... em consequência do período de crédito de horas de amamentação (o que lhe acarretou custos que impossibilitam a viabilidade da loja), para cumprir com o horário do centro comercial, sob pena de penalizações severas por parte da administração do centro comercial.

- Tudo o que supra se alega pode ser demonstrável.

No mais que é referido pela colaboradora:

- A empresa tem um sistema de videovigilância na dita loja apenas por razões de segurança.

- A câmara existente não se encontra direcionada para as trabalhadoras, pelo contrário, pretende garantir a segurança das mesmas e dos bens que na loja são vendidos.

- Uma vez que a colaboradora trabalhava na presença de outra colega, ... entendeu que apenas uma delas deveria ter acesso ao abono de caixa, designadamente a que estivesse a realizar o período completo do horário de trabalho.

- Em nenhum momento se penalizou a trabalhadora pelo facto de ser mãe, ao contrário do por ela referido.

- É ainda falso que a trabalhadora esteja impedida de trabalhar sozinha na loja, a mesma é gerida pelas colaboradas que não têm chefias no local: se elas levam a cabo diligências como as descritas são do total desconhecimento de ..., que nada fez para tal.

- A trabalhadora não faz o registo das vendas, porquanto existe outra colega com essa competência na loja, sendo esta a regra da empresa — apenas uma trabalhadora a registar.

Relativamente à formação profissional:

- À trabalhadora será lecionada na pendência do ano de 2019, formação profissional, situação que estava atempadamente agendada.

- Em nenhum momento foi vedado à colaboradora o acesso à formação profissional.

- Os prémios das lojas são determinados por ... e podem ser, a qualquer altura retirados, por decisão unilateral da gerência da empresa.

Relativamente ao período de férias:

Conforme resulta de correspondência trocada com a colaboradora foi-lhe concedido período de férias nos termos pretendidos.

Finalmente, cumpre informar, que foi realizado acordo de revogação de contrato de trabalho com ..., tendo ficado sanados todos os eventuais mal-entendidos entre as partes.

Na referida declaração a trabalhadora refere, expressamente:

Para os devidos e legais efeitos, eu ..., NIF ..., declaro que efetuei acordo de revogação de contrato de trabalho com a ... — ... Lda., NIPC ...,

informando, para os devidos e legais efeitos, que pretendo desistir da denúncia que efetuei contra a referida entidade junto da CITE. (conf. Doc. Anexo 3)

Como supra referido está esta empresa totalmente disponível para realizar prova do que alega, caso V. Exas. venham a entender ainda necessário, ficando ao inteiro dispor para esclarecer o que entendam ainda por conveniente.

Não compreende a razão da denúncia à CITE realizada pela colaboradora.

(...)".

- 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.

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

Mulheres e homens devem beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais 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. Em matéria de igualdade e não discriminação, estabelece o artigo 29.º 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 **violação do direito de dispensa para amamentação** por parte da entidade empregadora e **alegou factos que poderão consubstanciar discriminação por motivo de parentalidade e alvo de comportamentos por parte do empregador, eventualmente, integradores de prática de assédio moral**, destacando nunca lhe ter sido concedido o horário de amamentação que indicou, a recusa da dispensa de trabalho noturno, bem como *"as inúmeras retaliações"* empreendidas pela entidade empregadora *"a partir do momento em que a exponente regressou ao trabalho e após ter solicitado à sua entidade patronal os seus direitos como mãe"*, situação que, globalmente considerada, lhe tem causado grande desgaste emocional e sofrimento, com implicações para a sua saúde e fonte de problemas familiares.
- 2.33.** A trabalhadora é Caixeira de 2.ª numa das lojas da empresa situado num Centro Comercial, afirma que a situação profissional a que vem sendo sujeita determinou a necessidade de recorrer a consultas de Psiquiatria.
- 2.34.** Os factos remontam ao mês de junho de 2018, seguidamente ao gozo da licença parental por nascimento da filha, quando requereu a atribuição do período diário para amamentação e isenção de trabalho no horário noturno, tendo-lhe sido negado o gozo daquela dispensa diária no período por si indicado e, ao invés, foi-lhe o mesmo imposto unilateralmente pela entidade empregadora, sem que a trabalhadora tenha sido ouvida a esse respeito.
- 2.35.** A trabalhadora expediu duas cartas, datadas de 04.06.2018 e 21.06.2018, à entidade empregadora, indicando qual o período diário em que

pretendia gozar do direito de dispensa para amamentação.

2.36. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora, por carta datada de 11.06.2018, comunicando-lhe que *"o horário de trabalho que lhe foi endereçado, foi participado, na presença de outras colegas da loja e aceite"* e *"Seja como for, no que tange ao período de dispensa diária de amamentação, informamos que vamos manter o horário"*, mais esclarecendo a trabalhadora que *"Terá direito a duas horas por dia para amamentação (...) conforme horário já apresentado e já enviado."*

2.37. Em resposta à carta do empregador datada de 11.06.2018, veio a trabalhadora, por carta datada de 21.06.2018, contrapor o seguinte: - *"No que respeita ao horário de trabalho, não compreendo porque insistem em afirmar que aceitei o horário que me foi endereçado, pois tal, efetivamente, não corresponde à verdade. Quanto ao período de amamentação, o mesmo encontra-se previsto na lei para que as mães possam, de facto, amamentar os filhos e como tal, deve ser concretizado num período em que isso ocorra. Não me sendo possível amamentar a minha filha das 16h00 às 17h00, mantenho o meu pedido de substituição do segundo período de amamentação, que pela presente via reitero, ou seja, que o mesmo ocorra entre as 18h00 e as 19h00, o que não porá em causa o normal e cabal funcionamento da loja."*

2.38. Alega a trabalhadora que lhe foi recusada a possibilidade de apenas prestar trabalho diurno, o que motivou que apresentasse requerimento, datado de 09.05.2019, com pedido de horário flexível ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.

2.39. Afirma a exponente que a partir do momento em que regressou ao trabalho, logo após ter solicitado o exercício dos seus direitos enquanto mãe trabalhadora a que se aludiu nos pontos anteriores, nomeadamente nos pontos 2.35. a 2.38., tem vindo a ser vítima de retaliações por parte da entidade empregadora e que, em seguida, se passam a enumerar:

- Foi colocada uma câmara de vigilância direcionada para o posto de trabalho da exponente, que até à data nunca existira na loja, sentindo-se a trabalhadora intimidada e permanentemente controlada pela entidade empregadora;
- Não lhe foi dada a possibilidade de escolher o seu período de férias, ao contrário do que aconteceu com as suas colegas;
- Está impedida de realizar as suas habituais funções, designadamente, processar vendas, fazendo o seu registo e recebimento das mesmas;
- Deixou de ter acesso ao computador e caixa da loja, não podendo sequer efetuar o seu registo de ponto;
- O registo de ponto é efetuado por alguma colega da exponente que se encontre na loja, tendo esta que solicitar a essa colega que registre a hora da sua entrada e saída da loja;
- A exponente está completamente impedida de permanecer sozinha na loja, tendo inclusivamente que acompanhar as colegas, quando estas se ausentam para ir à casa de banho ou fumar um cigarro, ficando a loja fechada nessas alturas;
- Por se encontrar impedida de realizar as suas funções habituais, entendendo-se estas como as correspondentes à sua categoria funcional e por si desenvolvidas antes de ter sido mãe, o vencimento da exponente foi consideravelmente reduzido, uma vez que perdeu o abono por falhas, os prémios mensais da loja individuais e comuns;
- Foi impedida de participar em todo o tipo de formações das marcas

comercializadas na loja;

- A entidade empregadora evita ao máximo o contacto com a trabalhadora, não respondendo a emails e quando a exponente atende o telefone na loja, de imediato, pedem que o passe a outra colega.

2.40. Vejamos, então, a **resposta da entidade empregadora**, em sede de contraditório, **relativamente à dispensa diária para amamentação**: -
"Foram compreendidos e respeitados os direitos da trabalhadora no que diz respeito à amamentação da sua filha menor. Juntamos, em anexo, cópia de cartas enviadas por esta sociedade à referida trabalhadora onde poderão V. Exas. verificar, que após reunião com a mesma, lhe foi concedido o crédito de horas de amamentação", remetendo para o documento identificado como "Anexo 1".

2.41. No referido "Anexo 1", declara a entidade empregadora o seguinte: -
"(...) relativamente à amamentação: pode realizá-lo entre as 12 h às 13h e das 16h às 17h (cfr. resulta da escala). Esse horário deve-se ao facto de se encontrar urna colega na hora de intervalo de descanso, no período que pretendia para amamentação, o que impossibilita a sua pretensão." (sublinhado nosso).

2.42. Conclui a entidade empregadora, quanto à dispensa para amamentação, que a trabalhadora *"sempre concordou com o horário que foi acordado e sempre o cumpriu"* e que aquela *"compreendeu e aceitou as razões que estiveram na base das horas concedidas para amamentação"*.

2.43. Em 15.04.2019, a trabalhadora comunicou, por email, à empresa que a

partir desse mesmo dia retomaria o horário normal de 8 horas diárias, porquanto já não necessitaria de usufruir da dispensa para amamentação, na medida em que, por indicação pediátrica, iria começar a fazê-lo apenas à noite (cfr. doc. identificado como “Anexo 2” da resposta da entidade empregadora, constante de fls.11).

- 2.44.** Do exposto, resulta claro que a entidade empregadora impôs à trabalhadora o horário diário para amamentação, pois, muito embora alegue que o horário foi acordado com a trabalhadora (e que esta sempre cumpriu!), contradiz-se ao afirmar na comunicação datada de 27.06.2019, dirigida à trabalhadora, que esta poderá realizar o horário entre as 12 e as 13h e entre as 16h e as 17h, que justifica socorrendo-se do argumento de que horário será aquele por se encontrar uma colega na hora de intervalo de descanso, no período que a trabalhadora pretendia para amamentação, o que impossibilita a pretensão daquela.
- 2.45.** Ora, a maternidade constitui valor social eminente e, como tal, a mãe trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.
- 2.46.** Esta proteção concretiza-se na atribuição de direitos, entre eles, a dispensa para amamentação, que tem por finalidade permitir que a progenitora, atendendo à sua própria condição biológica, atenda e satisfaça as necessidades da criança de harmonia com os ritmos biológicos desta.

- 2.47.** A dispensa para amamentação é um direito que assiste à mãe trabalhadora enquanto durar a amamentação, conforme previsto no n.º 1 do artigo 47.º, do Código do Trabalho, pelo que não pode ser privada do gozo do mesmo, nem decorrendo da lei qualquer limite temporal para o seu exercício.
- 2.48.** De acordo com o disposto nos artigos 47.º e 65.º, n.º 2, do Código do Trabalho, a dispensa para amamentação não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 2.49.** Aquela dispensa é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 2.50.** Esse direito mantém-se enquanto durar a amamentação, pelo que não pode ser privada do gozo do mesmo, direta ou indiretamente.
- 2.51.** A violação dos direitos previstos nos artigos 47.º («dispensa para amamentação») e 65.º, n.º 2 («regime de dispensas»), do Código do Trabalho, constitui contraordenação grave.
- 2.52.** Necessariamente, cabe à mãe trabalhadora estabelecer os períodos, dentro do seu horário de trabalho, em que pretende gozar a dispensa para amamentação, devendo, para esse efeito, comunicar ao empregador que amamenta o/a filho/a, com indicação dos períodos diários que pretende para amamentar a criança, o que fará, certamente, considerando as horas a que a criança se alimenta e o tempo que terá de despender no percurso que medeia o local de

trabalho e a sua residência.

- 2.53.** Por conseguinte, o empregador, após aquela comunicação com indicação dos dois períodos diários distintos para amamentação, desde que não superiores a 1 hora cada, não poderá opor-se nem os alterar, visto que se trata de um direito potestativo da mãe trabalhadora.
- 2.54.** Assim como, também, não poderá alterar o horário ou o local de trabalho e nem as funções desempenhadas pela mãe trabalhadora, ainda que essa alteração seja possível face ao contrato de trabalho existente, posto que, a acontecer, estaria a prejudicar aquela trabalhadora, negando-lhe igualdade de condições de trabalho e sujeitando-a a tratamento menos favorável por motivo do exercício de direitos atribuídos para proteção da parentalidade.
- 2.55.** Concluindo, entendemos que a entidade empregadora ao impossibilitar a trabalhadora de amamentar a sua filha no período horário que a mãe indicou, impedindo-a de atender às necessidades básicas da criança, não, apenas, terá, eventualmente, colocado em perigo a sua saúde, como incorre na prática de discriminação direta, nos termos do disposto na alínea a) do artigo 23.º, n.ºs 1 e 3, alínea b), do artigo 24.º, e, n.º 6 do artigo 25.º, todos do Código do Trabalho.
- 2.56.** Acresce que a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito – art.º 28.º, do Código do

Trabalho.²

- 2.57.** De acordo com o disposto no artigo 60.º, do Código do Trabalho, a trabalhadora tem direito a dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 2.58.** A dispensa abrange o período entre as 20:00h de um dia e as 7:00h do dia seguinte, nos termos do n.º 1 do art.º 60.º do Código do Trabalho, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a saúde da mãe ou da criança (alínea c)).
- 2.59.** À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno, deverá ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
- 2.60.** A violação deste direito constitui contraordenação grave, conforme previsto no n.º 7 daquela disposição legal.
- 2.61.** Quanto aos demais comportamentos assacados pela queixosa à entidade empregadora, designadamente a colocação de uma câmara de vigilância, após o seu regresso ao trabalho e terminada a licença de parentalidade, direcionada para o seu posto de trabalho; não lhe ter sido dada a possibilidade de escolher o seu período de férias ao contrário do que aconteceu com as restantes colegas de trabalho; ter sido impedida de realizar as funções desempenhadas anteriormente e correspondentes ao conteúdo funcional da sua categoria profissional,

² A propósito desta matéria, veja-se também o Parecer n.º 261/CITE/2016, em http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2016/P261_16.pdf

nomeadamente processar vendas, fazendo o seu registo e recebimento das mesmas; haver-lhe sido negado o acesso ao computador e caixa da loja, não podendo sequer efetuar o seu registo de ponto, o qual passou a ser efetuado por alguma colega que se encontra na loja, a quem solicita que registe a hora da sua entrada e saída; ter sido impedida de permanecer sozinha na loja, tendo inclusivamente que acompanhar as colegas, quando estas se ausentam para ir à casa de banho ou fumar um cigarro, ficando a loja fechada nessas alturas; a redução consideravelmente do seu vencimento na sequência da redução de funções com que foi confrontada, uma vez que perdeu o abono por falhas, os prémios mensais da loja individuais e comuns; ter sido impedida de participar em todo o tipo de formações das marcas comercializadas na loja. A tudo isto, acresce que a entidade empregadora não responde a emails da trabalhadora e quando é esta que atende o telefone na loja, de imediato, os seus colegas / superiores pedem que o passe a outra colega.

- 2.62.** Contesta a entidade empregadora que a câmara existente não se encontra direcionada para as trabalhadoras, contudo fica por esclarecer a coincidência temporal da sua colocação com o regresso ao trabalho da queixosa.
- 2.63.** No que respeita ao acesso ao abono de caixa, informa o empregador que foi determinado pela empresa que apenas teria acesso quem estivesse a realizar o período completo do horário de trabalho, sem apresentar qualquer justificação para a tomada dessa decisão, sendo certo que se a loja não tem chefias no local e se todas as trabalhadoras ali colocadas são vendedoras, então, qual o motivo determinante e/ ou fundamento legal para impedir que a trabalhadora com dispensa diária

para amamentação e/ ou horário flexível, não possa aceder à caixa da loja, quando nenhuma daquelas situações pode ser entendida como redução de horário, mas antes considerada prestação efetiva de trabalho, de acordo com o disposto no n.º 2 do art.º 65.º, do Código do Trabalho.

- 2.64.** Quanto ao alegado impedimento da trabalhadora poder permanecer sozinha na loja, a entidade empregadora afirma que é falso, porém a ser verdade, garante o seu total desconhecimento, remetendo qualquer explicação para as outras trabalhadoras que ali trabalham com a queixosa, e, chega, mesmo, a afirmar que a loja é gerida por aquelas outras, eximindo-se, assim, de qualquer responsabilidade.
- 2.65.** No que se refere ao registo de vendas, afirma que a trabalhadora não o faz, porquanto existe outra colega com essa competência na loja, sendo esta a regra da empresa, afirmação que não comprova, e que contraria o sustentado pela queixosa quanto ao processamento de vendas, concretamente o seu registo e recebimento, se encontrar no âmbito das suas habituais funções, as quais se vê, agora, impedida de realizar.
- 2.66.** A empresa não informa o motivo pelo qual a trabalhadora não pode participar juntamente com as colegas nas formações das marcas comercializadas na loja, todavia, adiantou que será lecionada formação à trabalhadora no decurso do ano 2019.
- 2.67.** Em relação aos prémios, a entidade empregadora afirma que podem ser retirados a qualquer momento e por decisão unilateral, aparentemente negando qualquer relação com o número de vendas realizadas, nem

esclarecendo quais as regras internas para atribuição dos prémios individuais e coletivos, fazendo crer que são distribuídos indiscriminadamente e de forma aleatória, não apresentando qualquer justificação para que a trabalhadora tivesse deixado de os receber.

- 2.68.** No que concerne às férias as declarações das partes são opostas, ficando por apurar o período de férias efetivamente gozado.
- 2.69.** E, termina a entidade empregadora fazendo menção à realização de um acordo de revogação do contrato de trabalho celebrado com a queixosa, do qual consta a manifestação de intenção da trabalhadora no sentido de desistir da queixa apresentada a esta Comissão.
- 2.70.** Contactada, telefonicamente, a trabalhadora, a mesma informou a CITE não pretender desistir da queixa que originou o presente processo e que ora se analisa.
- 2.71.** Do exposto resulta que a entidade empregadora não logrou apresentar quaisquer motivos ou factos que permitam afastar, de forma clara e inequívoca, os acontecimentos relatados pela queixosa, os quais, por si só, se apresentam suficientes para enquadrar a infração laboral de assédio moral.
- 2.72.** Analisada a exposição apresentada pela trabalhadora, afigura-se-nos existir um comportamento reiterado por parte da entidade empregadora no sentido de impedir a trabalhadora de realizar determinadas tarefas, retirando-lhe funções próprias da categoria funcional que detém e

atribuindo-as às outras trabalhadoras da loja, as quais não exercem funções de chefia, funções estas desempenhadas por trabalhadores que não estão colocados naquele local de trabalho, designadamente o processamento das vendas, daí resultando diminuição dos montantes auferidos a título de retribuição e outras prestações patrimoniais auferidas.

- 2.73.** Já no que toca à colocação de uma câmara de vigilância direcionada para o posto de trabalho da exponente, que até à data nunca existira na loja, sentindo-se a trabalhadora intimidada e permanentemente controlada pela entidade empregadora;
- 2.74.** ter sido impedida de aceder ao computador e caixa da loja, não podendo sequer efetuar o seu registo de ponto, que passou a ser efetuado por alguma colega da trabalhadora que se encontra na loja, tendo esta de solicitar a essa colega que registre a hora da sua entrada e saída;
- 2.75.** estar impedida de permanecer sozinha na loja, tendo inclusivamente que acompanhar as colegas, quando estas se ausentam para ir à casa de banho ou fumar um cigarro, ficando a loja fechada nessas alturas;
- 2.76.** foi impedida de participar em todo o tipo de formações das marcas comercializadas na loja no período que mediou o regresso ao trabalho após a licença de parentalidade e a data de apresentação da presente queixa à CITE; e,
- 2.77.** ausência de resposta da entidade empregadora às suas solicitações

por email, evitando o contacto com a trabalhadora, sendo que, quando a exponente atende o telefone na loja, de imediato, pedem que o passe a outra colega.

- 2.78.** As condutas relatadas denunciam um comportamento reiterado e indesejado do empregador, que se reputa desestabilizador e estigmatizante, revelador de uma atitude persistente de humilhação, que determinou a necessidade da trabalhadora ser seguida por médico da especialidade de psiquiatria, face à degradação do seu estado de saúde.
- 2.79.** Acresce que a entidade empregadora, 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), encontrando-se em curso processo inspetivo cujo resultado, caso tenha sido concluído, ainda não é do conhecimento da CITE, contudo, tal não impediu que o empregador, de forma reiterada, tenha praticado atos da mesma natureza, isto é, aptos a potenciar o desânimo, a segregação e a humilhação da trabalhadora em causa.
- 2.80.** Perante os elementos constantes da participação da queixosa a esta Comissão, dos documentos que a instruíram e da resposta da entidade empregadora, e anexos, em sede de contraditório, afigura-se-nos que **a trabalhadora aqui queixosa** foi vítima de assédio moral laboral por parte da sua entidade empregadora, 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 da sua filha menor.

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 do disposto nos artigos 47.º, n.ºs 1, 3, 6 e 7, (**violação da dispensa para amamentação**), 65.º, n.ºs 2 e 7 (**violação do regime de dispensas**), 60.º, n.ºs 1 e 7 (**violação da dispensa de prestação de trabalho no período noturno**), 23.º, alínea a), 24.º, n.ºs 1 e 3, alínea b), e 25.º, n.º 6 (**prática de discriminação direta, em razão do sexo e da parentalidade, por se opor ao exercício do direito à dispensa para amamentação da trabalhadora lactante**), todos do Código do Trabalho.
- 3.2. 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 (**prática de assédio moral**), 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 da 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 17 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.