

## PARECER N.º 269/CITE/2021

**Assunto:** - Assédio moral por indícios de eventual prática discriminatória direta em razão do sexo, nos termos dos artigos 25.º e 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 722-QX/2021

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 01.03.2021, por correio eletrónico, do trabalhador ..., com a categoria profissional de ... a exercer funções Unidade de ..., a exposição que se transcreve:

“(...

“..., ..., funcionário nº ..., residente na ... (desde já autoriza nos termos do Código de Procedimento Administrativo ser notificado via email para ...), vem pela presente apresentar uma **DENÚNCIA** sobre um conjunto de factos ocorridos em contexto de estágio e posteriormente ao mesmo, no qual foi vítima de **“bullying, assédio, discriminação e maus tratos”** praticados por parte da sua superior hierárquica, a saber:

**Chefe do ...**

Assim, o signatário vem trazer ao conhecimento de V Ex.<sup>as</sup>, tanto quanto é possível os factos que consubstanciam uma prática reiterada de **bullying, assédio, discriminação e outros comportamentos** praticados pela sua **Chefe de Setor - ...**, durante o período de estágio e após o mesmo, maxime até entrarmos em período de teletrabalho e na sequência do primeiro confinamento no ano de 2020.

Esclarece-se que as situações de bullying praticadas pela sua Chefe de Setor - ..., são comportamentos que não são exclusivos para com o signatário, existindo um historial anterior de diversas situações e colegas que foram vítimas do seu comportamento desrespeitoso e ofensivo, sendo recorrente a mesma destratar colegas, nomeadamente levantar a voz, falar de forma ofensiva, tendo atitudes discriminatórias, gerindo o Setor 1 atualmente conforme as

*suas preferências “pessoais e pontuais”, quer na distribuição do trabalho, quer na forma como divide o seu tempo em apoio aos colegas, situação nas quais muitos outros colegas se queixam, mas por receio, nada dizem, sendo que as situações são presenciadas por várias pessoas que se encontram ainda no setor (outras já fora do serviço, mas que o testemunharam e vivenciaram, como o caso do Dr. ... - (indicado também a final como testemunha) e outros conforme se irá descrever.*

*Todas estas situações foram presenciadas e também vividas na primeira pessoa por todos os ..., a saber os ...: Dra. ...; Dr. ...; ...; Dr. ..., Dra. ... e Dra. ... e outros que irei mencionando mais em concreto, quando as situações assim o exigirem, bem como se refere que outros elementos da equipe do setor ..., também foram objeto de condutas semelhantes, nomeadamente as ... e colegas do Setor ..., a final indicadas como testemunhas, a saber: Dra. ...; Dra. ... e Dra. ....*

*Contudo o signatário irá fazer por manter o foco na sua exposição na sua situação em concreto, mas sendo uma situação generalizada a todos os que trabalham com a signatária, sendo que as entidades a que esta denúncia se dirige, deverão também investigar tais situações para com outros colegas por forma a entender toda a extensão da situação dramática ali vivida.*

*Existem comportamentos da parte da sua Chefe de Setor que se caracterizam por tratar o signatário por “menino”, situação que é repetida, sendo que tal tratamento não tem outra função senão diminuir e humilhar o signatário, pois tais expressões não são feitas com qualquer intuito ou sentido carinhoso. Contudo e ainda que assim fosse, tais expressões são completamente desajustadas do contexto profissional e laboral em que o signatário e a sua chefe de setor se encontram inseridos.*

*Face a tais comportamento e expressões, o signatário por diversas vezes chamou a atenção da sua chefia, contudo, a mesma não alterou qualquer comportamento, mantendo as mesmas expressões irónicas e sarcásticas, sabendo perfeitamente que o signatário não gostava de ser tratado daquela forma em contexto laboral.*

*Essa situação é uma prática reiterada, que ocorre de forma useira, em frente de todos os colegas, sendo do conhecimento dos colegas do sector do ..., bem como dos funcionários dos restantes sectores que se encontram no mesmo piso, que ouvem a conversa quando passam no corredor e que depois em privado “gozam com a situação”, uma vez que a Sra.*

*Chefe de Setor não se incomoda de falar à frente de todos, pertençam estes ao seu setor, ou não.*

*Aliás, nesse sentido, veja-se a mensagem de Boas Festas, na qual a Chefe de Setor – ... se refere a si, como a ... e aos seus subordinados ...” (1 está doente) ...”, referindo-se ao signatário que estava de baixa, situação verdadeiramente insólita e ignóbil, e que mais uma vez tem como finalidade constranger o signatário e bem demonstrativa da sua personalidade... (vide **doc. 1 em anexo -em email de 22-12-2020 enviado à Diretora de ..., com conhecimento a todos os colegas**).*

*O signatário tem 46 anos de idade e trabalha em exercício de funções públicas desde 1997, tendo um registo disciplinar sem qualquer processo de averiguações ou inquérito, em condições muito exigentes de serviço enquanto ... em ... (**doc. 2 – registo disciplinar sem mácula do signatário entre 15-09-1997 e 31-12-2018**), sendo que o comportamento recebido pela sua Chefe de Setor, é verdadeiramente vexante e diminutivo para com o próprio. Outra situação que igualmente constitui uma prática recorrente e reiterada, traduz-se nas chamadas de atenção sobre pretensos erros ou falhas ao nível da tramitação e produção de relatórios, em que a Chefe de Sector, novamente, faz questão de as evidenciar publicamente, fazendo chamadas de atenção públicas, de alta e viva voz perante todos os outros elementos da equipa, situação que constitui uma prática reiterada, porquanto aconteceram dezenas de vezes e na sua esmagadora maioria na presença de todo o sector, em diversos momentos durante o estágio e mesmo depois de este ter terminado.*

*De tais práticas e comportamentos, são testemunhas, todos os colegas de sector ..., quer aqueles que ainda se encontram a trabalhar na equipa, bem como o Sr. ... que também enquanto foi ..., não só os presenciou, como também foi alvo do mesmo tipo de comportamento e saiu em mobilidade.*

*Esta forma de chamada de atenção pública, quanto a pretensos erros, feita de viva e alta voz na presença dos colegas tem como um único objetivo humilhar, desestabilizar, constranger e atacar o signatário na sua autoestima colocando-o numa situação de fragilidade, quer individual, quer perante os restantes colegas de sector.*

*Tal situação é uma prática recorrente, que apesar de não ser exclusiva para com o aqui signatário, uma vez que acontece com a esmagadora maioria dos membros de equipa do setor 1 e de forma recorrente, no seu caso em concreto, se sente profundamente humilhado*

*e constrangido pela forma reiterada de como é tratado no decorrer e no exercício das suas funções.*

*As situações descritas nesta denúncia, situam-se desde que a ... assumiu a situação de Chefe de ..., no tempo que medeia entre março de 2019 e março de 2020, período em que a equipa se encontrava em funções fisicamente no ..., antes de entrar em teletrabalho e posteriormente até o signatário entrar de baixa em 29-06-2020.*

*Em data que não consegue precisar, nos primeiros dias do mês de dezembro de 2019, o signatário foi almoçar como habitualmente à cantina do ..., instalação contígua ao ..., indo também, excecionalmente nesse dia, a sua Chefe de Sector – ....*

*No referido almoço, encontravam-se outros colegas ... (não estagiários) tanto quanto se recorda; Dra. ..., Dra. ... e Dr. ..., sendo que o signatário era o único estagiário presente, e a Sra. Chefe de Setor - ....*

*No final do almoço, aquando da tomada de café no Bar da referida cantina, a Sra. Chefe de Setor – ..., comunicou a todos os presentes que se tinham passado factos e comportamentos de alguma gravidade, por parte do ... e por parte da ..., que poderiam culminar em sanções graves a aplicar aos mesmos. Referiu ainda publicamente que aqueles haviam tido comportamentos graves de violação dos seus deveres enquanto ... ao nível de serviço, contudo, a mesma referiu-se de forma genérica e lançando sobre aqueles a suspeição, fazendo referência expressa aos supra referidos colegas, pela alegada prática de factos lesivos em serviço e informando que muito em breve iria haver desenvolvimentos, nomeadamente procedimentos de natureza disciplinares, situação que segundo ela estavam a ser equacionados para com esses dois membros da equipa do ....*

*À parte de o signatário não ter conhecimento em concreto quanto aos alegados factos, certo é que se sentiu profundamente incomodado e desconfortável com aquele anúncio público, sendo o único ... estagiário presente, não sentiu que aquelas palavras fossem corretas do ponto de vista ético e deontológico para alguém na sua posição.*

*Assim, nesse mesmo dia, depois de regressar a casa, apesar de desconhecer os factos dos quais os colegas ... e a ... poderiam/iriam ser hipoteticamente acusados, tendo em conta a conduta da Sra. Chefe de ..., o signatário contactou os seus colegas colocando-os ao corrente daquilo que havia sido comentado naquele almoço; reiterando aqui novamente que desconhecia quais os factos, contudo, o anúncio público prévio, a atitude, o comportamento*

*e o comentário malicioso por parte da Sra. Chefe de Setor, impeliu-me a contar-lhes o que havia sucedido.*

*Nos dias seguintes quem estava presente no setor apercebeu-se que houve uma reunião entre a Chefe de Setor – ... e os dois ... visados e com a Dra. ..., da qual o ... compareceu perante o sector muito abalado e a ... nesse mesmo dia abandonou o serviço de lágrima “no canto do olho”, sendo notório a sua desilusão. Tanto quanto se sabe, não sofreram qualquer sanção, porquanto os ... em causa, defenderam-se das infundadas e prévias acusações públicas feitas pela Chefe de Setor, por das mesmas terem sido apresentadas “provas” que convenceram a hierarquia da inocência de ambos, foi a informação que constou.*

*O motivo pelo qual me encontro a relatar este acontecimento, deve-se ao facto de que, a Chefe de ..., concluiu e bem, que quem avisou os ... em questão foi o signatário. Com tal circunstância, o que se passou foi que o signatário começou a sentir um tratamento ainda mais discriminatório depois dessa data.*

*Foi-lhe sendo negado sucessivamente apoio para os processos, alegando falta de tempo, passou a falar com o signatário sempre num tom pouco amistoso, hostil, agressivo e indelicado, houve um acentuar das contínuas chamadas de atenção em público, sendo notória uma mudança de tratamento para com a sua pessoa, enquanto profissional da entidade que representava.*

*Outro facto de que o signatário se sentiu igualmente discriminado está relacionado com a atenção e disponibilidade que é necessária por parte da chefia, no acompanhamento do formando, passando, a ser preterido de forma ostensiva e sistemática, sendo que tal comportamento por parte da sua Chefia, também acabou por ter um reflexo na produção do trabalho, pois a sua produção estava em muito ligada à sua disponibilidade, refira-se que o estágio teve a duração de um ano, do qual teve apenas cerca de 100 horas de formação teórica, sendo o restante tempo na situação que se apelida de “on job training”.*

*Ocorreram vários episódios, dos quais vou destacar aqui os que considero mais relevantes e de certa forma mais passíveis de se enquadrar temporalmente.*

**Processo da ...**, para o qual se remete para o teor integral do mesmo.

*No processo em causa, o signatário já tinha o relatório final pronto para apresentar à sua chefe de sector em contexto de estágio e esta ordenou ao signatário que fizesse uma segunda deslocação ao local, situação que pelo qual foi questionada sobre o motivo, tendo-lhe transmitido que não fazia sentido uma segunda deslocação e que o processo estaria pronto para ser objeto de parecer favorável da mesma, tendo a mesma ordenado que o signatário ali se deslocasse novamente.*

*Apesar dos motivos apresentados e uma vez que lhe foi ordenado, o signatário deslocou-se novamente (desta vez em equipa com o colega ...) ao referido ..., sendo que no local fomos ambos recebidos pela Sra.... (remete-se para o referido processo), que era a mesma pessoa que tinha efetivamente recebido os ... (na primeira ação o signatário foi acompanhado pela ...) aquando da primeira ... e identificada como entidade proprietária e responsável, contudo, aquando da segunda visita e aquando da nossa chegada ao local, a Sra.(...) estava sentada a apanhar sol no exterior da moradia e veio de muletas, muito, muito lentamente, tendo demorado cerca de aproximadamente 5 minutos a percorrer uma distância de cerca de 50 metros, distância essa que correspondia ao espaço em que a mesma se encontrava no exterior da vivenda e o portão onde o signatário e o seu colega esperavam, por forma a nos permitir o acesso ao interior das instalações.*

*Para além da Sra. (...) ter muita dificuldade de locomoção a sua expressão facial mostrava-se alterada, tendo a “boca de lado”; com dificuldade em expressar frases completas e tendo esta transmitido que havia sofrido um AVC há cerca de 3 semanas.*

*Estava no local o marido da mesma que acompanhou a ação e que tomava conta dos idosos, uma vez que a Sra. (...) não tinha condições de o fazer e ali se encontrava, porque o casal residia no 1º andar e o ... funcionava no r/c da mesma moradia, situação que já havia sido constatada a quando da primeira deslocação.*

*Como é “hábito” sempre que a equipa ... regressava do exterior (ações ...) a Sra. Chefe de ..., ordenava, independentemente da hora da chegada, muitas vezes fora da hora normal de expediente, que os ... lhe contassem tudo com alguns pormenores sobre o que havia sucedido no terreno, mesmo que fosse fora de horas o regresso.*

*No caso em concreto, ocorreu, como das outras vezes e foi-lhe descrita a situação.*

*Quer logo no decorrer da descrição da ocorrência da ..., quer posteriormente, a Sra. Chefe ..., não perdeu mais uma oportunidade para discutir com o signatário à frente do colega Dr.*

*... e de outros presentes, ordenando-lhe que fosse levantado um “projeto de auto/auto provisório...???”*, alicerçado, na sua opinião pela existência de acumulação de prestação efetiva de trabalho com situação de doença, facto que o signatário se recusou, descrevendo diversas e de forma reiterada o contexto em que a referida Sra. (...) se encontrava quando nos recebeu e que atento tal facto, juridicamente não havia matéria para o fazer.

*Face à recusa, nos dias seguintes a sua Chefe de ... voltou a insistir, destratando novamente o signatário, querendo pressioná-lo a que este levanta-se um “auto provisório” nos termos do supra descrito, contudo, o signatário manteve novamente a sua recusa uma vez que, além de não conhecer a figura jurídica de auto provisório, aquilo que foi presenciado pelos ... no local, não tinha qualquer enquadramento jurídico por falta de preenchimento de requisitos legais para subsumir tais factos num auto, e sabendo-se as respetivas consequências que o mesmo poderia ter, nomeadamente o corte imediato do subsídio de doença da referida Sra..*

*Face a tais recusas, a Chefe de Setor levantou novamente a voz, num tom desordeiro, hostil, e desagradável e discutiu com o signatário, destratando-o mais uma vez em tom grosseiro e deselegante. Mais uma vez, o signatário foi humilhado, rebaixado, afetado na sua dignidade profissional e intimidado perante os colegas.*

**Processo de ...**, para o qual se remete para o teor integral do mesmo.

*Este foi mais um processo em que o signatário e a Sra. Chefe ... estavam em desacordo quanto à solução jurídica para o mesmo, pois aquela entendia que o estabelecimento em causa deveria ser tratado com um ..., ordenando ao signatário, após a descrição da ação fiscalização, para assim tratar a situação factual encontrada no referido estabelecimento.*

*Contudo, e mais uma vez, o signatário não concordou com a decisão da sua Chefe de Setor, expondo os motivos legais pelos quais não podia concordar com tal decisão e mais uma vez, o que voltou a ocorrer é que o signatário foi novamente destrutado e humilhado, tendo a sua Chefe de Setor na presença da equipa nas instalações, levantando a voz, dizendo-lhe que tinha de fazer como ela estava a dizer, que ela é que sabia.*

*Tais factos ocorreram novamente na presença dos demais elementos da equipa que se encontravam no setor.*

*Fazendo valer a sua posição de Chefe, entendeu obrigar o signatário a elaborar o relatório com o modelo base de ... que esta queria fornecer, no qual o signatário defendeu que o estabelecimento se encontrava licenciado e legal, existindo apenas uma irregularidade porquanto a entidade gestora encontrada no local era diversa daquela que constava no licenciamento, pois existia uma Licença, nunca podendo aquele ... ser tratado como ilegal.*

*É importante referir que tais situações deixavam a sua Chefe profundamente “irritada”, sempre que era confrontada com soluções jurídicas contrárias às suas, na medida em que, não obstante o facto de apesar dos seus muitos anos de serviço, não tem formação jurídica e segundo as suas palavras “o Direito é só saber ler”.*

*A Chefe de Setor tem a sua formação na área de ..., pelo que, sempre que surge uma situação que a mesma não domina, reage sempre profundamente irritada e entende sempre qualquer questão nova, como um desafio à sua autoridade, uma vez que não domina os conceitos jurídicos base, nem tem uma visão sistemática do ponto de vista jurídico.*

*No caso de alguém se aperceber de algo menos correto da sua parte, tentando explicar uma situação em concreto, a Sra. Chefe de Setor, entende de imediato, tal explicação, como incumprimento de ordens, destrutando subseqüentemente o signatário ou quem quer que seja que não concorde com a sua posição.*

*Neste caso em concreto, o cumprimento das ordens da Sra. Chefe de Setor, corresponderia à prática de um erro grosseiro do ponto de vista jurídico ao qual o signatário não poderia aceder, situação que era recorrente, sendo que neste caso e face à minha recusa, a mesma ainda levou o problema superiormente, colocando a questão à Diretora de ..., que, como não podia deixar de ser, teve que dar razão ao signatário, não podendo aquele processo ser tratado como um ... sem licença como pretendia a Sra. Chefe de Setor – ....*

*Tais situações ocorrem sistematicamente, porquanto a Sra. Chefe de Setor, uma vez que as suas dificuldades do ponto de técnico-jurídico, são elevadíssimas, quando o signatário e outros colegas (à exceção da Sra. Chefe de Setor, todos os restantes ... do Setor são formados em Direito) que a confrontam muitas vezes com factos objetivos e técnico-jurídicos que a mesma não conhece e não sabe, sendo que o seu comportamento passa a ser o que atrás se referiu e tem sempre como finalidade hostilizar, maltratar, ofender, perturbar e constranger o signatário ou quem quer que seja que não concorde com a mesma.*



*Os comportamentos da Sra. Chefe de Setor são de tal ordem, que os colegas do setor ao lado – ..., chegaram a comentar com o signatário, quando ninguém estava por perto, que era muito difícil, pois a sua Chefe de Setor tinha um passado de histórias de maus tratos e abusos, e que tinha, entre outros já destrutado inúmeras outras pessoas no passado e avisaram-se para eu ter cuidado, pois a Sra. Chefe de Setor era vingativa, dando-me do alguns exemplos e também referido situações várias, que são de conhecimento, mais ou menos público, recordo-me aqui de uma falada, relativa à ...a Dra. ..., do ... (indica-se a final também como testemunha), que tem um problema de saúde que lhe afeta a mobilidade, e que chegou a ser destrutada e chamada de “deficiente” e sem qualificações para ali trabalhar pela ..., facto que entre outros levou aquela a pedir para sair da equipa do ... e mudar para o ...*

*Mas tal não é caso único, pois situação idêntica aconteceu também com as Colegas Dra. ... e Dra. ..., ambas que pediram para mudar para o ..., isto por parte de ... mais antigos, sendo que diversos ..., solicitaram no passado a transferência do ... para o ..., devido a não quererem trabalhar com a ..., devido a questões de tratamento e congêneres das aqui descritas.*

**Processo do ... (Auditoria Financeira – Dra. ...); ..., atribuído ao signatário); ... (Auditoria Jurídica – Dra. ...), remetendo-se para o teor integral dos mesmos.**

*Este foi talvez o processo mais marcante para o signatário teve durante todo o tempo e pelos piores motivos, tendo culminado, num destrato verbal ocorrido no dia 23 de dezembro de 2019, ocorrido na presença de uma outra colega do Sector ..., ... (há data também estagiária no ...) e outros de gravidade ainda maior que descreverei de seguida.*

*Uma das situações foi o “apagar” literalmente de um Relatório a fundamentação jurídica de suporte a uma resposta à denúncia feita pelo signatário no ... (...), como passo a explicar:*

*O signatário esteve em casa a trabalhar em casa em dia de descanso, Domingo, dia 22-12-2019, até às 23H00 e fez a resposta à matéria denunciada no tocante à Creche e enviou um email para a sua Chefe de Setor – ...; para a Colega Estagiária ... e para a ... (**doc. nº 3 – email e relatório integral anexo ao mesmo – vide ali fls. 66 a 67 do mesmo**), no qual se pode alcançar o tratamento devido à matéria em termos jurídicos.*

*Assim, analisada a conduta do pai e da instituição em si, conclui que de forma grosseira a instituição teve uma conduta violadora da matéria no tocante às regras de inscrição, que grossos modos obrigam ao consentimento de ambos os pais em todo o processo.*

*No dia seguinte dia 23-12-2019, a ..., promoveu a propósito deste mesmo processo uma reunião de trabalho na sala de reuniões existente no piso 9º, pois o processo envolvia ... dos dois setores 1 e 2, no qual, para além do signatário e da sua Chefe de Setor, estava presente e testemunhou a ....*

*No decorrer de tal reunião, e na presença da ... supra referida, conforme atrás referido, a sua Chefe - ..., mais uma vez, levantou a voz e gritou, sendo que tal atitude deixou o signatário profundamente envergonhado e humilhado, pois pouca confiança tinha com a outra colega, sendo que essas palavras que até hoje lhe ficaram gravadas na memória, ao se dirigir em tom exaltado e disse:*

***“Então o menino não sabe que o Regulamento Interno da instituição se sobrepõe à Lei??”.***

*Do ponto vista jurídico tal afirmação é de todo desprovida de qualquer sentido, mas tais comportamentos por parte da Sra. Chefe de ..., voltaram a ocorrer, porque mais uma vez, o signatário se opôs à alteração do tratamento à resposta à matéria denunciada.*

*Assim, por seu punho, pois a referida ... é que escreveu todo o relatório nessa tarde e contra a vontade do signatário, que após tal destrate não fez mais comentários, a ... reformulou a resposta à matéria denunciada que o signatário tinha feito e contra a sua vontade (**vide doc. nº 4 – email e relatório integral anexo ao mesmo, em especial fls. 69 a 71**) na qual podem verificar pela análise das mesmas que a ..., de forma deliberada alterou a base legal que constava da mesma e juntou naquele local um questionário de satisfação que nada revelava naquele sede, a não ser beneficiar de forma ostensiva a instituição, entre outros, impedindo também que a final, ao nível das conclusões do relatório em si, não fossem retiradas as devidas ilações de tal e fazer eventuais imputações das mesmas à instituição, protegendo o incumprimento da Lei naquele tocante, de forma deliberada.*

*Voltando um pouco atrás para enquadrar e melhor explicar o sucedido, começando por dizer que neste Relatório a Dra. ... quis, sob o pretenso pretexto de querer ajudar, assumir uma*

*posição de “relatora” do mesmo desde o início, sendo que aquilo que o signatário presenciou foi que o verdadeiro propósito era “conduzir” o mesmo para uma determinada solução... conforme atrás ficou objetivamente demonstrado.*

*Ao signatário foi distribuído o ... relativo à ... acima identificado, e diga-se que grosso modo tudo se encontrava dentro da legalidade, nomeadamente no tocante às instalações e pessoal, contudo quanto ao objeto da denúncia que determinou a abertura do mesmo, feita pela mãe e na qual o signatário a elaborou a - Resposta à Matéria Denunciada – sendo que da análise jurídica, quanto ao comportamento e tramitação do processo de inscrição da criança na instituição, o signatário apurou que a instituição violou diversas normas legais, pois o pai, entre outros, inscreveu sem o consentimento da mãe e com a conivência da instituição o seu filho naquela, contrariando o disposto na Lei à qual a instituição estava obrigada observar, nomeadamente, a recolher o consentimento de ambos os pais para tal, o que não sucedeu. Tratava-se de uma violação grosseira das regras legais no tocante ao consentimento e processo de inscrição por parte da instituição em análise, tendo que a ... - Chefe de Setor reformulado, contra a vontade do aqui signatário, primeiro pressionou à “suavização” daquela resposta, sendo que depois acabou mesmo, com a oposição do signatário, por redigir completamente de novo a resposta à matéria denunciada, omitindo tal e isentando a instituição de qualquer violação da Lei.*

*Situação que foi discutida e que o signatário insistiu por diversas vezes até ao limite, culminando na frase supra descrita e na reformulação completa da resposta à matéria denunciada em benefício da instituição, sendo tal diretamente provado pela simples análise e do confronto de fls. 66 e 67 do email do aqui signatário do dia 22-12-2019, com o email da ... do dia seguinte – dia 23-12-2021, após a reunião, redação feita por si -vide fls. 69 a 71, cuja reformação foi total.*

*Mais uma vez e na referida reunião, na presença de terceiros, no caso testemunhado pela ..., voltou o signatário a ser constrangido, humilhado e vexado.*

*Mais tarde o signatário veio a saber de forma informal, que uma das sobrinhas da Chefe de ..., trabalhava naquela instituição, bem como que pelo menos uma das suas sobrinhas netas era ali também utente, sendo tal conduta, quer do ponto vista deontológico e ético, seria de esperar uma atitude de não ingerência no processo, sendo que, o que se verificou, foi exatamente o contrário.*

*Isto no tocante à ..., pois, devido à baixa médica da Colega ..., o signatário também teve que entrar e “agarrar” na parte de auditoria jurídica que estava atribuída à Colega ... e também ali foi notório, na sua opinião, a interferência no desenrolar do relatório, quer mantendo em si a redação do mesmo e procurando finalizá-lo o quanto antes, dando-o por concluído, no sentido de isentar a instituição, situação que foi em dada altura refutada pela Chefe de ..., que assumiu uma maior preponderância na parte final do mesmo e não aceitou tal, obrigando à reformulação do documento no tocante à auditoria jurídica, que se mostrava intrinsecamente ligada à Auditoria Financeira, cuja ... estava sobre a sua dependência funcional e também em período de estágio, levantando algumas irregularidades em termos de análise relativamente à instituição, algumas que o próprio signatário também alertou e que foram ignoradas deliberadamente pela ..., sendo que, entretanto, o signatário entrou de baixa e deixou de acompanhar tal processo, desconhecendo o que sucedeu subseqüentemente.*

***Outras das situações de maus tratos, são as apelidadas idas ao “...”.***

*O “...” foi a denominação dada pelos ... do Setor, sempre que tinham que ir discutir Relatórios com a sua Chefe, ora na sua secretária, ora numa mesa redonda, ambas sitas no open space onde se localiza fisicamente o ....*

*Ou seja, as discussões de Relatórios eram públicas, que além de vexatórias, desconcentravam todos os restantes trabalhadores/... que ficavam muitas vezes completamente indignados com o tratamento dado aos colegas. Assim, além de “massacrar” as vítimas, ainda impedia que os restantes conseguissem trabalhar, contribuindo para um mau estar geral. Isto era uma situação recorrente e presenciada por todos, inclusivamente pela cadeia hierárquica.*

*Note-se, fazendo a devida comparação com o comportamento profissional e adequado tido pela Chefe de ..., que tinha o cuidado de reunir SEMPRE individualmente, um a um, com todos os ... sob a sua alçada, de forma privada na sala de reuniões existente no piso para o efeito, onde a discussão dos processos era feita, em privado e de forma profissional.*

*Diga-se também, que tal espaço fica a uns meros 10 metros da localização do setor onde o signatário e restantes colegas desempenham funções e estava maioritariamente disponível e podia até ser objeto de marcação prévia para o efeito.*

*Apesar de tal, a Chefe do ..., fazia questão de reunir com os elementos individualmente num espaço aberto, onde era visível e audível a forma como eram tratados os seus ..., discutindo, com repreensões verbais, em tom alterado, humilhando de forma consciente e reiterada todos os seus subordinados, dando-lhes um tratamento ofensivo na sua dignidade pessoal e profissional, isto na presença de todos os colegas que o podem atestar, incluindo, o ..., que não só os presenciou, como também os vivenciou e testemunhou.*

*Para além de utilizar a mesa existente no meio da sala, a discussão de relatórios também era muitas vezes realizada na sua secretária, localizada numa extrema do nosso open space, mas que também era audível por todo o setor, ao invés de o fazer em privado.*

*Foi um comportamento reiterado para com o signatário e outros colegas, no qual esta os chamava a sentar-se na mesa que fica localizada no meio da sala e a viva voz, para que todos os colegas ouvissem, tratava-nos e rebaixávamos com chamadas de atenção de forma humilhante e indigna, que para com o signatário, quer perante outros, sendo que as pretensas chamadas de atenção a determinadas irregularidades nos relatórios, diga-se, na esmagadora maioria das vezes, eram questões de redação, que nada tinham a ver com a análise jurídica. Comportamento humilhante que deixava o signatário muito constrangido, pois tal não é de todo, uma forma digna de tratamento, tanto mais que, como referido, existia uma sala que pode ser utilizada para esse efeito, que dista, a apenas alguns metros do local onde fisicamente os ... estavam.*

*Refira-se que tal situação era do conhecimento da Diretora do ..., que brincava com o sucedido, quando entrava na sala do ... e perguntava aos presentes se alguém já tinha ido ao ... naquele dia, etc., pois os ... informaram-na em pleno setor o nome que davam à situação, motivando uma situação de riso generalizado, dizendo a mesma, à ..., que não podia fazer isso, mas a realidade é que os vexames continuaram aos olhos de todos e ninguém fez nada para que tais abusos parassem.*

### **Do trabalho fora de horas.**

*Depois do episódio referido acima que envolveu os Colegas ... e ..., a Chefe de ..., começou a mostrar-se muito indisponível para com o signatário, apenas mostrando alguma*

*disponibilidade fora do horário normal de expediente, na esmagadora maioria depois das 17 horas, sujeitando assim a que o signatário, muitas das vezes não pudesse dar assistência ao seu filho (que vive em guarda partilhada, tendo aquele que ir sozinho para casa de transportes depois de sair da escola), pois o signatário ou aproveitava a sua ajuda nesse tempo ou então não tinha apoio para os relatórios, que se diga, não eram alterados na solução jurídica, como atrás referi e aqui reitero, mas sim os ... estagiários eram obrigados a usar o português conforme a Chefe de ..., que ela própria os rescrevia quase na íntegra Ou seja, os ... Estagiários, onde se incluía o signatário, tinham de ir ao pormenor de usar as palavras e expressões, que a Chefe de Setor forçava, não alterando as soluções jurídicas ou os factos, mas obrigando muitas vezes o signatário e os outros a refazer quase totalmente todos os relatórios, apenas para que as expressões e as palavras fossem como a mesma gostava. Não era alterada a essência dos factos ou da solução jurídica vertida, o que por si só, também demonstra, o tratamento humilhante que o signatário sofria e os restantes colegas, situação que era transversal a todos os elementos.*

*Aliás, tal é facilmente perceptível para quem olhar e analisar os Relatórios do ..., que inclusivamente chegou a ser comentado por colegas do que recebiam os extratos dos relatórios do nosso setor que eram enviados quando encontrávamos situações e irregularidades ao nível de trabalhadores e beneficiários competência daqueles, e estes que se apercebiam que os mesmos relatórios, independentemente do ..., pareciam todos escritos pela mesma pessoa.*

*Aliás, o trabalho fora de horas, foi situação presenciada pela própria Diretora de Departamento – Dra. ..., que muitas vezes também trabalhava até tarde e ao sair passando pelo ... e ao aperceber-se que o signatário ali estava, chegou a chamar à atenção da ... na minha presença, no sentido que esta deveria deixar os ... saírem a “horas”. Mas como é seu apanágio, e faz parte da sua personalidade, a Chefe de ..., continuou a usar tal expediente mesmo depois de ser chamada à atenção.*

*Veja-se o registo dos pontos biométricos, em que alguns colegas trabalhavam muito para além das horas, comparando-os com os do setor 2, que faziam menos horas, mas cuja produtividade é muito maior, pois existe um clima adequado, profissional, com serenidade e tranquilidade.*

*Refira-se que o último relatório de estágio em período de estágio do signatário, foi entregue em SAF e recebeu na mesma hora parecer favorável da sua Chefe de Setor, no dia 29-12-2019, último dia útil do ano de 2019 e do estágio pelas 19.00h. Como é sabido, cada ... para ter aproveitamento positivo e poder concluir o estágio com sucesso, teria de concluir 12 processos.*

*Assim, o último relatório feito pelo ... signatário foi no ... (remete-se tal pesquisa para o programa informático S.A.F., uma vez que o signatário a este data já não tem acesso ao programa e não se recorda do nº do mesmo), sendo que o mesmo tentou obter muito antes de tal data a colaboração da sua Chefe de ... para apresentar o mesmo vários dias antes do término do estágio, sendo que aquela sempre arranjou desculpas e foi adiando, adiando a situação, até ao último dia útil do estágio, obrigando o signatário “a ir ao ...”, volto a dizer, no último dia do estágio, e fora de horas, pelas 19h, sendo então o processo concluído e dado o respetivo parecer naquele mesmo momento. Sendo que tal situação não foi mais do que para humilhar o signatário e fazê-lo estar em sofrimento de forma indigna.*

*Veja-se que a Chefe de Setor tinha na sua mão todo o poder, pois nos termos da Ata de Reunião do Júri do concurso, a nota de estágio era composta em 60% pelo orientador; 25% pelo relatório final apresentado pelo trabalhador e 15% para as ações de formação. Veja-se que quanto à formação, devido a dificuldades de obtenção de certificados, todos receberam nota máxima neste tocante, ficando assim na prática na mão da ..., 75% da nota de avaliação dos estagiários.*

*Ora como é obvio, sem aquele processo feito e fechado o signatário não iria atingir os objetivos do estágio, sendo que todo esse tempo de espera provocou uma enorme ansiedade no signatário, pois sem esse processo concluído o seu estágio estava em risco, facto que era obviamente do conhecimento da Sra. Chefe de Setor, sendo que essa conduta não foi mais que um tratamento também discriminatório e desumano, para com o signatário, pretendendo apenas humilhá-lo e atingi-lo na sua dignidade mais uma vez.*

*Mais, diga-se que no dia 03 de dezembro de 2019 o signatário comunicou a situação dos abusos à Dra. ... – Diretora do ..., em encontro havido no seu gabinete, realizada no seguimento de pedido do signatário (**vide doc. nº 5**).*

*Mais, no dia 30 de junho de 2020, foi também enviado um email à ..., com conhecimento à Diretora do ..., em que o signatário informa que estava a ser destrutado (**vide doc. nº 6**).*

*Ou seja, nada foi feito para ajudar o signatário. Diga-se que o signatário enquanto teve de baixa, cerca de 8 meses - doc. nº 7, não recebeu qualquer contacto ou telefonema por parte de nenhum Diretor do Departamento ou da sua Chefia para se inteirar da situação, ninguém ligou para saber do seu estado de saúde, pese embora todos os colegas ... do Setor e outros falaram com o signatário e disponibilizaram o seu apoio, procuram saber como estava e dar apoio moral.*

*Mais recentemente o signatário dirigiu e trocou os emails que se anexam, como **doc. nº 8**, remetendo-se para o teor integral dos mesmos, com a sua Chefe de Setor – ... e com a Diretora do ..., colocando em conhecimento a Diretora do Departamento de ... e o Diretor de ... – Dr. ..., expondo quer o seu descontentamento com o método escolhido para avaliação dos ..., bem com em ponto prévio denunciou novamente a forma como era (des)tratado, explicando como a sua Chefe de Setor – ..., sabendo que este estava de baixa de serviço, lhe enviou um email para um assunto tão sério, como se algo banal se tratasse ou que fosse exigível ao signatário, que se encontrava de baixa médica, tivesse que ir diariamente ao seu email, ignorando de forma expressa um pedido feito.*

*Situação que sua Chefe de Setor, reagiu **ameaçando** com processos (vide teor dos emails – **doc. 8**). Ou seja, estando de baixa o signatário, apenas, em regra uma vez por mês abria o email de serviço para ir buscar o recibo vencimento, não abrindo as centenas de emails enviados para si durante os últimos 8 meses por parte da sua Chefe de Setor.*

*Estamos a falar de centenas de emails que estavam na sua caixa de email profissional, dos quais abriu uma dúzia deles, tranquilo, pois caso fosse algo urgente, uma vez que tinha feito um pedido expresso à sua Chefe de Setor (**vide doc. nº 9**) nesse sentido, que caso alguma situação urgente esta o contactaria para o email pessoal ou por outra forma, que se assegurasse a possibilidade de contraditório face algo que requerer-se uma ação da sua parte, o que não sucedeu, mais uma vez, estamos perante um tratamento discriminatório para com o signatário, que fez com que só tivesse conhecimento através dos colegas que o avisaram já decorridos 4 dias do envio do email, situação que vem na esteira da discriminação que o signatário é alvo por parte da sua Chefe de ..., que ultimamente e de forma constante tudo fazia para o prejudicar.*

*Diga-se, que nem era necessário que o signatário o tivesse feito, o bom senso assim o indicava, mas como o propósito é sempre velado em prejudicar.*



*Qual também não é espanto do signatário, quando lhe é negado o pedido de prorrogação de prazo por mais 5 dias (**doc. nº 10 e 11**), e também não lhe é dada a possibilidade de se reunir com os Dirigentes do Serviço, que se mostraram indisponíveis face ao teor dos emails constantes e juntos supra através do **doc. 8**.*

*Veja-se que os 5 dias para apresentar e expor uma situação com estes contornos, como se pode verificar pela extensão das mesmas, é obviamente pouco tempo, sendo que negar a extensão desse prazo é por si só também um comportamento que poderá ser entendido no contexto de assédio, pois veja-se que o prazo legal para o efeito, é o prazo de 10 dias previsto no Código de Procedimento Administrativo e ainda que não o fosse, nenhum prejuízo adviria de conceder mais 5 dias.*

*Veja-se também que o pedido do signatário é enviado para a Diretora do ... num dia útil, bem cedo, pelas 8H00 na sexta-feira de dia 26-02-2021, e que a Diretora de ..., opta por responder ao signatário no dia seguinte, sábado de manhã e informa-o subsequentemente que fará dirigir ao Departamento de Recursos Humanos uma participação contra o signatário, situação "que é no mínimo "surreal", podendo, inclusive, o signatário entender tal comportamento como uma represália à denúncia dos factos relatados – **doc. nº 11**.*

*O signatário respondeu a esse email, remetendo-se aqui e neste tocante, integralmente para resposta constante do **doc. nº 12**.*

*Devido a todas estas situações e ao acumular de stress devido ao tratamento dado o signatário durante todo este tempo, sucedeu que no dia 27-05-2020, encontrava-se em casa e sofreu uma dor forte no peito e teve que ligar para o nº 112, tendo sido levado por ambulância do INEM de Urgência para o Hospital ..., onde fez vários exames e se apurou que a dor forte sentida no peito e as palpitações e dificuldade em respirar, não se tratavam de sinais do foro cardíaco, mas sim devido ao acumular de ansiedade e que se traduziu, como é conhecido vulgarmente como um "ataque de pânico", situação que nunca tinha sucedido ao signatário - **vide doc. nº 13**. Se assim for solicitado poderei juntar o relatório do episódio de urgência que corresponde à descrição factual supra, ou se assim entenderem, desde já autorizo as entidades destinatárias desta denúncia a solicitá-lo diretamente, se entenderem importante para comprovar o supra aludido.*

*Mais, o signatário mais tarde teve que procurar apoio psicológico para o ajudar a lidar e enfrentar com a situação, conforme atestado que se anexa (doc. nº 13) cujo teor se dá aqui integralmente por reproduzido e que descreve de forma precisa o enquadramento da situação e para o qual se remete na íntegra, indicando-se também como testemunha, se assim for considerado imprescindível, o seu próprio terapeuta; a saber, Dr. ...*

*O comportamento da Sra. Chefe de Setor, incorpora diversas atitudes que, ao longo do tempo, destabilizaram, perturbaram, constrangeram o signatário, afetando a sua dignidade profissional, provocando-lhe receio e angústia, que ao longo do tempo se foi agudizando, levando o signatário a concorrer por mobilidade para o serviço ..., sito em ..., fora da área metropolitana de Lisboa, sendo que tal facto, deveu-se unicamente ao facto dos comportamentos e atitudes tidos para com a sua pessoa, enquanto profissional do serviço.... Refira-se também a este propósito, que o signatário ao sair em mobilidade abdica do suplemento de função ... (não existe na ...), cujo valor se cifra em cerca de 385€/mensais, mas perante a situação vivida, não lhe restou outra possibilidade, mesmo com prejuízos pessoais.*

***Tendo em conta os factos supra referidos, entende o aqui signatário que a existência das diversas condutas por parte da sua Chefe de Setor, ainda que hipoteticamente e se analisadas de forma isolada, possam não ser consideradas ilícitas, quando globalmente consideradas, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo e a finalidade pretendida, que foi constranger o signatário, consubstanciam, no seu entendimento, não só práticas discriminatórias, mas também, comportamentos que revestem a forma de assédio moral no local de trabalho.”***

*(...)”*

**1.2.** Por correio eletrónico datado de 22.03.2021 a CITE solicitou ao trabalhador queixoso e supra identificado declaração de autorização para efeitos de contraditório com a entidade empregadora, ao que o mesmo respondeu e juntou, por correio eletrónico da mesma data.

**1.3.** Na sequência da queixa do trabalhador apresentada à CITE, bem como do teor dos documentos que instruíram a presente queixa, e tendo presente como princípio que, por um lado, 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, do sexo, e por outro, é proibida a prática de assédio, moral ou sexual, procedeu-se à notificação da entidade empregadora, em 25.03.2021, por carta registada, com aviso de receção, para prestar informação, no prazo de 10 (dez) dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.

**1.4.** Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, por carta registada datada de 09.04.2021 e rececionada em 12.04.2021, informar que:

*“(...) Na sequência do v/ ofício supramencionado informa-se essa Comissão de que por deliberação de 31.03.2021 do Conselho Diretivo deste Instituto, foi decidido instaurar processo especial de inquérito aos factos que haviam sido denunciados pelo trabalhador a que se refere a queixa apresentada nessa Comissão.*

*Mais se informa, que aquando das respetivas conclusões, será essa Comissão notificada das mesmas para o que for entendido por conveniente.*

(...)

**1.5.** Atenta a informação da entidade empregadora e constante do ponto supra, a CITE remeteu àquele serviço, por correio registado datado de 29.04.2021 ofício sob o n.º S-CITE-2913/2021, a informar que:

*“(...)*

*Na sequência do V/ ofício supramencionado e ao qual foi dada prestada a devida atenção, cumpre informar V. Exas. que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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 - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.*

*No âmbito das suas atribuições, designadamente a prevista na alínea g) do artigo 3.º do referido diploma, a CITE presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional.*

*É ainda competência da CITE, nos termos da alínea f) do artigo 3.º do supra identificado diploma, 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.*

*Da análise do processo, verifica-se que o trabalhador queixoso, no dia 01.03.2021 apresentou queixa nesta Comissão. Concomitantemente e na mesma data, denunciou igualmente junto desses serviços os factos agora em apreço.*

*Por outro lado, verifica-se que por carta registada com A/R datada de 22.03.2021 e rececionada por esses serviços em 26.03.2021, foi remetido o ofício sob n.º 1892/2021 para efeitos de contraditório, dando à entidade empregadora o prazo de 10 dias, para, caso assim o entendesse, dizer o que tivesse por conveniente.*

*Em 12.04.2021, a CITE rececionou ofício de V. Exas. sob o n.º DRI-I/NAJC Proc. n.º 027/2021, no qual mencionam que “na sequência do v/ ofício supramencionado informa-se essa Comissão de que por deliberação de 31.03.2021 do Conselho Diretivo deste Instituto, foi decido instaurar processo especial de inquérito aos factos que haviam sido denunciados pelo trabalhador a que se refere a queixa apresentada nessa Comissão. Mais se informa, que aquando das respetivas conclusões, será essa Comissão notificada das mesmas para o que for entendido por conveniente.”*

*Atendendo ao exposto, serve o presente para informar que esta Comissão decidiu prorrogar em 10 dias o prazo de resposta para efeitos de contraditório.*

*Informa-se ainda que, findo tal prazo, a CITE irá emitir parecer relativamente à queixa apresentada.*

*(...)”*

**1.6.** Por correio eletrónico datado de 29.04.2021, a CITE remeteu ao trabalhador ofício datado de 26.04.2021, nos seguintes termos:

*(...)*

*Atento o expediente remetido a esta Comissão por correio eletrónico datado 10.03.2021 solicita-se, que no prazo de 10 dias, seja enviado, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo*

118.º do Código de Procedimento Administrativo, os depoimentos escritos das testemunhas arroladas, devidamente certificados, por quem presta as declarações.

(...)"

1.7. Por correio eletrónico datado de 10.05.2021, a CITE rececionou e-mail do trabalhador, nos seguintes termos:

"(...)

O signatário, ..., notificado no âmbito do Processo - CITE-QX/722/2021 para juntar os depoimentos das testemunhas por si arroladas, vem em resposta **juntar o depoimento por escrito da testemunha ...**, uma vez que esta é a única testemunha daquelas que foram indicadas na denúncia que não se encontra a prestar serviço no ... e assim, não se encontra sobre a alçada disciplinar ou sob a direção e ordens do visado na denúncia, sendo que todos os outros, pelos motivos indicados o signatário não os contactou, por estes se poderem sentir constrangidos ou colocá-los em situação de poderem sofrer eventuais represálias, entendendo que os mesmos prestarão declarações/depoimentos se assim forem notificados para os efeitos por entidades oficiais.

(...)"

1.8. Até à presente data, a CITE não recebeu qualquer resposta por parte da entidade empregadora supra identificada.

1.9. Com a denúncia apresentada pelo trabalhador, foram juntos os seguintes documentos:

- **Doc. 1** – E-mail datado de 22.12.2020 remetido pela Chefe de Setor à Diretora de ... e demais colaboradores/as do departamento
- **Doc. 2** – Registo disciplinar do trabalhador denunciante
- **Doc. 3** – E-mail remetido em 22.12.2019 referente ao Processo do ...
- **Doc. 4** – E-mail remetido em 23.12.2019 referente ao Processo do ...
- **Doc. 5** – E-mail remetido em 02.12.2019 à Diretora do ... a solicitar reunião \*
- **Doc. 6** – E-mail remetido em 30.06.2020 à Chefe de Setor com conhecimento à Diretora do ...
- **Doc. 7** – Relatórios médicos das intervenções cirúrgicas a que o trabalhador foi submetido

- **Doc. 8** – E-mail remetido pelo signatário em 15.02.2021, para a Chefe de Setor, com conhecimento à Diretora do ..., Diretor do ... e à Diretora do Departamento de ..., resposta ao trabalhador dada pela Chefe de Setor em 18.02.2021, resposta do trabalhador à Chefe de Setor por e-mail remetido em 18.02.2021, resposta por e-mail ao trabalhador dada pela Diretora do ... em 19.02.2021, resposta do trabalhador à Diretora do ... em 22.02.2021;
- **Doc. 9** – E-mail datado de 31.08.2020, remetido pelo trabalhador à Chefe de Setor;
- **Doc. 10** – E-mail remetido pelo trabalhador datado de 26.02.2021 à Diretora do ... a solicitar prazo para apresentação da defesa
- **Doc. 11** – E-mail datado de 27.02.2021, que corresponde à resposta da Diretora do ... ao email do trabalhador remetido em 26.02.2021
- Doc. 12** – E-mail datado de 27.02.2021, correspondente à resposta do trabalhador ao e-mail remetido pela Diretora do ..., no que respeita à prorrogação do prazo
- **Doc. 13** – Episódio de Urgência no Centro ...
- **Doc. 14** – Atestado médico passado pelo psicólogo Dr. ...

## 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 ... 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.** O artigo 6.º n.º 1 do Tratado da União Europeia vem estabelecer que a União Europeia reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos fundamentais da União Europeia, de 7 de dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de dezembro de 2007, em Estrasburgo, atribuindo-lhe o mesmo valor jurídico dos Tratados.

**2.5.** E, prevê a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no artigo 1.º que “A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida”, o artigo 3.º refere que “todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua integridade física e mental”.

**2.6.** 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).

**2.7.** 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).

**2.8.** 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).

**2.9.** 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.

**2.10.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.

**2.11.** No âmbito do ordenamento Jurídico Português, a Constituição da República Portuguesa, desde logo no seu artigo 1.º, estabelece o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

**2.12.** O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, considerado como referência axial de todo o sistema de direitos fundamentais<sup>2</sup>, constitui o valor absoluto da pessoa, assumindo-se como fonte de direitos inalienáveis.

**2.13.** O artigo 9.º da CRP estabelece 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

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

<sup>2</sup> MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui - Constituição da República Portuguesa Anotada, TOMO I, 2.ª ed. pág. 79



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 (...).

**2.14.** 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.

**2.15.** No capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias pessoais, a CRP, determina no seu artigo 25.º, o “*Direito à integridade pessoal*”, referindo que “*A integridade moral e física das pessoas é inviolável.*”

**2.16.** 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.

**2.17.** 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:

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

**2.18.** Estes princípios e Direitos reconhecidos na ordem jurídica Comunitária e Constitucional, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente no 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”*

**2.19.** 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.

**2.20.** Na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, o artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação” determina que:

“(…) 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) (...).

**2.21.** Importa elucidar que a discriminação pode ser direta ou indireta (art.º 23.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Código do trabalho).

**2.22.** 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.

**2.23.** 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.

**2.24.** 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.

**2.25.** 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.

**2.26.** 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.”*.

**2.27.** Acresce que a prática de ato discriminatório lesivo do/a trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

**2.28.** Estão previstos como deveres do empregador, no artigo 127.º, n.º 1, alínea a)<sup>3</sup>, e alínea c) do Código do Trabalho, nomeadamente *“Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio”* e *“Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”*.

**2.29.** Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017 de 16.08, o Código do Trabalho,

---

<sup>3</sup> Alterado pelo Artigo 2.º da Lei n.º 93/2019 - Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04, em vigor a partir de 2019-10-01

vem expressamente proibir a prática de assédio.

**2.30.** O assédio moral, também conhecido por *mobbing*, encontra a sua definição legal no n.º 2 do Artigo 29.º do Código do Trabalho, que determina: “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.”

**2.31.** O assédio moral, considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objetivo de o 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.

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

**2.33.** 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*”.

**2.34.** 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.

**2.35.** No entanto, conforme esclarece 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.”*

**2.36.** 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, 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”.

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.”

**2.37.** 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.”*

**2.38.** 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.

**2.39.** 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 iminentes 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, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, nomeadamente, o assédio. Em paralelo ao atrás aludido, referir ainda, o art. 126º, de harmonia com o qual o empregador e trabalhador devem proceder de boa-fé no 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 trabalhador.

**2.40.** Por outro lado, 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.

**2.41.** Segundo aquele autor o assédio revela-se como comunicação hostil e antiética dirigida de forma sistemática, por uma ou mais pessoas, a um indivíduo, com caráter 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.

**2.42.** 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.

**2.43.** Por fim, 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.

**2.44.** Ou seja, o denominador comum às várias definições de assédio moral que vêm sendo desenvolvidas é a violência psicológica.

**2.45.** 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.

**2.46.** 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.

**2.47.** 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.

**2.48.** 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.

**2.49.** 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*.

**2.50.** 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.

**2.51.** O comportamento assediante é premeditado e reiterado.

**2.52.** 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.



### III - O CASO CONCRETO

**3.1.** Pese embora, no caso concreto, a entidade empregadora tenha aberto um processo de inquérito e entenda que só após aquele, dará conhecimento à CITE do resultado do mesmo, o certo é que o trabalhador no mesmo dia em que remeteu a exposição à CITE também remeteu uma exposição a denunciar tais práticas de assédio moral à entidade empregadora. Tal denúncia foi remetida em 01.03.2021 e só por deliberação do Conselho Diretivo daquele Instituto de 31.03.2021, foi decidido instaurar um processo especial de inquérito.

**3.2.** Aliás, refira-se desde já, que não se afigura perceptível o motivo pelo qual a denúncia formulada pelo trabalhador queixoso teve necessidade de deliberação em reunião do Conselho Diretivo do ..., porquanto o poder disciplinar, que é um dos poderes do superior hierárquico, máxime, da Sra. Diretora do ..., porquanto a denúncia de assédio moral tinha como principal e única acusada a Sra. Chefe de Setor – ..., que já havia sido denunciada há muito, conforme a seguir se verificará.

**3.3.** Assim, não obstante a falta de contraditório por parte da entidade empregadora, a CITE entende estar em condições de emitir parecer prévio por prática de assédio moral, consubstanciado em fator discriminatório em razão do sexo.

**3.4.** No caso em análise, o trabalhador vem apresentar exposição sobre factos ocorridos durante o período de estágio e até à entrada em regime de teletrabalho na sequência do confinamento causado pela pandemia COVID-19, factos que ocorreram entre março de 2019 e março de 2020.

**3.5.** Destaca o trabalhador queixoso que os comportamentos que entende serem de assédio moral e praticados pela sua Chefe de Setor – ..., não são exclusivos para com o trabalhador, existindo um historial de comportamentos desrespeitosos e ofensivos, nomeadamente levantar a voz, falar de forma ofensiva, tendo atitudes discriminatórias, gerindo o

departamento que chefia conforme as suas preferências “*personais e pontuais*”, quer na distribuição do trabalho, quer na forma como divide o seu tempo em apoio aos colegas.

**3.6.** O trabalhador queixa-se ainda que o desrespeito pela sua pessoa enquanto profissional da entidade que representa passa por ser tratado como “*menino*”, situação que é repetida, e que o queixoso, por diversas vezes, instou a sua superior hierárquica a mudar a forma como se dirigia à sua pessoa, porquanto o mesmo não se sentia confortável com tais expressões. Refere ainda o queixoso que a sua Chefe de Setor, não alterou qualquer comportamento, mantendo as mesmas expressões irónicas e sarcásticas, sabendo que o denunciante não gostava da forma como era tratado.

Tais situações seriam práticas reiteradas, que ocorriam de forma repetida em frente de todos/as os/as colegas do seu setor e dos demais setores com quem compartilham o mesmo espaço físico e que acabava por ser chacota de quem ouvia.

O trabalhador juntou igualmente documento no qual se verifica que a sua superior hierárquica, num postal de boas festas se dirigiu aos seus colaboradores como “... (*1 está doente*)”, verificando-se que o “...” que se encontrava doente era o queixoso.

**3.7.** Por outro lado, o trabalhador denuncia nova prática recorrente e reiterada por parte da sua Chefe de Setor – ..., que consiste em chamadas de atenção sobre hipotéticos erros ou falhas na produção de relatórios no âmbito dos processos ...s, que esta não se coíbe de os evidenciar publicamente, na presença de quem se encontrava no mesmo espaço físico, fazendo chamadas de atenção de alta e viva voz perante todos os outros elementos da equipa, tal situação, descreve o trabalhador acontecerem dezenas de vezes e na sua esmagadora maioria na presença de todo o sector, em diversos momentos durante o estágio e mesmo depois de este ter terminado. Entende o trabalhador que tais comportamentos por parte da sua chefia, tinham como único objetivo a sua humilhação, desestabilizar e constranger o signatário na sua autoestima colocando-o numa posição de fragilidade, quer individual, quer perante os restantes colegas de sector.

Mais, o trabalhador sente-se profundamente humilhado e constrangido pela forma reiterada como era tratado no decorrer do exercício das suas funções.

**3.8.** Refere ainda o trabalhador que depois de uma situação que presenciou, na sequência de um almoço com colegas onde se encontrava também presente a sua Chefe de Setor – ..., no qual resumidamente esta comunica “*que se tinham passado factos e comportamentos de alguma gravidade, por parte do ... e por parte da ..., que poderiam culminar em sanções graves a aplicar aos mesmos. Referiu ainda publicamente que aqueles haviam tido comportamentos graves de violação dos seus deveres enquanto ... ao nível de serviço, contudo, a mesma referiu-se de forma genérica e lançando sobre aqueles a suspeição, fazendo referência expressa aos supra referidos colegas, pela alegada prática de factos lesivos em serviço e informando que muito em breve iria haver desenvolvimentos, nomeadamente procedimentos de natureza disciplinares, situação que segundo ela estavam a ser equacionados para com esses dois membros da equipa do ....*”, o trabalhador viu-se impelido a informar os seus colegas das referências feitas aos seus nomes, tendo a sua Chefe de Setor – ... concluído que havia sido este que teria informado os seus colegas de tais factos, e a partir desse momento, o trabalhador, começou a sentir um tratamento ainda mais discriminatório depois dessa data.

**3.9.** Refere o trabalhador que foi-lhe sendo negado sucessivamente apoio para os processos, passou a ser preterido de forma ostensiva e sistemática, alegando falta de tempo, dirigia-se ao trabalhador sempre num tom pouco amistoso, hostil, agressivo e indelicado, houve um acentuar das contínuas chamadas de atenção em público, sendo notório um tratamento ainda mais hostil do que aquele a que vinha sendo alvo até ao momento.

Tal comportamento por parte da sua Chefe de Setor – ..., também acabou por ter um reflexo na produção do seu trabalho, porquanto a sua produção estava em muito ligada à sua disponibilidade.

**3.10.** O trabalhador lista processos ...s dos quais se irão referir apenas os comportamentos que poderão ser elencados como práticas de assédio moral:

**3.10.1. “Processo da ...”:** o trabalhador já tinha elaborado um relatório final para apresentar à sua Chefe de Setor, contudo, foi-lhe ordenado que fizesse uma segunda deslocação ao local, questionada sobre tal motivo, e informada que tal visita não fazia sentido uma vez que

o processo estaria pronto para ser objeto de parecer favorável da mesma, ainda assim, a sua chefia ordenou que o queixoso fizesse tal visita ..., facto que ocorreu. Após o regresso da visita ..., refere o trabalhador que, independentemente da hora a que chegasse daquela ou de outras inspeções, teriam de fazer de imediato um “relatório” do que haviam presenciado. Novamente nesta situação em concreto, a sua Chefe de Setor voltou a discutir com o trabalhador, ordenando-lhe que fosse levantado um “projeto de auto/auto provisório”, tendo o queixoso se recusado a tal facto, porquanto, se por um lado, não conhecia a figura jurídica de “auto provisório”, por outro, juridicamente não tinha motivo para o fazer, porquanto, o que havia sido presenciado pelos ... no local, não tinha qualquer enquadramento jurídico por falta de preenchimento de requisitos legais para subsumir tais factos num auto.

Face a tais recusas, a Chefe de Setor levantou novamente a voz, num tom desordeiro, hostil, e desagradável, discutiu com o signatário, destratando-o mais uma vez em tom grosseiro e deselegante, sentindo-se novamente, humilhado, rebaixado e afetado na sua dignidade profissional e intimidado perante os colegas.

**3.10.2. “Processo de ...”:** tal como no processo acima indicado, refere o trabalhador que este foi mais um processo em que a sua Chefe de Setor estava em desacordo quanto à solução jurídica para o mesmo, pois aquela entendia que o estabelecimento em causa deveria ser tratado com um ..., ordenando ao signatário, após a descrição da ação fiscalização, para assim tratar a situação factual encontrada no referido estabelecimento.

Mais uma vez, o signatário não concordou com a decisão da sua Chefe de Setor, expondo os motivos legais pelos quais não podia concordar com tal decisão e mais uma vez, o que voltou a ocorrer é que voltou a ser destratado e humilhado, pela sua Chefe de Setor na presença dos demais elementos da equipa e que encontravam presentes nas instalações, levantando a voz, dizendo que tinha de fazer como lhe estava a ser ordenado, tendo o trabalhador que elaborar o relatório com o modelo base de ... que esta queria fornecer, no qual o signatário defendeu que o estabelecimento se encontrava licenciado e legal, existindo apenas uma irregularidade porquanto a entidade gestora encontrada no local era diversa daquela que constava no licenciamento, pois existia uma Licença, nunca podendo aquele ... ser tratado como ilegal.

Uma vez que o trabalhador argumentou a sua tomada de posição face ao processo em causa,

a Chefe de Setor voltou novamente a hostilizar, maltratar, ofender, perturbar e constranger o signatário.

Menciona o trabalhador que no âmbito do presente processo o cumprimento das ordens da sua Chefe de Setor, corresponderia à prática de um erro grosseiro do ponto de vista jurídico ao qual o signatário não poderia aceder, situação que era recorrente, sendo que neste caso e face à sua recusa, a mesma levou o problema superiormente, à Diretora do ..., dando razão ao denunciante.

Relata ainda o trabalhador que *“no caso de alguém se aperceber de algo menos correto da sua parte, tentando explicar uma situação em concreto, a Sra. Chefe de Setor, entende de imediato, tal explicação, como incumprimento de ordens, destratando subsequentemente o signatário ou quem quer que seja que não concorde com a sua posição.”*

Por outro lado, alude ainda o trabalhador que o entendimento da sua Chefia de Setor relativamente ao direito é que: *“o Direito é só saber ler”*.

**3.10.3. “Processo do ...”:** segundo o trabalhador, este foi o processo que mais o marcou durante todo o tempo e pelos piores motivos, tendo culminado, num destrate verbal ocorrido no dia 23 de dezembro de 2019, na presença de uma outra colega do ..., ... e outros de gravidade ainda maior.

No âmbito do presente processo, a Chefe de Setor promoveu uma reunião de trabalho, na qual estiveram presentes esta, o queixoso e uma outra ... de outro setor, porquanto o processo envolvia ... dos dois setores: ... (onde trabalhava o queixoso) e Setor ...

Tal reunião ocorreu numa sala de reuniões e no decorrer da mesma, o trabalhador voltou a ser desconsiderado e humilhado à frente de uma colega sua, que não trabalhava no mesmo departamento.

No decorrer da reunião, a Sra. Chefe de Setor dirigiu-se ao trabalhador queixoso, levantando a voz, gritando, deixando o trabalhador com tal atitude, profundamente constrangido, vexado, envergonhado e humilhado, pois pouca confiança tinha com a outra colega, sendo que essas palavras até hoje lhe ficaram gravadas na memória, ao se dirigir em tom exaltado à sua pessoa, dizendo:

*“Então o menino não sabe que o Regulamento Interno da instituição se sobrepõe a Lei??”*.

### 3.11. As chamadas “*Idas ao ...*” denominadas pelo trabalhador.

Afigura-se que o “...” não é mais nada menos, que a discussão pública dos relatórios ...s com a Chefe de Setor.

Tais discussões técnico-jurídicas dos relatórios ...s eram feitas ora na secretária da Chefe de Setor – ..., ora numa mesa redonda, ambas localizadas no *open space* onde se localiza fisicamente o ....

Ou seja, as discussões de relatórios eram públicas, que além de vexatórias, desconcentravam todos os restantes trabalhadores/.... A Sra. Chefe de Setor reunia individualmente com cada um dos ..., num espaço aberto, onde era visível e audível, as repreensões verbais, o tom alterado, humilhando de forma consciente e reiterada, dando um tratamento ofensivo na sua dignidade pessoal e profissional, na presença dos demais colegas.

Alude o trabalhador que as chamadas de atenção a determinadas irregularidades nos relatórios, na esmagadora maioria das vezes, eram questões de redação, que nada tinham a ver com a análise jurídica. Comportamento humilhante que deixava o signatário muito constrangido, pois tal comportamento não é de todo, uma forma digna de tratamento, tanto mais que existia uma sala que poderia ser utilizada para esse efeito e que dista a apenas alguns metros do local onde fisicamente os ... se encontravam.

Refere ainda o trabalhador que a situação era do conhecimento da Sra. Diretora do ..., que brincava com o sucedido quando se dirigia ao ..., perguntando aos presentes se alguém já tinha ido ao ... naquele dia, dizendo a mesma, à Sra. Chefe de Setor, que não podia fazer isso.

### 3.12. Outro contexto descrito pelo trabalhador prende-se com o **trabalho fora de horas**.

Refere o trabalhador que após o ocorrido e descrito em 3.8., a sua Chefe de Setor começou a mostrar-se ainda mais indisponível para com o queixoso, apenas mostrando alguma disponibilidade fora do horário normal de expediente, após as 17h00, sujeitando assim a que o signatário, muitas das vezes não pudesse dar assistência ao seu filho (que vive em guarda partilhada, tendo aquele que ir sozinho para casa de transportes públicos depois de sair da escola), pois o trabalhador ou aproveitava a sua ajuda nesse tempo ou então não tinha apoio para os relatórios, que, não eram alterados na solução jurídica, mas sim, os ... estagiários eram obrigados a usar o português conforme a Sra. Chefe de Setor entendia, ou seja, o

trabalhador, enquanto ... estagiário, tinha de usar as palavras e expressões, que a sua Chefe de Setor forçava, não alterando as soluções jurídicas ou os factos, mas obrigando muitas vezes a refazer quase totalmente todos os relatórios, apenas para que as expressões e as palavras fossem como a mesma gostava.

Tal situação do trabalho fora de horas, foi igualmente presenciado pela Diretora de Departamento de ... – Dra. ..., que ao aperceber-se da presença do trabalhador, chegou a chamar à atenção a Chefe de Setor, no sentido que esta deveria deixar os ... saírem a “horas”. Refere o trabalhador que na reta final do estágio de ..., cada ... estagiário para ter aproveitamento e concluir o estágio com sucesso tinha de apresentar concluídos 12 processos, e que o último relatório de estágio do queixoso, foi entregue em SAF e recebeu na mesma hora parecer favorável da sua Chefe de Setor, no dia 29-12-2019, último dia útil do ano de 2019 e do estágio pelas 19.00h.

O último relatório feito pelo trabalhador, só pôde ser feito naquela data, no último dia do estágio, porquanto tentou obter a colaboração da Chefe de Setor para apresentar o mesmo, tendo esta sempre arranjado motivos e assim, ir adiando, até ao último dia útil do estágio, obrigando o trabalhador “a ir ao ...”, no último dia do estágio, e fora de horas, pelas 19h, sendo então o processo concluído e dado o respetivo parecer naquele mesmo momento. Entende o trabalhador, que tal situação, que ocorreu à data em que era estagiário, não foi mais do que uma forma de o humilhar e fazê-lo estar em sofrimento porquanto a Sra. Chefe de Setor tinha na sua mão todo o poder de avaliação, pois nos termos da Ata de Reunião do Júri do concurso, a nota de estágio era composta em 60% pelo orientador, 25% pelo relatório final apresentado pelo trabalhador e 15% para as ações de formação.

Refere o trabalhador que sem o processo acima referido feito e fechado, não iria atingir os objetivos do estágio, sendo que todo esse tempo de espera lhe provocou uma enorme ansiedade pois sem esse processo concluído o seu estágio estava em risco, facto que era obviamente do conhecimento da Sra. Chefe de Setor, sendo que essa conduta não foi mais que um tratamento também discriminatório para com o signatário, pretendendo apenas humilhá-lo e atingi-lo na sua dignidade.

**3.13.** Refere o trabalhador na queixa apresentada, que no dia 3 de dezembro de 2019, comunicou à Sra. Diretora do ..., todos os comportamentos de que havia sido alvo.

**3.14.** O trabalhador refere e demonstra que no dia 30 de junho de 2020, foi enviado um email à Sra. Chefe de Setor - ..., com conhecimento à Sra. Diretora do ..., em que o signatário informa, entre outros assuntos, que estava a ser destrutado e humilhado enquanto profissional daquele serviço, conforme consta dos documentos juntos à presente queixa, e que se dão integralmente por reproduzidos para todos os efeitos legais.

**3.15.** Faz parte integrante do processo de queixa, um email remetido pelo trabalhador em 15.02.2021, à sua Chefe de Setor – ... (avaliadora de SIADAP), com conhecimento à Diretora do ..., à Diretora do Departamento de ... – Dra. ... e ao Diretor do ... – Dr. ..., a reclamar sobre a avaliação por ponderação curricular, referindo ainda que *“Infelizmente essa atitude vem na esteira de outras situações de assédio, maus tratos e discriminação no que toca ao signatário”*.

**3.16.** Por correio eletrónico datado de 18.02.2021, a Sra. Chefe de Setor – ... responde ao trabalhador, no qual se afere que esta igualmente contrapõe os argumentos aduzidos quanto às comunicações vertidas no ponto 3.15., tendo este, igualmente, por correio eletrónico da mesma data, contradizendo a sua Chefe de Setor, quanto às práticas de assédio moral, mostrando-se, ainda disponível para reunir com os seus superiores hierárquicos que não a Sra. Chefe de Setor.

**3.17.** Por correio eletrónico datado de 19.02.2021, a Sra. Diretora do ..., informou o trabalhador que atentas as graves acusações que fazia à sua Chefe de Setor – ..., detinha o prazo de 5 dias para especificar em concreto as circunstâncias de tempo, modo e lugar relativas às acusações proferidas.

**3.18.** Por correio eletrónico datado de 22.02.2021, o trabalhador informou a Sra. Diretora do ... que se encontrava a elaborar um documento suporte de todas as situações ocorridas.

**3.19.** Por correio eletrónico datado de 26.02.2021, o trabalhador solicitou à Sra. Diretora do ... a prorrogação de um prazo de 5 dias.



**3.20.** Por email datado de 27.02.2021 a Sra. Diretora do ... recusa a prorrogação do prazo solicitado ao trabalhador.

**3.21.** Por outro lado, refere o trabalhador que devido ao acumular de stress a que foi exposto e ao tratamento dado ao queixoso durante todo este tempo, no dia 27-05-2020 se encontrava em casa e sofreu uma dor forte no peito, após ligar para o 112, foi levado por ambulância do INEM de Urgência para o ..., onde fez vários exames e se apurou que a dor forte sentida no peito e as palpitações e dificuldade em respirar, não se tratavam de sinais do foro cardíaco, mas sim devido ao acumular de ansiedade e que se traduziu, como é conhecido vulgarmente como um “*ataque de pânico*”.

**3.22.** Mais, o trabalhador de forma a conseguir lidar com toda a pressão que sentia no seu local de trabalho, viu-se na necessidade de procurar apoio psicológico para o ajudar a lidar e enfrentar a situação, juntando para o efeito atestado do médico do médico psicólogo que acompanha o trabalhador, documento este junto ao processo e que se dá por reproduzido para todos os efeitos legais.

**3.23.** Os comportamentos da Sra. Chefe de Setor, no entender do trabalhador, incorporam atitudes que ao longo do tempo, o destabilizaram, perturbaram e constrangeram, afetando a sua dignidade profissional, provocando-lhe receio e angústia, que ao longo do tempo se foram agudizando.

**3.24.** Perante tais condutas o trabalhador, viu-se “obrigado” a concorrer por mobilidade para o serviço ..., sito em ..., fora da área metropolitana de Lisboa, sendo que tal circunstância, deveu-se unicamente ao facto dos comportamentos e atitudes tidos para com a sua pessoa, enquanto profissional do serviço ...

**3.25.** Menciona o queixoso que ao sair em mobilidade para outra carreira ... abdica do suplemento de função ..., que não existe na carreira ..., cujo valor se cifra em cerca de 385€/mensais, contudo, perante a situação vivida, não lhe restava outra possibilidade, mesmo

com prejuízos pessoais e financeiros.

**3.26.** Passando à análise, há um ponto prévio que se afigura relevante referir e que se reporta às testemunhas arroladas pelo trabalhador denunciante.

**3.27.** Da denúncia apresentada é possível verificar a existência de um número considerável de testemunhas. Contudo, segundo o denunciante, foi apenas apresentado o depoimento de uma testemunha uma vez que será o único que não se encontra sob a alçada disciplinar ou sob a direção e ordens do serviço visado, não se encontrando assim, limitado nas declarações que proferisse.

**3.28.** Ora, relativamente a tal circunstância importa aludir que, efetivamente a testemunha que se disponha a descrever, testemunhar ou denunciar práticas de assédio a que assista ou assistiu, poderá de alguma forma sentir-se coibido a testemunhar de forma livre, receando as represálias que dali possam advir, contudo, é importante reforçar que no âmbito da legislação em vigor tais práticas são igualmente proibidas.

**3.29.** No âmbito da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, as pessoas que denunciam situações de assédio e as testemunhas indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes do processo, entendendo-se, assim, que não pode ser perseguida ou tão pouco alvo de represálias.

**3.30.** Ainda no âmbito da lei suprarreferida, constitui um dever de a entidade empregadora adotar códigos de boa conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, sempre que tenha 7 ou mais pessoas trabalhadoras, competindo-lhe ainda instaurar processo disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Quanto à análise,

**3.31.** Antes de mais, e tal como já referido, a CITE notificou a entidade empregadora em obediência ao princípio do direito ao contraditório e à inversão do ónus da prova, e esta, nada

disse.

**3.32.** Ou melhor, a entidade empregadora, notificou a CITE, a informar que por deliberação de 31.03.2021 do Conselho Diretivo daquele Instituto, foi decidido instaurar processo especial de inquérito aos factos que haviam sido denunciados pelo trabalhador e que aquando das respetivas conclusões, seria esta Comissão notificada das mesmas para o que fosse entendido por conveniente.

**3.33.** Perante tal informação, a CITE, notificou novamente a entidade empregadora e prorrogou por 10 dias o prazo para que a entidade empregadora exercesse o seu direito ao contraditório, e esta nada disse.

**3.34.** Pese embora, a notificação por parte da entidade empregadora a informar que no termo do processo de inquérito remeteria as conclusões à CITE, o certo é que o trabalhador na mesma data em que apresentou a exposição à CITE – 01.03.2021, igualmente comunicou no seu serviço, o que aliás, refira-se, já o tinha feito diversas vezes anteriormente.

**3.35.** Ora, o que se verifica de todo o processo remetido a esta Comissão, foi que passados 30 dias do envio da denúncia da prática do assédio moral praticado pela Sra. Chefe de Setor – ..., esta foi remetida para o Departamento de Recursos Humanos e posteriormente ao Conselho Diretivo do ... e em reunião datada de 31.03.2021, foi decidido instaurar um processo especial de inquérito.

**3.36.** Ora, relativamente ao caso em apreço, afigura-se pertinente referir que nos casos em que há denúncias de práticas de assédio, seja de assédio moral, ou sexual, é de primordial importância que os serviços encetem todas as diligências tidas por necessárias, no mais curto espaço de tempo atento os valores que estão em causa, nomeadamente, condutas de pressão psicológica quando exercidas sobre alguém com quem se tem uma relação de poder.

Assim,

**3.37.** Do teor da exposição do trabalhador, bem como dos documentos carreados no processo, bem como do depoimento da testemunha arrolada, afigura-se estarem reunidas a existência de diversas ações, comportamentos, condutas e atitudes que se entendem que revestem a prática de assédio moral por parte da entidade empregadora, através da sua superior hierárquica, Chefe de Setor - ... e Dra. ..., Diretora do ... para com o trabalhador denunciante.

Vejamos,

**3.38.** A Sra. Chefe de Setor – ..., por ação, porquanto era a pessoa que perpetuava tais práticas e comportamentos.

**3.39.** A Sra. Diretora do ..., por omissão, porquanto se afigura que tinha, ou, enquanto Diretora do Núcleo de ... teria conhecimento de tais comportamentos, e ainda assim, não se afigura que tenha tomado qualquer decisão em tempo devido, de forma a obstaculizar tais condutas se perpetuassem no tempo.

Vejamos,

**3.40.** Quantos aos comportamentos e atitudes da Sra. Chefe de Setor – ..., cumpre, desde já referir que tais atitudes, comportamentos, expressões e tratamento consubstanciam prática reiterada de assédio moral, baseado em fator discriminatório que é o sexo.

**3.40.1.** Face à denúncia apresentada, e tendo em conta os comportamentos da Sra. Chefe de Setor, menciona-se que a partir do momento em que o trabalhador se sente ridicularizado e informa que não quer ser tratado por “*menino*” porquanto não se sente confortável com tais expressões e tratamento, mantendo-se as mesmas expressões, entende-se que tal conduta consubstancia uma prática reiterada de um comportamento que atenta contra a dignidade profissional do trabalhador, ridicularizando-o, e conseqüentemente, terá de ser entendido como prática de assédio moral.

**3.40.2.** Por outro lado, a expressão aos “..., **1 está doente**”, conforme consta do documento (e-mail) junto com a presente queixa, tem de ser referido que tal comentário por parte da Sra. Chefe de Setor é inaceitável em contexto laboral, porquanto, não se pode entender tal expressão como sendo uma manifestação profissional, no âmbito e no desempenho de uma relação profissional, e ainda que assim não fosse, a Sra. Chefe de Setor tinha a perfeita noção e conhecimento de que o trabalhador não se sentia confortável quando era tratado de forma menos correta e profissional, uma vez que se sentia achincalhado, desconfortável e ridicularizado.

Tal pedido de que não queria e não gostava de ser tratado de forma menos profissional já havia sido feita, contudo, tal pedido foi desrespeitado e foram mantidos os mesmos comportamentos e expressões.

**3.40.3.** Consta do depoimento da testemunha ..., a confirmação de que a Sra. Chefe de Setor – ..., se dirigia à pessoa do queixoso, não só como “**menino**”, mas também como “**filho**”, termos que o deixavam desconfortável, ofendiam, e que tinham como único intuito, humilhar o trabalhador e tratá-lo como *menoridade e impor-se via estas terminologias*.

Refere a testemunha que os termos em que Sra. Chefe de Setor - ... empregava quando se dirigia ao queixoso, ao próprio e aos demais colegas masculinos, eram efetuados de forma que todos os colegas ouvissem, *a humilhação era o tratamento era contínuo*.

A testemunha corroborou igualmente o espelhado na denúncia quanto à forma como queixoso era tratado, bem como a forma como eram feitas as reuniões, que terminavam sempre de forma humilhante para este.

Mais uma vez, afigura-se uma prática reiterada de falar para que quem estivesse presente no mesmo espaço físico, pudesse ouvir. Nas palavras da testemunha, era *uma forma acintosa e totalmente humilhante para com o queixoso e demais trabalhadores do sexo masculino, cuja única finalidade era a de vexar e humilhar o trabalhador*.

Esclarece a testemunha que relativamente à alteração dos relatórios efetuados na sequência das inspeções levadas a cabo, havia igualmente uma prática reiterada de alteração de expressões, sem, contudo, alterar a decisão técnico-jurídica e que o único intuito era única e exclusivamente devolver o trabalho realizado.

A testemunha confirmou que havia sido contactado pelo queixoso no que respeita ao referido

em 3.8. do parecer e que a partir do momento em que ficou esclarecida uma “*tentativa de processo disciplinar had-hoc*”, se apercebeu que a Sra. Chefe de Setor começou a ser cada vez ainda mais *intromissiva* com o trabalho do ..., aqui queixoso.

A testemunha declara ainda que já o era bastante e agravou exponencialmente.

A testemunha esclareceu que tal alteração de comportamento por parte da Sra. Chefe de Setor, terá sido pela informação que o queixoso prestou ao colega e explanada em 3.8. e com mais pormenores na queixa formulada.

**3.40.4.** As condutas relatadas pelo denunciante queixoso, pela prova documental e pela prova testemunhal denunciam um comportamento reiterado e indesejado do empregador, na pessoa da sua Chefe de Setor – ..., que se reputa desestabilizador e estigmatizante, revelador de uma atitude persistente de humilhação do trabalhador e que ter-lhe-á determinado a necessidade de ser seguido por médico psicólogo, na sequência de um ataque de pânico que sofreu.

**3.40.5.** Igualmente aqui, é notório que face às condutas reiteradas e sucessivas da sua Chefe de Setor, houve uma degradação do estado de saúde do denunciante, que culminou com um ataque de pânico, passando a ser seguido em consultas de psicologia.

Da prova documental junta, nomeadamente o “Atestado Psicológico”, afere-se que o trabalhador, segundo as palavras do médico que o segue “*Conclui-se que o paciente, sofre de síndrome de burnout com tendência para agravamento depressivo, problemas de gestão de recursos psicológicos e exaustão emocional se a relação profissional mencionada se mantiver.*”

**3.41.** Ora, no caso concreto, como atrás deixámos salientado e mais pormenorizadamente o trabalhador na sua exposição, bem como de toda a documentação junta ao presente processo e da prova testemunhal, afigura-se a existência de diversas condutas por parte do empregador, no caso em concreto, por parte da Sra. Chefe de Setor – ..., que são, ilícitos, porquanto, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo e a finalidade pretendida, consubstanciam, práticas discriminatórias, informação essa corroborada pela testemunha que referiu que tal tratamento era tido com os colegas homens.

**3.42.** Saliente-se e esclareça-se ainda que, não obstante o empregador estar investido de um poder de “autoridade” que lhe advém do poder diretivo, e tal poder ser consubstanciado em solicitações diversas e até mesmo, cumprir as ordens que sejam dadas por um superior hierárquico, sempre se dirá que este poder, contudo, deverá ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios e normas legais, o que se afigura, não ter sido o caso.

**3.43.** Ou seja, as condutas abusivas da Sra. Chefe de Setor – ..., tiveram consequências gravosas para a dignidade e integridade do queixoso, ameaçaram o seu emprego, uma vez que, como adiante se verá, o trabalhador já não se encontra em exercício de funções neste organismo, porquanto se instalou um ambiente de tensão e apreensão dentro da organização.

**3.44.** Afigura-se ainda, que o assédio terá ocorrido devido ao abuso de poder por parte da pessoa que se encontrava liderança, cujo poder é atribuído pela autoridade do cargo exercido.

**3.45.** As condutas relatadas pelo trabalhador, relativamente à Sra. Chefe de Setor – ..., denunciam um comportamento reiterado e persecutório, num constante clima de terror psicológico no ambiente de trabalho que terá gerado um sofrimento capaz de atingir diretamente a sua saúde psicológica do trabalhador. Tais comportamentos, afiguram-se que tenham tido única e exclusivamente como finalidade, denegrir e ofender a imagem do trabalhador, com comportamentos hostis e abusivos, cujo efeito foi o de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

**3.46.** Ora, sendo o assédio moral no trabalho definido como qualquer conduta abusiva seja um gesto, palavra, comportamento e/ou atitude, que atenta a sua repetição ou sistematização, vai contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o seu clima de trabalho, trata-se, por isso, de uma conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento constitucional e que se afigura que tenha ocorrido com o trabalhador.

**3.47.** Assim, face ao acima exposto e no que respeita à Sra. Chefe de Setor – ..., é possível aferir que os comportamentos tidos para com o trabalhador não se consubstanciam em meros comportamentos isolados, mas sim em situações reiteradas, que teriam como efeito a desestabilização, humilhação e isolamento do trabalhador, porquanto tais práticas teriam como finalidade, constranger, diminuir e afetar a dignidade do trabalhador enquanto pessoa e enquanto profissional daquela instituição.

**3.48.** Por fim, tem de ser referido que não é defensável que a Sra. Chefe de Setor – ..., não tivesse consciência de que com os seus comportamentos e atitudes tinha uma atuação abusiva no desempenho das suas funções e não tivesse a perceção de que destabilizava, perturbava, constrangia e punha em causa a sua dignidade do trabalhador enquanto profissional do serviço que representava.

**3.49.** Quanto à omissão da Sra. Diretora do Departamento de ... – Dra. ..., cumpre desde já referir que sendo a mesma Diretora do ..., afigura-se que a mesma teria conhecimento das práticas acima identificadas, não se podendo, de todo, acolher que fosse de outra forma, conforme a seguir exemplificaremos.

**3.49.1.** Se por um lado, o trabalhador denunciante refere no dia 03 de dezembro de 2019 pôs a Sra. Diretora do ... – Dra. ... ao corrente de todos os comportamentos tidos para com a sua pessoa, também é possível verificar tal circunstância da documentação junta à presente queixa.

**3.49.2.** Por outro lado, consta do processo remetido à CITE, um e-mail remetido em dia 30 de junho de 2020 remetido à Sra. Chefe de Setor, com conhecimento da Sra. Diretora do ... – Dra. ..., no qual são enunciadas práticas de assédio que o trabalhador considera de que está a ser alvo, portanto, não se pode sequer considerar a possibilidade que a Sra. Diretora do ... não teria conhecimento do que se passava num departamento que pertencia à sua direção.

**3.49.3.** Mais, afigura-se, ou pode inferir-se, atenta toda a atuação ao longo do tempo, que a preocupação da Sra. Diretora do ..., ao não deferir o prazo de 5 dias solicitado pelo trabalhador



para juntar a denúncia devidamente instruída, foi colocar neste o ónus de ter de ser ele a desencadear o processo de inquérito e/ou procedimento disciplinar, porquanto, do teor do e-mail remetido, o cuidado da Sra. Diretora do ..., não era a denúncia dos comportamentos que atingiram diretamente o trabalhador, mas antes, as acusações que este tinha proferido relativamente à Sra. Chefe de Setor.

**3.49.4.** É importante mencionar que se afigura da leitura de tal documento - o email a informar que não é concedido o prazo de 5 dias ao trabalhador - que quase se alcança que o trabalhador iria apresentar uma qualquer defesa a um qualquer procedimento que estivesse a correr contra ele. Não. O trabalhador não ia apresentar a sua defesa, o trabalhador ia denunciar os factos em que se baseava a denúncia de práticas de assédio moral que havia identificado.

**3.49.5.** Ora, se no setor em causa, a pessoa visada, que aparentemente terá tido práticas de assédio moral, continuava a desempenhar funções no mesmo posto de trabalho afigura-se, que seria importante, para a direção do departamento conhecer o teor da denúncia que o trabalhador iria formular, quanto mais não seja, porque a Sra. Chefe de Setor, como atrás se referiu, continuava a desempenhar as suas funções.

**3.49.6.** Relativamente a este facto, cumpre ainda mencionar que obviamente o processo tenha de seguir e ser reencaminhado para o Departamento de Recursos Humanos, contudo, antes de o ser, a Sra. Diretora do ..., deveria ter dado ao trabalhador a possibilidade de juntar a sua exposição, facto que não foi feito.

**3.49.7.** Mais, a testemunha ..., que já não se encontra a desempenhar funções naquele órgão ..., porquanto, de acordo com o seu depoimento, também terá sido vítima de assédio moral praticado pela mesma pessoa, refere no seu depoimento que *"o termo "idas ao ...", foi o nome dado e batizado pela Diretora do ..., Dra. ..., quando um dos ... do ... ia-se reunir com a sua Chefe de Setor – a ..., em "privado" na mesa circular do open space do setor"*.

Ora, mais uma vez, se afigura que a Sra. Diretora do ... – Dra. ..., tinha conhecimento do que ocorria e não se afere que tenha tomado qualquer posição quantos aos factos denunciados

pelo trabalhador queixoso.

**3.49.8.** Igualmente, o aqui denunciante também referiu na sua exposição, que não raras vezes a Sra. Diretora do ... perguntava para todo o setor quem é que já havia “*ido ao ...*”, motivo pelo qual, novamente, se afigura, que não se pode conceber que a Sra. Diretora do ... – Dra. ..., não tivesse conhecimento do que se passava no seio do departamento que estava sob a sua direção.

**3.50.** Não nos podemos olvidar que são três os poderes de um superior hierárquico e que são os pilares da sua atuação ao longo de um processo de hierarquia: o poder de direção, o poder de supervisão e o poder disciplinar.

**3.51.** E, no caso em concreto, a pessoa a quem cabia esse poder disciplinar, porquanto a acusada, era ela própria uma chefia intermédia, seria à Sra. Diretora do ... – Dra. ..., porque, independentemente da modalidade de vínculo de emprego público detida e da categoria profissional, todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.

**3.52.** Ora, se, nos termos do disposto na al. a) do n.º 1 do artigo 127.º do CT, “*o empregador deve, nomeadamente: Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio*”. (sublinhado nosso)

**3.53.** E a alínea l) do n.º 1 do mesmo artigo 127.º do CT, estabelece que “*o empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho*” (sublinhado nosso).

**3.54.** Assim, afigura-se que o que deveria ter sido feito e não foi, ressalve-se, feito pela Sra. Diretora do Núcleo de Fiscalização – Dra. ..., porquanto esse é um dos deveres do empregador, que detém o poder disciplinar, seria, aquando das primeiras denúncias –

dezembro de 2019, instaurar um processo de inquérito, e, se necessário fosse, nessa sequência, desencadear um procedimento disciplinar relativamente à pessoa que tinha condutas que poderiam revestir a práticas de assédio moral, porquanto, mais uma vez se refere, que se afigura que a mesma já tinha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho de que o trabalhador era alvo.

**3.55.** Ora, o que se verificou, foi que tal procedimento especial de inquérito, só foi instaurado por despacho de 31.03.2021 e em reunião do Conselho Diretivo do ....

**3.56.** Por outro lado, o que se afere também de toda a exposição, documentos e prova testemunhal junta com a presente queixa, é que o procedimento de inquérito só foi desencadeado na sequência da exposição à CITE e ao competente órgão ... e em sede de reunião do Conselho Diretivo. Este procedimento é precisamente o oposto daquele que se esperaria de um organismo cuja tutela pertence ao Ministério do ..., que tem um compromisso público na defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio moral no trabalho.

**3.57.** Mais, face a todos os comportamentos e atitudes pouco dignificantes de que o trabalhador foi alvo, viu-se obrigado a mudar de área profissional, passando a desempenhar funções noutra carreira ... – ..., com graves constrangimentos monetários e pessoais, por não ter resistido aos comportamentos da Sra. Chefe de Setor – ..., que através das suas atitudes que ao longo do tempo, tiveram como efeito destabilizar, perturbar, constranger e humilhar o trabalhador queixoso, afetando a sua dignidade profissional provocando-lhe receio e angústia, que ao longo do tempo se foi agudizando e concomitantemente, a Direção do ..., na pessoa da Dra. ..., não atuaram com a diligência que tais práticas comportamentais requerem.

Assim,

**3.58.** Perante os elementos constantes da participação do queixoso a esta Comissão, dos documentos que a instruíram, bem como do depoimento da testemunha, afere-se que, apesar de aparentemente tais comportamentos serem cometidos à generalidade de todos os/as

trabalhadores/as daquele setor, afigura-se-nos, que tais condutas são essencialmente perpetradas sobre os homens, o que, poderá antever uma eventual prática discriminatória em função do sexo.

**3.59.** Assim, afigura-se-nos que o trabalhador, aqui queixoso, foi vítima de assédio moral laboral, consubstanciado em eventual prática discriminatória em razão do sexo, por parte da sua entidade empregadora, na pessoa da Sua Chefe de Setor – ..., na medida em que as decisões tomadas e atos praticados por aquela são reveladores de uma conduta hostil e intencional, por período superior a 1(um) ano, com frequência quase diária, humilhando-o com expressões menos corretas à sua pessoa, falando sistematicamente aos gritos de forma a intimidar e na presença de todas as pessoas que se encontravam no mesmo espaço físico, dar sistematicamente instruções de trabalho em que tinha apenas por finalidade devolver trabalho que técnico-juridicamente se encontrava correto, pondo assim, em causa a autonomia técnica e jurídica que o trabalhador deveria, pedir sistematicamente trabalhos que já haviam sido feitos e mesmo depois da devida explicação a Sra. Chefe de Setor entendia que teria de ser como esta ordenava, fazer sistematicamente críticas em público na presença dos demais colegas de trabalho, ridicularizar de forma direta com as chamadas “*Idas ao ...*”, ou seja, desprezar e humilhar o trabalhador, criando um ambiente de trabalho hostil, humilhante, degradante e intimidador.

**3.60.** Por outro lado, afigura-se ainda, que o trabalhador foi igualmente vítima de assédio moral, consubstanciada em eventual prática discriminatória em razão do sexo, por parte da Sra. Diretora do ... – Dra. ...., por omissão, porquanto se afigura que esta, enquanto dirigente do ..., tinha conhecimento da realidade de um serviço que pertencia à sua Direção de ... e nada fez, ou porventura, fê-lo tardiamente.

**3.61.** Não é demais referir que os atos acima descritos e analisados, são, em nosso entender, indiciadores de violência psicológica, ora direta (explícita) ora indireta (subtil), aptos a provocar sofrimento no trabalhador e, conseqüentemente, danos na sua dignidade, nas suas relações sociais, pessoais e afetivas, com implicações para a autoestima da vítima, prejudicando fortemente ou inviabilizando até, como foi o caso, o exercício da atividade

profissional naquele órgão, tão só e apenas por ser homem.

Tal eventual prática discriminatória em função do sexo, pode ser aferida não só pela denuncia formulada pelo denunciante, mas também pelo depoimento da testemunha (homem) que também terá sido, aparentemente, vítima de assédio moral praticado pela mesma pessoa e que igualmente como o denunciado, se viu “obrigado” a deixar de exercer funções naquele órgão ....

**3.62.** Acresce que, caso se verifique 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.

**3.63.** Do exposto resulta que a entidade empregadora não apresentou quaisquer motivos ou factos que contrariem os acontecimentos relatados pelo queixoso, os quais, por si só, se apresentam suficientes para enquadrar a infração laboral de eventual discriminação direta em função do sexo – cfr. artigos 23.º, n.ºs 1, al. a), e n.º 2, 24.º, n.ºs 1 e 5, 25.º, n.ºs 1 e 8, todos do Código do Trabalho.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**4.1.** Existirem **indícios de eventual prática discriminatória direta em razão do sexo** por parte da entidade empregadora ..., (...) – ..., lesiva do trabalhador ..., nos termos das disposições constantes da al. a) do n.º 1 do artigo 23.º, n.º 1 dos artigos 24.º e 25.º todos do Código do Trabalho.

**4.2.** Existirem **indícios de prática de assédio moral** por parte da entidade empregadora ..., (...), na pessoa do trabalhador ..., por ação de atos praticados pela Sra. Chefe de Setor – ..., e por omissão da Sra. Diretora do ... (...) – Dra. ..., nos termos das disposições constantes

nos 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.

**4.3.** Remeter o presente Parecer à Sra. Ministra do Ministério do ...

**4.4.** Remeter o presente Parecer ao Sr. Presidente do ....

**4.3.** Remeter o presente Parecer às partes interessadas, informando-se que a prática de ato discriminatório lesivo do/a trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, conforme dispõe o artigo 28.º do Código do Trabalho.

**4.5.** Remeter o presente Parecer às partes interessadas, informando que a criminalização do assédio moral em contexto laboral é punível 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, conforme dispõe o artigo 28.º do Código do Trabalho.

**4.6.** Remeter o presente Parecer à **Inspeção-Geral do ...**, para efeitos do previsto na alínea h) e i) 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**), e artigos 23.º, n.ºs 1, alínea a), e 2, 24.º, n.ºs 1, 25.º, n.º 1 (**indícios de eventual prática discriminatória direta em razão do sexo**), todos do Código do Trabalho, informando esta entidade de que, do teor da exposição do trabalhador, nomeadamente o reportado no **ponto 3.10.3 do presente parecer**, afigura-se que poderá existir a prática de ilícito criminal.

**4.7.** Remeter o presente Parecer à **Inspeção-Geral de Finanças**, para efeitos do previsto na alínea h) e i) 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**), e artigos 23.º, n.ºs 1, alínea a), e 2, 24.º, n.ºs 1, 25.º, n.ºs 1 (**indícios de eventual prática discriminatória direta em razão do sexo**), todos do Código do Trabalho, informando esta entidade de que, do teor da exposição do trabalhador, nomeadamente o reportado no **ponto 3.10.3 do presente parecer**, afigura-se que poderá existir a prática de ilícito criminal.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE JUNHO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**