

PARECER N.º 262/CITE/2022

Assunto: - Indícios de prática de assédio moral por eventual prática discriminatória direta em razão de direitos relacionados com a parentalidade, 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 117-QX/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11.01.2022, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., a exposição que se transcreve:

“(...)

Desde 2002 que iniciei o meu percurso no ..., seguidamente designado como ...

Inicialmente fiz um Estágio profissional de 9 meses que pela qualidade do trabalho prestado foi estendido por mais 3 meses tendo sido de 12 meses. Neste estágio trabalhei em 4 instituições diferentes do ..., ..., ..., ... e ...

Nos anos seguintes continuei nas mesmas instituições em regime de prestação de serviços.

Em 2008 recebi uma proposta de ficar exclusivamente no ... por ser um local com um grande volume populacional (na altura 220 utentes) e por ser a única estrutura com lugar no Quadro de pessoal para ...

Iniciei assim o meu percurso exclusivo no ..., até 2011 estive em situação de “recibos verdes”, contudo sempre foram um “falso recibo verde” pois cumpria horário de trabalho fixo e estava sujeita a hierarquia e todas a regras que qualquer trabalhador contratado está sujeito, o meu ordenado era “fixo” bem como me era pago subsídio de férias e subsídio de Natal.

Em 2011, lancei um ultimato à direção pois a situação não poderia continuar assim sendo que estava a ser muito prejudicada principalmente na minha progressão de carreira, pois o ... rege-se pela tabela da CNIS e a nossa progressão é de 3 em 3 anos, isto significa que quando me admitissem como ... de 3ª em termos contratuais formais, já eu deveria ser ... de 2ª pois já havia prestado 3 anos de serviço.

*Contudo e como me deixaram sem opções fui obrigada a aceitar e então em **fevereiro de 2011 fui admitida como ... de 3ª** sempre na promessa de que iriam rever a minha situação relativa à categoria profissional assim que possível.*

Os anos foram passando e essa retificação nunca aconteceu por parte da direção anterior, sendo de ressaltar que durante vários anos acumulei funções (nomeadamente de diretora substituta do ...) e nunca fui ressarcida por esses serviços por muito que tivesse solicitado.

Quando entra esta nova direção em 2017 eu solicitei uma reunião com a Presidente Dr.^a ... e expus o meu problema que estava a ser tratado com a anterior direção pois sentia-me injustiçada face às minhas colegas e prejudicada na minha progressão de carreira pelos anos a “falsos recibos verdes”. A Dr.^a ... compreendeu perfeitamente a minha situação e deu-me total razão mas alegando que não poderia “prejudicar outros trabalhadores” faz um acordo comigo, passava a pagar-me como ... Principal, categoria que reconhecia que me era merecida (12 anos de serviço) mas em termos de recibo iria continuar a figurar “... de 1^a”(9 anos de serviço), não compreendi na altura o porquê, pois quando queremos corrigir alguma coisa devemos fazê-lo da forma correta contudo a minha pretensão na altura era realmente o ajuste que julgava merecido no meu ordenado, e por não querer mais problemas aceitei. De ressaltar que nunca recebi quaisquer retroativos pelos anos anteriores em que estive sempre a receber uma categoria abaixo da minha.

Em 2018, engravidado e tenho que entrar de baixa por gravidez de risco.

Ciente da população com quem trabalho fiz questão de passar corretamente o serviço à colega que fosse fazer a minha substituição. Foi-me apresentada uma Dr.^a ..., que não teria qualquer experiência na área, mas a quem eu deveria “ensinar” todos os procedimentos.

A Dr.^a ... de facto não tinha qualquer experiência na área da Psicogeriatría, nunca tinha trabalhado com Idosos e desconhecia por completo matérias e intervenções a ter com os mesmos pelo que estive por um período de um mês aproximadamente a ensinar tudo, disponibilizando todos os meus documentos pessoais criados por mim, nomeadamente modelos de relatórios e protocolos que a mesma continua a usar.

Quando já tinha tido o meu filho, começo a receber telefonemas estranhos de algumas colegas pois tinham “descoberto” que a mesma era namorada do advogado da Instituição e que isso poderia ser um fator para que ela ficasse no ... Por mim tudo bem, desde que isso não significasse como significou que eu é que teria que mudar de posto de trabalho.

*Então ainda estava eu de baixa e fui convocada pela Dr.^a ..., na altura diretora do ... para uma reunião com a Dr.^a ... – Presidente da Instituição e a Dr.^a ..., quando me apresentei na reunião a Dr.^a ... simplesmente me questiona:
- “Dr.^a ... a Senhora está a pensar gozar a sua licença de amamentação?”*

Ao que respondo

- Claro que sim, para além de ser um direito meu, é uma necessidade do meu filho que apenas tem 5 meses.

A mesma então refere o seguinte:

- “O ... é uma estrutura muito grande, e trabalhar apenas 5 horas (horário de amamentação) é muito pouco por isso nós vamos manda-la para o ..., que lá tem menos utentes e o horário é mais compatível com o seu”

Tentei de todas as formas refutar com todos os argumentos que me pareceram válidos nomeadamente:

- “Todas as minhas colegas de equipa já tinham sido mães e tiveram sempre o direito de gozar as suas licenças e regressar ao seu posto de trabalho”

- “Conhecia demasiado bem a estrutura por 10 anos de trabalho efetivo e exclusivo no ... (16 anos se contarmos estágio + apoio a outras instituições) e por isso sabia que conseguiria tratar de todos os assuntos e de dar o acompanhamento necessário na área da ...”

- “Pedi que tivessem em consideração que tinha acabado de ter um bebé e que morava mesmo ao lado da instituição onde trabalhava e que a deslocação para outra instituição no Centro do ... iria implicar menos tempo com o meu filho”

Nenhum argumento foi tido em consideração, inclusive foi-me dito que seria necessário eu ir “montar todo o serviço de... pois a ... que lá tinha estado não tinha deixado nada estruturado”

Estava decidido mesmo antes de eu entrar naquela sala.

Queriam que assinasse na hora a carta que dava conhecimento da minha transferência e eu recusei-me e solicitei que me enviassem por escrito e como não havia espaço para o aviso prévio obrigaram-me a tirar férias para que quando regressasse fosse diretamente para o novo local de trabalho.

Tenho que ressaltar neste ponto que o argumento foi sempre a minha falta de tempo para prestar o serviço, não me tendo sequer sido dada a oportunidade de tentar prestar o mesmo e então se não conseguisse ser transferida, não, foi logo assumido que eu não conseguiria o que é falso! Contudo a pessoa que me foi substituir mal ficou contratada coloca um estatuto de trabalhador estudante para ir tirar o curso de ..., e como é obvio tem todas as regalias e benefícios que esse mesmo estatuto lhe concede.

1ª Transferência

Fui então para o ..., e desde início que comecei a ser altamente prejudicada, primeiro pela deslocação que tinha que fazer para o Centro do ... e segundo porque tinha que pagar diariamente para estacionar o carro (5€ por dia no mínimo o que totalizava 100€ por mês) despesa que nunca tive pois no ... temos parque de estacionamento.

No ... fui vítima de Assédio Moral das mais variadas formas, humilhações, perseguições e de um ambiente de trabalho execrável que culminou com uma baixa Psiquiátrica de 6 meses.

Ao saber da minha transferência do ... para o ..., solicitei por tudo para que me deixassem fazer jornada continua de 5 horas, pois não me compensava sair uma hora ao almoço pois não tinha sequer tempo de amamentar o meu filho, almoçar e regressar ao trabalho. Foi-me sempre negado. Fui então obrigada a trabalhar das 10h00-13h00 | 14h00 – 16h00 – com uma paragem obrigatória de uma hora para almoço.

O assédio moral em forma de humilhações começou mal comecei a desempenhar funções no ..., a Dr.^a ... foi-me dando ordens/orientações por “ordem da Direção” sendo que questionei a Dr.^a ... sobre as mesmas e a mesma sempre confirmou a sua legitimidade.

Obrigaram-me desde início a fazer “um mapa/horário” mensal em que eu tinha que descrever dia a dia, hora a hora tudo o que fazia, algo que nunca me tinha sido pedido em tantos anos de trabalho e que senti uma ofensa sem explicação, de ressaltar que absolutamente mais ninguém do corpo técnico do ... foi ou é obrigado a isto!

Passados uns meses de estar no Centro, proibiram-me sem qualquer razão de usar o gabinete médico onde dava consultas, um espaço amplo e com condições e obrigaram-me a ir para uma sala minúscula a qual diziam ser indicada para eu fazer “atendimentos”.

Se a secretária estivesse na posição que daria algum espaço de circulação o frio que entrava pela janela era de tal forma intenso que mesmo com mantas por cima da bata nas costas fiquei várias vezes doente, tive então que tentar um posicionamento alternativo mas como a sala tem dimensões muito pequenas a única forma de não apanhar frio era “virar a secretária” o que fazia que quando eu me sentava e tinha que puxar a secretária para a barriga para os idosos se conseguirem sentar à minha frente, isto é inqualificável, quer para mim, quer para os idosos com um gabinete pleno de condições na “porta ao lado” mas que fui proibida de utilizar sem qualquer razão válida, de notar ainda que não faço atendimento dou consultas de ... e deixei sempre isso bem claro mas a principal alegação foi de que no Posto médico existiam processos de utentes confidenciais?!? Este argumento é só inexplicável, primeiro ninguém usava aquele gabinete médico (à exceção de um ... que lá ia uma vez por semana) porque o ... tinha deixado de ter médicos e segundo porque como é obvio de nada me interessavam quaisquer processos de doentes que não fossem os meus e mesmo que estivessem lá os processos eu tenho obrigação de confidencialidade, sou uma profissional Especialista em ... não sou uma Assistente social que faz atendimentos, eu dou consultas e deixei isso sempre bem claro.

Outra situação a ser tida em conta prendeu-se com a utilização do computador, foi-me referido que não poderia ter computador pessoal no ... e que teria que usar o único computador disponível na sala de trabalho que deveria ser partilhado com a Assistente Social e Funcionária responsável pelas ..., no ... durante vários anos tive que usar o meu computador pessoal pois o Lar alegadamente não tinha recursos para comprar computadores para todas as técnicas mas pelo menos podia fazer uso do meu computador pessoal, entretanto e pelo acumular de funções a minha diretora no Lar acabou por me “dispensar” um computador do lar para uso no meu local de trabalho.

Entretanto quando fui transferida para ... voltei a ter que comprar um computador pessoal pois no Lar o único que existe é na secretaria sendo impossível de realizar qualquer trabalho se não procedesse à compra de um computador pessoal que possa usar diariamente pois entre relatório, seguimentos, planeamento de atividades e muitas outras questões não é possível trabalhar sem um computador.

Explico isto apenas para que perceba a incongruência, dado que vou para o ... e sou proibida de levar computador pessoal, sou transferida para ... e chego ao ponto de ter que comprar um se quero trabalhar.

E muitas outras situações em que fui perseguida, humilhada, constrangida, com efeito de me perturbar e destabilizar no ..., sendo que aquela que sempre me foi mais custosa foi a quase diária insinuação de que “teria que justificar o meu local de trabalho, porque o ... não tinha dinheiro para pagar a um Psicólogo sendo que o meu serviço era um luxo e por isso eu teria que “provar” que merecia o meu emprego”, esta pressão constante teve um impacto devastador na minha saúde mental, porque sempre questioneei porquê que tinha que ser eu a justificar o meu local de trabalho e não a pessoa que me foi substituir durante uma licença de maternidade e que ficou a ocupar o meu lugar desempenhando exatamente as minhas funções.

Em 09-03-2020 completamente exausta com todas as pressões que estava a sofrer acabo por ficar de baixa psiquiátrica até Setembro, entretanto depois tinha férias para gozar e quando regresssei ao trabalho a 24-09-2020 a Dra. ..., Diretora de Serviços, chama-me para uma reunião e comunica-me que “não é retaliação

ou castigo” por ter estado de baixa mas que iria ser transferida temporariamente para o ... pois era do interesse da instituição que o mesmo acontecesse, principalmente porque uma outra Técnica do Lar de ... estaria de baixa e era necessário enquanto a mesma não regressasse ao trabalho compensar a equipa técnica.

O Lar de ... tinha deixado de ter ... porque não era economicamente viável que tal serviço existisse e por isso a colega que tinha lá estado em anos anteriores tinha deixado de exercer atividade no referido Lar, daí a minha grande surpresa quando me comunicam que iria para lá, contudo mais uma vez é-me comunicada como uma transferência temporária portanto assumi que quando a colega regressasse ao trabalho que eu voltaria para o ..., e em última análise quando terminasse a minha licença de amamentação que iria regressar ao meu local de trabalho habitual no ... – nada disto se verificou.

Reagi muito mal principalmente porque o Lar... é em ... tendo que fazer diariamente 20km, que se traduzem em 100 km/semana, 400km/mês (se contarmos a distância entre ... e o Lar de ...) estes 20 km traduzem-se em mais de uma hora de viagens diárias, e implica custos que me custaria suportar tendo um bebé pequeno em casa, e se eu estava legalmente a usufruir de uma licença de amamentação para estar mais tempo com o meu filho prejudicarem-me em uma hora de viagens de carro diárias não era correto, nenhum dos meus argumentos foi válido pois foi invocado como da primeira transferência que era do superior interesse da instituição que eu fosse prestar serviços a ... e por isso eu teria que ir e à semelhança da primeira comunicação apenas é referido que será “temporariamente” contudo sem qualquer definição temporal.

*A Dra. ... informa-me também nessa dita reunião de que em ... **eu poderia fazer jornada contínua – algo que pedi desde o primeiro dia da amamentação porque citando “lá não tem muita coisa à volta”;***

Não entendi a argumentação, mas aceitei por ser o mais conveniente para mim.

Faço então o horário contínuo 10h00-15h00 desde outubro de 2020

No ... reforço apenas que deixei um Serviço exemplar completamente montado com todos os utentes avaliados, acompanhados e consulta individual e terapias de grupo que fui obrigada pela direção a desenvolver algo que também nunca tinha feito.

Continuo desde outubro do Ano de 2020 em ... a suportar todas as despesas pois nenhuma ajuda de custos me foi dada e continuo a ser constantemente prejudicada em todos os aspetos e numa constante ansiedade por não saber se amanhã chegam junto de mim e me mandam para outra instituição qualquer, como por exemplo a ... como já me ameaçou a Dr.^a

É facto e era algo que desconhecia na altura que o nosso contrato prevê que possamos trabalhar em qualquer instituição do ... contudo após 10 anos de trabalho efetivo no ... continuo sem entender porque tenho que ser eu a andar de instituição em Instituição depois de tantos anos de serviço e ser uma pessoa sem qualquer experiência a ocupar o meu lugar, e ser eu com um filho pequeno a ter que realizar todas estas mudanças que afetam gravemente a minha Vida pessoal.

Durante estes quase 16 anos de trabalho sempre tive uma postura irrepreensível, nunca fui alvo de um processo disciplinar ou qualquer chamada de atenção formal.

São incongruências atrás de incongruências, pressões atrás de pressões, com o efeito de me constranger e humilhar, e, de facto estou saturada de toda esta situação, psicologicamente estou muito afetada por tudo isto por toda a indecisão permanente em que tornou a minha Vida laboral e por sentir que fui prejudicada e discriminada por “ter um filho” e querer fazer os meus direitos consagrados na Lei de o Amamentar e acompanhar.

Mas as humilhações e o desprezo pela organização da minha Vida pessoal mantêm-se, pois desde o dia 12 de novembro que tento junto, primeiro da Dr.^a ... (Diretora de Serviços e a pessoa representante da direção que sempre me deu todas as indicações e ordens direta ou indiretamente), e a 3 de dezembro junto da Presidente da Direção Dr.^a ... que me sejam esclarecidas várias situações uma vez que pretendia terminar em janeiro a minha licença de amamentação.

Apenas obtive uma resposta a 31 de dezembro, da Dr.^a ... (Presidente) e na mesma resposta nada mais foi dito para além de que deveria permanecer no Lar de

Na mesma comunicação fazem alusão a 2 pontos que não compreendi:

1 – “estipulação contratualmente prevista na Cláusula 3.^a do Contrato de Trabalho e Aditamento ao mesmo”
A cláusula 3 do meu contrato de trabalho refere: “O trabalho será prestado no ..., sito na rua de ..., ou em qualquer estabelecimento do ... o horário de trabalho terá um período normal de 5 dias com um total de 35 horas semanais”
Quanto ao “aditamento” não sei a que se referem pois não tenho memória de ter assinado qualquer aditamento ao meu Contrato de Trabalho inicial.

2- Referem na mesma comunicação que: “Sucede ainda que, no regresso ao trabalho em abril de 2019 após gozo da licença de maternidade inicial, a entidade patronal priorizou as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador, adequando o local de trabalho à sua condição na altura (...)

*Como poderiam priorizar as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador retirando-me de um local onde trabalhei mais de 15 anos e do qual moro a menos de 2 minutos e transferindo-me primeiro para um local onde fui vítima de Assédio moral que culminou numa baixa psiquiátrica e depois retornando dessa mesma baixa transferindo-me para um local onde tenho que fazer diariamente 20 km, mais de uma hora de deslocações de e para o trabalho, com um filho pequeno, **discriminando-me consecutivamente por ter tido um filho.***

3 – “**Razão pela qual se deve manter a desempenhar funções de ... no referido equipamento, seu local de trabalho**”: eu não compreendo sequer o que informaram, uma vez que ambas as transferências quando comunicadas referiam ser “temporárias” e agora me é dito que o “Lar de ... é o meu local de trabalho”, até quando?
Outras situações que preciso que sejam esclarecidas:

➤ *Pagamento das despesas de deslocação principalmente desde que fui transferida para o Lar de ... (+/- 20Km diários – 100 Km por semana | 400 Km por mês) tendo a Dr.^a ... me comunicado que as mesmas seriam pagas mas nunca tendo sido ressarcida das mesmas;*

➤ *Questão do horário: informo que solicitei ao abrigo da Lei, e aguardo resposta, nomeadamente:*

*Dado o grande prejuízo na minha Vida pessoal pela deslocação diária a que estou sujeita ao trabalhar no Lar de ... e tal como consagrado no Código do Trabalho pretendo solicitar a modalidade de **HORÁRIO PARCIAL***

Qual o princípio subjacente?

Subjacente ao direito ao regime de horário PARCIAL está o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Trata-se de uma modalidade prevista no Código do Trabalho, para o “trabalhador com responsabilidades familiares”.

De acordo com o disposto na alínea b) do nº 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa estabelece-se como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que:

“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

Assim, o horário flexível prevê a proteção e respeito pela família, sem prejuízo para as funções profissionais exercidas.

A 05/01/2022, recebo um e-mail da Dra. ... (Diretora do Lar de ...) que me informa que o meu horário de trabalho será das 10h00-13h00 e das 14h00 às 18h00, informa-me a mesma presencialmente que a Dr.^a ... referiu à mesma que seria ela a definir o meu horário enquanto Diretora da Instituição, mas necessito de ressaltar que aquando da minha transferência quem me definiu o horário foi a Dr.^a ..., representando a Direção do ..., motivo pelo qual a minha comunicação inicial foi remetida à mesma.

A 06/01/2022, a Diretora do Lar de ... informa-me verbalmente que a Dr.^a ... comunicou com ela e disse que eu teria até sexta-feira dia 08/01/2022 para ir ao ... retirar as minhas coisas pessoais que permaneciam no meu armário, pois uma vez que todas as transferências seriam “temporárias” várias coisas minhas pessoais ficaram no Lar, e que se não fosse lá até ao dia 08 que ela iria dar ordem para que fosse tudo colocado em caixas e deixado na portaria do Lar.

De notar que eu recebi um e-mail do ... a 02/12/2021 a solicitar a pedido da Presidente Dr.^a ... que fosse retirar as minhas coisas ao Lar, dado não ter compreendido o teor do e-mail, uma vez que aguardava que terminada a minha licença de amamentação regressasse para as minhas funções no ... questionei a Presidente Dr.^a ... no e-mail enviado a 05/12/2021 que a mesma respondeu a 31/12/2021 não referindo absolutamente esclarecimento nenhum face à minha questão.

Combinei então com a Dr.^a ..., Diretora do Lar de ... que me tinha dado a ordem para ir ao Lar, que iria ao mesmo (apesar de contrariada e de não achar correto) no dia 08/01/22, sexta-feira, dentro do prazo que me foi dado.

No dia 08/01/22 chego ao ... e sou automaticamente barrada na portaria, dizendo o porteiro que não “precisava de entrar” pois a “Dr.^a ... já tinha mandado as minhas caixas sendo que era só carregar o carro”

A humilhação que senti, não tem explicação, primeiro depois de tantos anos de serviço entrar no meu local de trabalho e ter as minhas coisas “à porta” como se tivesse sido despedida, é de uma humilhação sem igual, e a isto juntando que mexeram sem a minha autorização em coisas pessoais minhas! Eu não sei o conteúdo daquelas caixas que me limitei a fotografar, mas de uma coisa eu tenho a certeza não tinha aquela quantidade de “coisas pessoais” dentro do meu armário pelo que suponho que lá também tem que estar documentação institucional, mas da qual desde já reitero qualquer responsabilidade, por não saber o conteúdo das caixas.

Aquilo que me queixo sucintamente é de discriminação e assédio moral.

Desde que fiquei grávida e em todo o tempo de lactante fui consecutivamente prejudicada na minha Vida pessoal com as transferências de local de trabalho a que fui sujeita, não sendo as mesmas justificadas de outra forma além da discriminação pois após 10 anos de bom e efetivo e exclusivo serviço no ... não existiu qualquer razão para ser “EU” a ser sujeita a tudo o que fui nos últimos anos, nomeadamente a estas transferências, sendo que a colega que me foi substituir ficou no meu local de trabalho a exercer as minhas funções, sendo que a minha pretensão é que seja resposta a justiça que possa regressar ao meu local de trabalho no

As marcas do Assédio Moral que sofri no ..., e que culminaram na baixa psiquiátrica e este último comportamento de me colocarem as coisas na portaria da Lar, constrangendo-me e denegrindo a minha imagem, continuam a fazer-se sentir sendo um prejuízo irreparável na minha Saúde Mental, e a discriminação a que continuo a ser sujeita está a ter um impacto muito negativo na minha Vida enquanto trabalhadora e na minha Vida pessoal.

..., 10 de janeiro de 2022

... Anexos:

A) Contrato de Trabalho

B) Comunicação com Dr.^a ..., novembro 2021 com os vários pedidos de esclarecimento

C) Comunicação com a Dr.^a ..., Presidente, dezembro de 2021 com os vários pedidos de esclarecimento

D) Comunicação à Diretora do Lar de ..., com os vários pedidos de esclarecimento

E) Resposta da Presidente Dr.^a ...

F) Comunicação do ... para que fosse levantar as minhas coisas pessoais

G) Definição de horário fixo

H) Pedido Horário Flexível

(...)

1.2. Por correio eletrónico datado de 10.01.2022 a trabalhadora queixosa remeteu à CITE declaração a autorizar esta Comissão para efeitos de contraditório com a entidade empregadora.

1.3. Na sequência da queixa apresentada pela trabalhadora 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, da sua situação familiar, e por outro, é proibida a prática de assédio, moral ou sexual, em 13.01.2022, procedeu-se à notificação sob o ofício n.º S-CITE-297/2022, à entidade empregadora, 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 04.02.2022 e rececionada na CITE em 07.02.2022, informar que:

“(…)

Processo n.º CITE - QX/117/2022

Queixa da trabalhadora: ...

O ..., Pessoa Coletiva n.º ..., com sede na Rua de ..., notificado para o efeito, vem comunicar o seguinte:

- *Relativamente à denúncia apresentada pela trabalhadora à CITE, cumpre referir que foram respeitados os direitos da trabalhadora no que diz respeito a usufruir dos direitos de parentalidade.*
- *Na verdade, a queixosa por motivos de maternidade, esteve afastada do serviço pelo período necessário, durante o qual e antes e depois do mesmo, a entidade patronal sempre cumpriu, escrupulosamente, com todos os direitos e deveres legais que assistem à funcionária e demais trabalhadoras.*
- *Como de resto é reconhecido pela queixosa que as mães que integram equipas de trabalho da mesma entidade patronal tiveram sempre o direito de gozar as suas licenças e regressar ao posto de trabalho.*
- *Ora, foi exatamente o que se passou com esta trabalhadora.*
- *A qual gozou a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, seguindo-se a licença parental e a licença de amamentação que durou 3 anos*
- *E, no caso em apreço, aquando do termo da licença a trabalhadora retomou a atividade contratada, mantendo o posto de trabalho, categoria e retribuição.*
- *Aliás, da exposição feita pela exponente, relativamente ao comportamento da entidade patronal resulta que em momento algum foi desrespeitado o dever de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*
- *Sempre na garantia da aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento.*
- *Razão pela qual cumpre manifestar o seguinte: as afirmações produzidas pela trabalhadora não correspondem em caso algum à verdade.*
- *Não tem até à data a entidade patronal da existência de qualquer confronto diário, nem qualquer tipo de confronto moral ou psicológico que permita fundamentar a queixa de “discriminação e assédio moral”.*
- *Todos e cada um dos restantes factos que a queixosa alega são falsos ou imprecisos, que aqui se impugnam, para os devidos e legais efeitos.*

— Seria manifestamente inútil negar uma por uma as acusações infundadas e capciosas da trabalhadora, mas de forma resumida diga-se o seguinte:

Da progressão na carreira

— Á relação laboral entre entidade patronal e queixosa aplica-se o Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais.

— De acordo com o estatuído no CCT, a carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo desenvolve-se pelas categorias de 3., 2., 1. e principal, constituindo requisito de promoção a psicólogo de 2., 1. e principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

— Tendo a queixosa sido contratada em 2011 como ... de 3., por contrato de trabalho a termo certo, passou como devia a ... de 1. em 2017, como a mesma admite, mas auferindo a retribuição superior a esta categoria, alegadamente correspondente a ..., pelo que foi a mesma beneficia em relação aos demais trabalhadores.

— Retribuição que a entidade patronal sempre manteve.

— Pelo que carece de sentido o narrado relativamente a esta situação.

Do posto de trabalho

— A queixosa mantém o mesmo posto de trabalho, desempenhando as funções para que foi contratada de ..., que vinha desempenhando antes do gozo das licenças de parentalidade.

— Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

— O que a entidade patronal sempre cumpriu e respeitou.

— E, relativamente à mobilidade geográfica, como a queixosa refere na sua queixa, começou por realizar um estágio profissional em várias instituições do ..., designadamente no ..., ... e ...

— Continuando a desempenhar as suas funções enquanto prestadora de serviços em diversos equipamentos do ..., como a mesma confessa e conforme documento que se junta em anexo. (doc. 1)

— Sucede que em 1/02/2011 a queixosa é admitida como ..., por contrato de trabalho a termo certo, acordando as partes como local de trabalho o ... ou qualquer outro estabelecimento do ..., a fim de aí desempenhar as funções para que foi contratada (doc. 2).

— Contrato a termo que foi renovado em 14 de janeiro de 2014, e 14 de julho de 2014, conforme documentos que igualmente se juntam (doc. 3 e 4).

— Sendo que em 27 de fevereiro de 2017 é feito um aditamento ao contrato de trabalho, assinado pela queixosa, passando a mesma à categoria de ... de 1. conforme documento que se junta em anexo (doc. 5)

— E do mesmo documento consta na cláusula 3.^a que a queixosa deveria desempenhar as suas funções no ... ou em qualquer equipamento do ...

- Cláusula que igualmente consta de todos os contratos e aditamentos outorgados com a queixosa, como é habitual em todos os contratos outorgados por esta instituição por forma a permitir que os seus funcionários possam desempenhar funções nos vários equipamentos caso seja necessário.
- Cláusula constante dos contratos de trabalho subscritos e aditamentos que temos por válida, através da qual é conferida ao empregador o direito de deslocar a trabalhadora para qualquer estabelecimento, assegurando-se assim, desde logo, uma eventual mobilidade do trabalhador.
- Donde resulta que por estipulação contratual prevista na Cláusula 3.^a do Contrato de Trabalho e Aditamento, bem como de acordo com o ínsito no n.º 1 e 5 da Cláusula 22.^a do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável, se considera o seu local de trabalho.
- Por conseguinte, em 23/09/2020 é comunicado à queixosa que a mesma se deveria apresentar no Lar de ... a partir de 1/10/2020, cumprindo o regime de horário contínuo nos termos solicitados pela mesma (doc. 6).
- Cumpre referir que a morada da queixosa se situa em ..., ao contrário do que a mesma faz crer ao alegar que “morava mesmo ao lado da instituição onde trabalhava”.
- Ora, a morada indicada pela queixosa à entidade patronal e constante dos contratos de trabalho e aditamento é: ...) distrito do ..., local para onde sempre foram expedidas as notificações efetuadas pela entidade patronal à mesma.
- Local que dista do ... em 38, Kms pelo trajeto mais próximo — (A4).
- Sendo que do mesmo local para o Lar de ..., onde presentemente a queixosa desempenha as suas funções, dista em 36,5kms, pelo trajeto mais próximo - (A41 e A4).
- Donde resulta que o Lar de ... dista menos do seu local de residência do que o ...
- Facilmente se pode concluir que passando a queixosa a desempenhar funções no local de trabalho Lar de ..., não lhe causa qualquer prejuízo sério.
- Razão pela qual não se entende como pode a queixosa alegar que vive a escassos minutos do ...
- Nem tão pouco se compreendem as alegadas queixas sobre as despesas de deslocação, tanto para o ... no ... como para o ...
- Tanto mais que em momento algum a queixosa solicitou o pagamento de qualquer importância relativa a despesas de deslocação ou alegou prejuízos por desempenhar funções no Lar de ... ou noutro equipamento do ...
- Sucede que quando a queixosa regressou de licença de paternidade, por razões imperiosas do funcionamento do equipamento ..., foi indicado como local de trabalho o ... no ..., e posteriormente o ..., equipamentos do ...

Razões de serviço que passamos a explicar:

- Quando a queixosa regressou da licença parental, em reunião, a diretora à data do ..., Dr. ..., comunicou à direção do ... que a Dr) ... era uma pessoa imprescindível no ..., até porque se encontrava em fase inicial neste equipamento a intervenção organizacional de implementação e motivação para o uso do Programa Informático de Saúde ... da empresa ... para informatização dos serviços, passando a instituição começar a utilizar um novo software de gestão, tendo sido nomeada como administradora a ... Dr. ... situação que se mantém até à data. Competindo a esta técnica para além das funções de ... a:

- *Elaboração de fichas de registos informáticos específicas da equipa de ação direta.*
 - *Elaboração de manual de registos informáticos passo a passo para a equipa de ação direta, que serviu de base para às ações de formação individual conduzidas junto da equipa de ação direta pelos elementos da equipa técnica.*
 - *Funções de Administrador do Programa, dando assistência diária na resolução de problemas dos utilizadores. - Funções de Administrador do Programa na criação de perfis de utilizador e gestão dos respetivos acessos.*
 - *Monitorização das percentagens de registos realizados pela equipa de ação direta, com envio mensal de alerta com apanhado mensal dos resultados às equipas técnica e de ação direta.*
 - *Manutenção de pasta partilhada da equipa de ação direta com disponibilização dos planos de tarefas de cada utente.*
- *Programa que como referido se encontrava a ser implementado aquando do regresso da trabalhadora ao serviço e que é utilizado para comunicação entre as áreas e para os registos diários das áreas, passagem de turno de enfermagem e armazenamento de ficheiros do processo dos utentes como relatórios e documentação variada.*
- *Sendo totalmente falso ter sido questionada a queixosa pela Dr. ..., Presidente do ..., se “está a pensar gozar a licença de amamentação?”.*
- *Nada tendo que ver o período de licença de amamentação com a solicitação para desempenhar as funções no*
- *Na verdade, aquando do regresso da queixosa ao serviço, para além de ter coincidido com a necessidade premente da sua entidade patronal em manter a Dr. ... no ..., como supra aduzido, surgiu a necessidade de se substituir a ... que até então desempenhava funções no ..., a tempo parcial, cujo vínculo laboral terminou nessa data.*
- *Ora, depositando confiança nas qualificações profissionais da queixosa se propôs a esta que passasse a desempenhar funções neste equipamento, que é pelas razões já aduzidas seu local de trabalho.*
- *O que foi aceite sem qualquer oposição da trabalhadora.*
- *Do mesmo modo, propôs a entidade patronal que a mesma passasse a desempenhar funções para que tinha sido contratada no Lar de ..., já que a ... que ali se encontrava terminou igualmente o seu vínculo contratual, o que aconteceu em 01/10/2020 (doc. 6).*
- *O que esta aceitou sempre sem qualquer condição ou demonstração de desgosto até à data.*
- *Sendo totalmente falso que tenha sido dito à queixosa que iria regressar ao ... assim que terminasse a licença de amamentação, pois como supra referido, não foi o gozo desta licença condição para desempenhar funções no....*
- *Saliente-se que o ... enquanto edifício, oferece melhores condições de conforto no trabalho comparativamente ao ..., nomeadamente temperatura ambiente das salas das técnicas, já que se encontra inserido num edifício recente, como de certo a queixosa poderá confirmar.*
- *Pelo que não compreende a entidade patronal razões para a queixa ora apresentada quanto ao ..., seu local de trabalho.*
- *Ainda que se pudesse considerar algum prejuízo para a queixosa em desempenhar funções no Lar de ..., sempre seria necessário que a mesma fundamentasse esse prejuízo.*

— Mais recentemente, Monteiro Fernandes, a propósito da determinação do sentido e alcance do requisito “prejuízo sério” escreveu o seguinte: Por outro lado, é necessário que o prejuízo expectável seja sério, assuma um peso significativo em face do interesse do trabalhador, e não se possa reduzir à pequena dimensão de um «incómodo» ou de um «transtorno» suportáveis” (ob. cit., pags. 449/450).

— E, relativamente a esta mobilidade, refira-se que a Dr. ..., ... que se encontra a desempenhar funções no ..., **um dia por semana desloca-se ao equipamento do ..., por necessidade premente da entidade patronal, local que a queixosa refere ter sido ameaçada pela Dra. ...” em ser aí colocada**, ameaça essa que é igualmente totalmente falsa.

— Mais, **a assistente social que se encontrava a desempenhar funções no ..., Dr. ..., encontra-se temporariamente a desempenhar funções na ...**

— Em face do exposto, é lícito à entidade patronal acionar o acordado pelas partes quanto à mobilidade geográfica, o que é aceite naturalmente pelos funcionários, incluindo a queixosa.

— Sendo com estranheza que a queixosa alegue que está a ser vítima de discriminação relativamente a esta situação, quando para além de ter aceite a mesma, bem sabe que é prática da entidade patronal.

Do Horário Parcial

Refere ainda a queixosa que pretende “solicitar a modalidade de horário parcial”, sem mais.

— Ora, o horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

— A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador - artigos 212.º e 97.º, ambos do Código do Trabalho.

— Pretendendo a queixosa um horário a tempo parcial, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 57.º do CT devia a trabalhadora queixosa solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i. Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii. No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii. No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

iv. A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

— Em momento algum a queixosa efetuou o pedido nos termos da legislação aplicável ou formalizou tal pretensão.

— Resulta, pois, que desconhece até à presente data a entidade patronal que horário pretende a funcionária queixosa realizar, razão pela qual lhe foi fixado o horário de trabalho nos termos solicitados.

— Com efeito, como referido na notificação que lhe foi efetuada e junta em anexo sob doc. 6, a queixosa cumpria o horário contínuo.

Do alegado Assédio Moral no ...

— A trabalhadora refere ainda ter sido vítima de assédio moral em forma de humilhações quando começou a desempenhar funções no ..., “obrigando-a a fazer um mapa horário”.

— Desde o início de laboração que o ... possui um livro de registos de tempos de trabalho do mês, que se encontra em local apropriado e visível, a fim de se efetuarem os registos de tempo dos funcionários, incluindo os intervalos de descanso.

— Ao contrário do que sucede no ... e ... onde o registo é pontométrico.

— Relativamente à afirmação de que a trabalhadora foi atribuída um gabinete para atendimento de pacientes, que não o posto médico, deve-se apenas por razões de gestão da própria entidade, não tendo, porém, a mesma recebido qualquer queixa da trabalhadora queixosa sobre esse facto.

— Quanto à ausência de aquecimento, uma vez que o edifício é antigo e o ... se debate com algumas dificuldades económicas, admite-se que algum desconforto possa ter sido sentido, não sendo, porém, exclusivo da trabalhadora queixosa.

— Mais, refere ainda que foi privada de usar um computador pessoal para passar a utilizar fornecido pela entidade patronal.

— Ora, compete à entidade patronal fornecer os instrumentos de trabalho, o que aconteceu no

— Pelo que não se compreende uma vez mais a razão da queixa da trabalhadora.

— Tanto mais que como a mesma alega, no... usa o computador pessoal.

— Aplicando-se justamente a proverbial expressão “Preso por ter cão, e preso por não ter”, da interpretação empreendida no caso concreto.

— Porém diga-se que a entidade patronal irá brevemente atribuir à trabalhadora um computador.

— Ora, todas estas acusações revelam também que a trabalhadora em algum momento quis que a situação se alterasse, porque é costume nesta instituição que quando algum trabalhador tem uma queixa a apresentar o faça reportando a um superior hierárquico ou elemento da Direção a fim de dar solução ao problema.

— Neste caso, no entanto, convinha à queixosa não se manifestar sobre as supostas más condições de trabalho, uma vez que assim poderia produzir afirmações que não são verdadeiras ou que aparecem retiradas do seu contexto próprio.

— Mais refere a queixosa ter sido “perseguida, humilhada, constrangida, com efeito de me perturbar e destabilizar no ...”, sem, no entanto, descrever que comportamentos foram esses.

— Em momento algum reportou à entidade patronal ter sido vítima desses comportamentos por parte de colega ou superior hierárquico.

— Bem sabendo a queixosa, ou tendo o dever de saber, que a entidade patronal possui de Código de Conduta em todos os equipamentos, designadamente no ..., o qual estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas nos estabelecimentos do ..., constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar,

identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, conforme documento que se junta em anexo (doc. 7).

— Constando do mesmo documento a garantia de confidencialidade relativamente a denunciante, Testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

— Indicando-se ainda que se encontram disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral, criados para o efeito: <http://www.act.gov.pt/>.

— Ora, em momento algum a queixosa comunicou tais comportamentos perpetrados por qualquer colega ou elemento de direção, quer à entidade patronal quer ao ACT, pelo que é com estupefação que a entidade patronal toma conhecimento destas acusações tão gravosas.

Do alegado impedimento de acesso ao ...

— Refere ainda a queixosa que em 6/01/22 foi informada pela Diretora do ... para ir buscar objetos pessoais que ali se encontravam.

Ora, tendo-se verificado que se encontravam alguns objetos pessoais no gabinete que vinha utilizando naquele Lar, foi solicitado à queixosa que retirasse os mesmos de um armário já que era necessário espaço para que outra técnica — assistente social - pudesse utilizar o mesmo.

— Sendo que quando ali se deslocou os seus bens estavam devidamente embalados em caixas na portaria do Lar.

— Tendo então alegadamente sido dito pelo porteiro do Lar que não era necessário entrar porque os objetos se encontravam guardados em caixas que se encontravam na portaria, por forma a ser mais fácil colocar as mesmas no porta bagagens do carro.

— Ora, em momento algum foi dada ordem para “barrar” a entrada à queixosa.

— As únicas diretrizes transmitidas pela direção aos porteiros é que, face ao Plano de Contingência instituído no ..., sob orientação da Direção-Geral da Saúde (DGS) Infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19), um dos procedimentos de prevenção, controlo e vigilância em lares estabelece o não acesso de pessoal ao interior do lar sem necessidade.

— Assim, salvaguardando a vida das pessoas, reduzindo o risco de contaminação nos locais onde se desenvolvem as atividades (por via do contacto entre utentes, colaboradores ou por contacto com terceiros) e limitando a propagação no interior das instalações.

— Procedimento que a queixosa, pela profissão que desempenha, tem obrigação de entender, respeitar e pugnar pelo cumprimento.

Saliente-se ainda que,

— A queixosa tece comentários pouco abonatórios e lesivos da sua consideração a respeito da sua colega de trabalho Dr. ..., ..., revelando desprezo pelo dever de respeito, urbanidade e probidade aferido perante os padrões comportamentais vigentes na organização, pela adequação do comportamento às características da atividade prosseguida e exigidas em particular à queixosa pelas funções que desempenha.

— A título de exemplo expressões como “foi-me apresentada uma Dr. ..., que não teria qualquer experiência na área, mas a quem eu deveria “ensinar” todos os procedimentos”.

O que bem sabe que não corresponde à verdade, até porque a Dr. ... logo no início de funções efetuou a sinalização de processos para PMA por anomalia psíquica, e sinalizou 25 utentes que precisavam de formalização da representação legal, sem qualquer auxílio da queixosa.

— Mais, na sua exposição a queixosa imputa à entidade patronal a prática de condutas de assédio moral e de perseguição, pois, no email que escreveu lê-se claramente no assunto e primeiro parágrafo “ter sido vítima de Assédio Moral das mais variadas formas, humilhações, perseguições e de um ambiente execrável” e “aquilo que me queixo sucintamente é de discriminação e assédio moral (...).

— Ora, a queixosa sabia que ao fazer as afirmações que fez e as imputações narradas no mencionado email agiu com o propósito de criar uma situação de desprestígio numa matéria especialmente sensível prejudicando a entidade patronal no seu bom nome, imagem e crédito.

Concluindo,

— A referida trabalhadora sempre concordou com o local e horário que foi acordado e sempre o cumpriu, razão pela qual se entende estar já este tema e assunto esclarecido.

— Por razões de clareza, é oportuno referir expressamente o respeito da entidade patronal pelo direito da trabalhadora em licença de maternidade, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respetivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência.

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

— Por outro lado, em momento algum foram adotados comportamentos que afetem a dignidade do trabalhador ou a sua saúde, como acontece com o assédio moral ou discriminação.

— Atenta a factualidade descrita a entidade patronal não praticou qualquer ato discriminatório antes, durante ou após a trabalhadora usufruir dos direitos de parentalidade.

— Tendo antes a entidade patronal pugnado pela salvaguarda da garantia de aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento aos trabalhadores, nomeadamente em relação à queixosa.

Pelo que carece de sentido e fundamento a queixa ora apresentada.

(...)

1.5. Atenta a informação fornecida pela entidade empregadora em sede de contraditório, a CITE, por ofício datado de 17.03.2022, sob o n.º S-CITE-2330/2022, solicitou à trabalhadora que se pronunciasse sobre o alegado pela entidade empregadora.

1.6. Por correio eletrónico datado de 28.03.2022, a trabalhadora pronunciou-se da seguinte forma:

“(…)

Tendo sido notificada por V.as Ex.as para que pronunciasse seguem as minhas considerações relativamente ao exposto pela minha entidade patronal.

Desde já reitero tudo o que apresentei na minha Queixa inicial por serem factos verdadeiros e sem nunca pretender com os mesmos obter alguma justiça que não seja a devida.

Debruçando-me ponto a ponto:

1. Da progressão na carreira

Refere a minha entidade patronal que “carece de sentido o narrado relativamente a esta situação.” E que “(...) Tendo a queixosa sido contratada em 2011 como ... de 3., por contrato de trabalho a termo certo, passou como devia a ... de 1. em 2017, como a mesma admite, mas auferindo a retribuição superior a esta categoria, alegadamente correspondente a ... Principal, pelo que foi a mesma beneficiária em relação aos demais trabalhadores.”

Ora o que narrei, corresponde apenas à verdade dos factos, factos esses em que a minha entidade patronal reconheceu que eu tinha razão no que invocava relativamente a estar a ser continuamente prejudicada por estar numa categoria abaixo da minha, e por reconhecer esse mesmo erro decidiram que iriam passar a pagar-me de acordo com a categoria de ... Principal, contudo, no meu recibo de vencimento continuou a figurar ... de primeira e só agora pois já se passaram mais 3 anos desde do ocorrido o meu recibo é de ... Como é obvio se estive durante anos a receber uma categoria abaixo da minha não consigo compreender como é que eu posso ter sido beneficiada em relação à maioria dos trabalhadores como alega a entidade patronal, quando de facto fui por anos prejudicada face aos demais trabalhadores.

2. Do posto de trabalho

- A queixosa mantém o mesmo posto de trabalho, desempenhando as funções para que foi contratada de ..., que vinha desempenhando antes do gozo das licenças de parentalidade.

Entendo que posto de trabalho é o mesmo que local de trabalho e como é obvio por todas as razões apresentadas não mantenho o mesmo pois o meu local de trabalho à mais de 10 anos era no

Continuando a desempenhar as suas funções enquanto prestadora de serviços em diversos equipamentos do ..., como a mesma confessa e conforme documento que se junta em anexo. (doc. 1)

Exatamente, enquanto prestadora de serviços, a partir do momento em que fui contratada não voltei a desempenhar funções em mais nenhum equipamento do ... tendo sempre estado em exclusivo no

Apesar da cláusula existente no meu contrato nunca assumi que pudesse ter outro local de trabalho à exceção do ..., isto porque quando passei de prestadora de serviços a contrato foi ainda com a direção anterior, e na altura fui contacta pela então Vice-presidente da Direção Dr^a ... que me convidou a ir a tempo inteiro para o ..., pois o Lar seria o único estabelecimento com lugar no quadro de pessoal para Psicólogo, por isso, caso eu quisesse ficar no ... a única opção que havia era ficar no ... a tempo inteiro, o que aceitei. Partindo do pressuposto que “no ... não havia mais nenhum lugar no quadro para Psicólogo” nunca pensei sair do ... até porque fui a primeira ... no ... Porto, portanto e pela lógica da antiguidade nunca seria eu a ser mudada de local de trabalho caso existisse necessidade disso e nunca eu tendo falhado em absolutamente nada nas minhas funções, tendo inclusive chegado a ser nomeada Diretora Substituta do ..., estando completamente ciente do funcionamento da estrutura continuo sem compreender a razão da minha transferência, que só se justifica por ter ido ter um filho, o que não é aceitável, nem tolerável.

Cumprre referir que a morada da queixosa se situa em ..., ao contrário do que a mesma faz crer ao alegar que “morava mesmo ao lado da instituição onde trabalhava”.

— Ora, a morada indicada pela queixosa à entidade patronal e constante dos contratos de trabalho e aditamento é: Rua ...)

Mais uma vez, em nada faltei à verdade, a minha morada fiscal e a mesma que figura no meu contrato de trabalho é de facto Rua ..., contudo, desde da minha frequência universitária que moro no ... e desde que comecei a trabalhar no ... sempre morei no ..., eu trabalho no ... desde 2005, para além de ser um facto do conhecimento de todos, diretoras de estabelecimentos, direção, colegas, e demais, no ... temos fichas de funcionário que devemos atualizar e nas mesmas sempre coloquei as minhas moradas no ..., agora se os serviços administrativos não fazem corretamente o seu serviço não posso ser eu enquanto ... culpabilizada por isso.

Se mais não fosse na reunião convocada pela Dr.^a ..., em que estavam presentes a Dr.^a ... e a Dr.^a ..., quando me notificou da transferência eu expliquei que morava mesmo ao lado do Lar, tendo dado a minha morada e insistindo várias vezes que tinha inclusive mudado de casa durante a gravidez para estar mais perto do meu local de trabalho (a 1 minuto do mesmo).

Recentemente a Dra. ... como Diretora do ..., aquando da minha transferência, ordenou-me que deveria preencher a ficha de funcionária com os dados atualizados uma vez que agora estava no Quando a mesma me deu essa indicação ainda refutei dizendo que se era uma transferência de local de trabalho temporária que não compreendia qual a necessidade de atualizar a ficha, mas a mesma disse que teria que a preencher porque eram “as normas” e assim fiz, preenchi a mesma e deixei-a ao seu cuidado na Sua secretária como eram as indicações da mesma.

O ... em abril de 2020 fechou para ser feita uma desinfeção geral dos espaços e não poderia haver objetos pessoais de nenhum trabalhador, pelo que a 09/04/2020, uma vez que eu estava de Baixa Médica, o motorista do ... Sr. ... foi a minha casa na Rua ..., entregar os meus objetos pessoais que estavam no

Mas de facto não me admira a falta de organização da minha entidade patronal dado que recentemente no Lar de ... a Dr.ª ..., diretora, chamou-me ao gabinete para que lhe confirma-se a minha morada, pois a que tinha no “sistema” era Rua ..., também no ..., disse à mesma que não, inclusive que essa foi a minha morada antes de ir para a Rua ..., e forneci à mesma a minha morada atualizada, uma vez que mudei novamente de casa, mas em ... não existia a “ficha de funcionário” pelo que mesma atualizou diretamente no Seu computador.

Nunca em momento algum iria alegar que estava a ter um prejuízo que não fosse o verdadeiro, realmente a má fé da minha entidade patronal é gritante ao ponto de porem em causa algo que nem lógica tem. Eu não moro em ... e desde que trabalho no ... nunca morei e isso é do conhecimento geral.

Portanto mantenho os prejuízos expostos na minha queixa inicial, na qual reforço que nunca calculei a distância “a partir” de minha casa mas sim a distância entre o ... e o Lar de

- Tanto mais que em momento algum a queixosa solicitou o pagamento de qualquer importância relativa a despesas de deslocação ou alegou prejuízos por desempenhar funções no Lar de ... ou noutra equipamento do ...

Isto não corresponde à verdade, por várias vezes abordei o assunto com a Dr.ª ..., tendo sido aliás a mesma que quando me informou da transferência para o Lar de ... que me disse no imediato que me iriam “ser pagas as despesas de deslocação”, contudo nunca foram e quando abordei a mesma sempre me disse que iria tratar do assunto contudo nunca tratou aliás como pode ser verificado no mail que enviei à mesma a 12 de Novembro de 2021 e do qual nunca obtive qualquer resposta, questionei mais uma vez sobre este assunto.

- Sucede que quando a queixosa regressou de licença de paternidade, por razões imperiosas do funcionamento do equipamento ..., foi indicado como local de trabalho o ..., e posteriormente o Lar de ..., equipamentos do ...

Tudo o que vem descrito depois deste paragrafo é uma autêntica surpresa para mim, nunca me foi dito que a Dra. ... deveria ficar no ... por questões informáticas, nem tão pouco o ouvi da Dr.ª ..., na altura Diretora do Lar.

Reitero que a mim o que me foi dito foi que trabalhar “apenas 5 horas” horário de amamentação no ... era muito pouco tempo, dado o número de utentes do Lar, pelo que temporariamente iria ser transferida e quando terminasse a minha licença de amamentação retomaria o meu local de trabalho.

Sempre me opus às transferências, sempre manifestei o meu desagrado, aliás por mais do que uma vez terminei em lágrimas reuniões com a Dr.ª ..., mas que no fim acreditei sempre que seria uma questão temporária, e tentei adaptar-me o melhor possível tendo desempenhado em qualquer dos equipamentos um trabalho de excelência.

- Saliente-se que o Lar de ... enquanto edifício, oferece melhores condições de conforto no trabalho comparativamente ao ..., nomeadamente temperatura ambiente das salas das técnicas, já que se encontra inserido num edifício recente, como de certo a queixosa poderá confirmar.

Na minha queixa inicial nem me referi às condições de trabalho no Lar de ... porque depois de tudo o que passei no ..., só o facto de não estar diariamente a ser sujeita às pressões que me foram feitas no centro e dia preferi não valorizar, mas uma vez que a minha entidade patronal quer que eu relate as minhas condições de trabalho então assim o farei:

Quando eu fui temporariamente para o Lar de ... o motivo que me foi dado foi que a Dr.^a ... estaria de baixa médica prolongada pelo que seria necessário uma Técnica para acompanhar a Dr.^a ... e como o ... não estava a funcionar pela COVID eu seria a pessoa indicada.

Quando cheguei fiquei na secretária da Dr.^a ... que divide gabinete com a Diretora, ali tem acesso à internet e impressora as “comodidades” normais de um gabinete de trabalho, quando a Dra ... regressa ao trabalho eu pensei que iria novamente ser transferida, mas como o ... ainda não estava a funcionar em pleno acabei por ficar em ..., então surgiu o problema do sitio onde iria trabalhar, pois no gabinete não havia espaço para mais uma pessoa e o Lar de ... não tem mais nenhum gabinete disponível, então a alternativa era entre “a sala dos mortos”, uma sala onde normalmente ficam os falecidos antes dos mesmos saírem do Lar, e que fica numa ponta do Lar num primeiro andar, mas que levantava o problema de não haver nenhum sitio disponível para ficarem os falecidos, ou colocar uma secretaria ao fundo da sala de reuniões.

Como é obvio por todas as razões optei com devido aval da Diretora do estabelecimento por colocar uma secretária ao fundo da sala de reuniões. A referida sala não tem internet, não tem impressora nem nenhuma ligação à mesma e como referi fui obrigada a comprar um computador para trabalhar. Uma vez que quase diariamente necessito de imprimir material de trabalho, o que tenho que fazer é pegar no meu computador, percorrer um corredor, ir à sala da minha diretora, sentar-me na secretaria da Dr.^a ..., ligar um cabo ao computador imprimir o material e recolher na secretaria (sala ao lado), desmontar tudo e voltar para a minha sala, se precisar de um processo de um utente é exatamente isto que tenho que fazer chegando a haver dias em que carrego mais de 10 processos de um lado para o outro pois os mesmos estão no gabinete da minha diretora, eu normalmente espero sempre que vão almoçar e faço na hora de almoço delas para perturbar o menos possível mas mesmo assim sinto-me sempre mal por ter que “invadir” o espaço de trabalho da colega.

De referir que como é obvio caso existam reuniões ou atendimentos eu tenho que sair da sala ficando como é obvio sem poder sequer ir ao “meu gabinete”. Mas frio em ... não passo, isso é verdade.

— E, relativamente a esta mobilidade, refira-se que a Dr. ..., ... que se encontra a desempenhar funções no ..., um dia por semana desloca-se ao equipamento do ..., por necessidade premente da entidade patronal, local que a queixosa refere ter sido ameaçada pela Dra. ...” em ser aí colocada, ameaça essa que é igualmente totalmente falsa.

— Mais, a assistente social que se encontrava a desempenhar funções no ..., Dr., encontra-se temporariamente a desempenhar funções na ...

Quanto a estas afirmações é necessário contextualizar, em primeiro lugar eu nada tenho haver com as transferências das colegas, contudo não posso deixar de expor a enorme diferença entre as mesmas, uma vez que a colega Dr.^a ..., não foi transferida contra a vontade, muito pelo contrário, foi-lhe proposto “assumir” formal ou informalmente a direção técnica da ... ao que a mesma aceitou, e foram-lhe dados os respetivos benefícios dessa transferência. Aquando da transferência da mesma toda a equipa do ... foi prestar apoio à ... pois foi necessário afinar procedimentos, contudo não me vou alongar apenas quero deixar claro que nenhuma delas foi transferida contra a vontade ou por ter tido um filho e estar a amamentar.

Todas as minhas colegas da Equipa Técnica do ... quando foram Mães foram substituídas, mas terminadas as licenças de maternidade todas regressaram ao seu local de trabalho nunca nenhuma tendo sido transferida numa situação idêntica à minha.

— *Sendo com estranheza que a queixosa alegue que está a ser vítima de discriminação relativamente a esta situação, quando para além de ter aceite a mesma, bem sabe que é prática da entidade patronal.*

Não é verdade nenhum destes pontos, primeiro não é pratica da entidade patronal e segundo a minha transferência só se deu porque eu fui de licença de maternidade e conseqüentemente amamentação senão nunca teriam existido razões válidas para a minha transferência.

E eu quando muito eu “aceitei” transferências temporárias, nunca uma transferência definitiva.

3. Do Horário Parcial

Sobre este ponto tal como exposto por mim à CITE via email no mesmo dia em que enviei a minha queixa, foi um lapso ter escrito “Horário Parcial” pois o que solicitei à minha entidade patronal foi o “Horário Flexível” a 10 de Janeiro de 2022 sobre o qual até à data não obtive nenhuma resposta, mesmo tendo cumprido os requisitos para o efeito, irei anexar todos os documentos relativos a este ponto porque realmente é inacreditável tudo o que se tem passado desde que fiz o pedido a 10 de Janeiro e hoje a 28 de Março de 2022 não tenho ainda qualquer resposta.

4. Do alegado Assédio Moral no ...

— *A trabalhadora refere ainda ter sido vítima de assédio moral em forma de humilhações quando começou a desempenhar funções no ..., “obrigando-a a fazer um mapa horário”.*

— *Desde o início de laboração que o ... possui um livro de registos de tempos de trabalho do mês, que se encontra em local apropriado e visível, a fim de se efetuarem os registos de tempo dos funcionários, incluindo os intervalos de descanso.*

— *Ao contrário do que sucede no ... e Lar de ... onde o registo é pontométrico.*

É de lamentar que a minha entidade patronal não saiba distinguir a diferença entre “Registo de Assiduidade” e o que referi que fui obrigada a fazer.

Como é obvio não me estava nunca a referir à assiduidade, pois o registo de ponto é efetivamente tal como o descrito, eu queixei-me e reforço que fui obrigada a fazer um mapa horário onde tinha que **descrever hora a hora, dia a dia o que estava a fazer e isto programado mês a mês**, e isto por ordem da Dr.^a ... por isso não compreendo como pode a Direção não saber se a Dr.^a ... é ela própria a representante da direção, pelo menos sempre se apresentou e foi apresentada como tal.

— Ora, todas estas acusações revelam também que a trabalhadora em algum momento quis que a situação se alterasse, porque é costume nesta instituição que quando algum trabalhador tem uma queixa a apresentar o faça reportando a um superior hierárquico ou elemento da Direção a fim de dar solução ao problema.

Normalmente as indicações eram-me dadas pela Dr.^a ... que defendia sempre as mesmas como “ordens da direção” pelo que sempre questionei a Dr.^a ..., minha superior hierárquica na altura e a mesma sempre validou as indicações da Dr.^a ..., transformado as mesmas em ordens a cumprir ponto.

Cheguei a deixar várias cartas na secretária da Dr.^a ... das quais nunca obtive resposta a efetivar as minhas queixas por escrito, mas as ordens foram sempre passando verbalmente.

— Relativamente à afirmação de que a trabalhadora foi atribuída um gabinete para atendimento de pacientes, que não o posto médico, deve-se apenas por razões de gestão da própria entidade, não tendo, porém, a mesma recebido qualquer queixa da trabalhadora queixosa sobre esse facto.

Isto é mentira e tenho inclusive testemunhas que podem confirmar como o gabinete se encontrava vazio e fechado enquanto as minhas consultas tinham que ser dadas um espaço sem o mínimo de condições e do meu constante desconforto relativamente a este assunto.

— Ora, em momento algum a queixosa comunicou tais comportamentos perpetrados por qualquer colega ou elemento de direção, quer à entidade patronal quer ao ACT, pelo que é com estupefação que a entidade patronal toma conhecimento destas acusações tão gravosas.

Mais uma vez, estamos muito longe da verdade dos factos pois por diversas vezes me queixei à minha superior hierárquica Dr.^a ..., tendo inclusive chegado a queixar-me à Presidente da Direção Dra.

Sempre na esperança que diligentemente resolvessem as questões não apresentei a queixa na ACT, contudo quando a situação me pareceu extrapolar completamente tudo o que se entende de racional e por me parecer mais adequado à minha situação optei por apresentar a minha queixa à CITE que considero o órgão competente para o efeito.

5. Do alegado impedimento de acesso ao ...

- Refere ainda a queixosa que em 6/01/22 foi informada pela Diretora do ... para ir buscar objetos pessoais que ali se encontravam.

Primeira questão falsa, pois nunca aleguei semelhante, o que aleguei foi que:

A 06/01/2022, a Diretora do ... informa-me verbalmente que a Dr.ª ... comunicou com ela e disse que eu teria até sexta-feira dia 08/01/2022 para ir ao ... retirar as minhas coisas pessoais que permaneciam no meu armário, pois uma vez que todas as transferências seriam “temporárias” várias coisas minhas pessoais ficaram no Lar, e que se não fosse lá até ao dia 08 que ela iria dar ordem para que fosse tudo colocado em caixas e deixado na portaria do Lar.

Ora, tendo-se verificado que se encontravam alguns objetos pessoais no gabinete que vinha utilizando naquele Lar, foi solicitado à queixosa que retirasse os mesmos de um armário já que era necessário espaço para que outra técnica — assistente social - pudesse utilizar o mesmo.

Não se verificou que se encontravam “alguns objetos pessoais no gabinete” pois foram deixados por mim vários objetos pessoais e institucionais no armário que ocupava na sala das técnicas exatamente pelo facto das transferências serem alegadamente temporárias e por isso nunca houve necessidade nem ordem para que tudo o que era meu fosse retirado do Lar porque se pressupunha que eu iria regressar ao local onde trabalhei mais de 10 anos.

Independentemente de qualquer norma ou regra relacionada com a COVID como é obvio eu sou uma profissional e sei os riscos que todos corremos bem como os protocolos que devemos seguir, mas como é obvio também não seria essa a razão pela qual me foi barrado o acesso ao

- A queixosa tece comentários pouco abonatórios e lesivas da sua consideração a respeito da sua colega de trabalho Dr. ..., ..., revelando desprezo pelo dever de respeito, urbanidade e probidade aferido perante os padrões comportamentais vigentes na organização, pela adequação do comportamento às características da atividade prosseguida e exigidas em particular à queixosa pelas funções que desempenha.

— A titulo de exemplo expressões como “foi-me apresentada uma Dr. ..., que não teria qualquer experiência na área, mas a quem eu deveria “ensinar” todos os procedimentos”.

Sinceramente fico completamente espantada depois de tudo o que passei e tenho passado que considere a minha entidade patronal que teci “comentários pouco abonatórios e lesivas da sua consideração a respeito da sua colega de trabalho Dr. ...”, nunca foi minha intenção tecer qualquer consideração relativa à Dra. ..., apenas me limitei a relatar a verdade dos factos e a verdade foi que foi dessa forma que a colega me foi apresentada, contudo como a mesma pode facilmente testemunhar nunca tive com a mesma nenhuma atitude menos correta, discriminatória

ou insultuosa, muito pelo contrario, sempre me esforcei por acolher a mesma e lhe fornecer todos os materiais e elementos para que pudesse desempenhar um bom trabalho enquanto fazia a minha substituição, e por esse mesmo motivo lhe facultei total acesso a todos os materiais, institucionais mas acima de tudo pessoais. Quanto aos alegados 25 PMA (Processos de Maior Acompanhado) que alegadamente a mesma fez, nem me vou pronunciar pois não é sequer o âmbito da minha queixa, vou apenas ressaltar que a ser verdade é realmente mais uma prova que fiz um excelente trabalho de integração da colega tendo-a deixado completamente preparada para assumir as minhas funções enquanto me encontrava de baixa por gravidez de risco e conseqüentemente em licença de maternidade.

6. Concluindo

— A referida trabalhadora sempre concordou com o local e horário que foi acordado e sempre o cumpriu, razão pela qual se entende estar já este tema e assunto esclarecido.

Eu nunca concordei com o local de trabalho nem com nenhuma das transferências, bem como não concordei com o horário que me atribuíram quando regresssei da licença de maternidade e me obrigaram a fazer uma paragem de uma hora para almoço. Tanto que uma das coisas pelas quais lutei foi para ter horário continuo quando passai para ..., o que me foi atribuído.

Estive quase 2 meses a pedir que me definissem qual o horário que iria fazer e o meu local de trabalho aquando do término da minha licença de amamentação como mails que anexei na primeira queixa e como podem verificar o desrespeito da minha entidade patronal pela organização da minha vida pessoal é tão grande que se limitaram a responder na semana anterior e estou convencida que me responderam porque fui ter com a minha Diretora em ... e lhe disse no sentido de pressionar para que me dessem um horário que segundo a ACT era obrigatório que tivesse um horário afixado pelo menos 8 dias antes de iniciar o horário completo e miraculosamente obtive uma resposta.

Sempre me queixei a quem de direito, nomeadamente a Drª ... e a Drª ... e sempre acreditei que iriam resolver a situação.

Contudo é verdade, sempre cumpri, porque sempre salvguardei o meu profissionalismo acima de tudo.

— Por razões de clareza, é oportuno referir expressamente o respeito da entidade patronal pelo direito da trabalhadora em licença de maternidade, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respetivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência.

Infelizmente tudo o que assisti foi a tudo menos respeito por parte da minha entidade patronal que me obrigou deslocar-me para o ... quando a minha Casa era ao Lado do meu local de trabalho e me obrigou a parar uma hora

para almoço e depois ainda a gozar de licença de amamentação que me dá o direito de ter mais tempo com o meu filho de me terem enviado para ... onde só em viagens perco mais de uma hora diariamente.

— Em nenhum momento se penalizou a trabalhadora pelo facto de ser mãe, ao contrário do por ela referido. Caso eu não tivesse entrado em Licença de maternidade nunca teriam tido qualquer motivo para me transferirem de local de trabalho, tal como não fui nos últimos 10 anos.

— Por outro lado, em momento algum foram adotados comportamentos que afetem a dignidade do trabalhador ou a sua saúde, como acontece com o assédio moral ou discriminação.

Termino reforçando exatamente as palavras da minha queixa inicial

Desde que fiquei grávida e em todo o tempo de lactante fui consecutivamente prejudicada na minha Vida pessoal com as transferências a que fui sujeita, não sendo as mesmas justificadas de outra forma além da discriminação pois após 10 anos de bom e efetivo e exclusivo serviço no ... não existiu qualquer razão para ser “EU” a ser sujeita a tudo o que fui nos últimos anos, nomeadamente a estas transferências, sendo que a colega que me foi substituir ficou no meu local de trabalho a exercer as minhas funções.

*As marcas do Assédio Moral que sofri no ..., e que culminaram na baixa psiquiátrica e este último comportamento de me colocarem as coisas na portaria da ..., constringendo-me e denegrindo a minha imagem, continuam a fazer-se sentir sendo um prejuízo irreparável na minha Saúde Mental, e a discriminação a que continuo a ser sujeita está a ter um impacto muito negativo na minha Vida enquanto trabalhadora e na minha Vida pessoal.
(...)”*

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

2.2. A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral,

pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.

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

2.4. 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 Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições de trabalho justas; e, III – Proteção e inclusão sociais. O objetivo é conferir aos cidadãos novos direitos e direitos mais eficazes, apoiados em 20 princípios fundamentais, dos quais se destaca o princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

2.11. 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 fundamentais², 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 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.”

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

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

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)³, 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”*.

³ 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

2.29. Em paralelo ao referido no ponto antecedente, cumpre ainda assinalar, o art. 126.º do CT, de harmonia com o qual o empregador e trabalhador/a 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.

2.30. Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017 de 16.08, o Código do Trabalho, vem expressamente proibir a prática de assédio.

2.31. 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.*”

2.32. 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.

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

2.34. 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*”.

2.35. 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.

2.36. No entanto, conforme esclarecer o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 02.02.2009, Processo 0843819: “*as fórmulas mais frequentes do mobbing consistem na marginalização, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua reputação.*”

2.37. 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.*”

2.38. 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.*”

2.39. 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.

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

2.41. 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.

2.42. Segundo aquele autor o assédio revela-se como comunicação hostil e antiética dirigida de forma sistemática, por uma ou mais pessoas, a um individuo, com carácter de frequência (quase diariamente) durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses) e devido à frequência e duração resulta em considerável mal-estar psíquico, psicossomático e social da vítima.

2.43. 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.

2.44. 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.

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

2.46. 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.

2.47. 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.

2.48. 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.

2.49. 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.

2.50. 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*.

2.51. 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.

2.52. O comportamento assediante é premeditado e reiterado.

2.53. 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. Atendendo ao caso em concreto, verifica-se que a trabalhadora no ano de 2002 iniciou o seu percurso profissional no

3.2. Iniciou tal percurso através de um estágio profissional, tendo desempenhado funções em quatro estabelecimentos diferentes do ...

3.3. Alega a trabalhadora que em 2008 recebeu uma proposta para continuar a trabalhar em exclusivo no ..., com o que vulgarmente se apelida de “falso recibo verde” e em fevereiro de 2011 foi admitida como ... de 3ª e com a entrada da nova direção, foi feito um acordo com a Presidente no qual a trabalhadora queixosa, passaria a receber o vencimento enquanto ... 1.ª, ainda que a sua categoria profissional fosse de ... principal.

3.4. Menciona a trabalhadora que em 2018 entrou de licença de gravidez por risco clínico, tendo sido substituída por outra trabalhadora de nome ..., que não teria experiência na área, mas à qual a trabalhadora queixosa deveria ensinar todos os procedimentos.

3.5. No decorrer da licença parental inicial a trabalhadora queixosa foi convocada pela Diretora do Lar para reunião com a Presidente da Instituição. Em tal reunião a trabalhadora queixosa foi questionada sobre se iria gozar a dispensa para amamentação, tendo respondido afirmativamente, tendo obtido

como resposta que “O ... é uma estrutura muito grande, e trabalhar apenas 5 horas (horário de amamentação) é muito pouco por isso nós vamos mandá-la para o ..., que lá tem menos utentes e o horário é mais compatível com o seu”.

3.6. Refere a trabalhadora que todas as suas colegas de equipa que já tinham sido mães teriam tido o direito de gozar as suas licenças e dispensas e, regressar ao seu posto de trabalho.

3.7. A trabalhadora alega que tentou rebater a mudança de local de trabalho porquanto tinha acabado de ter um bebé e que residia ao lado da instituição onde trabalhava e que a deslocação para outra instituição no ... iria implicar menos tempo com o seu filho, facto que não aconteceu e efetivamente mudaram o local de trabalho da trabalhadora queixosa.

3.8. Entende a trabalhadora que o argumento da entidade empregadora – a falta de tempo para prestar o seu serviço porquanto usufruía de dispensa para amamentação, para a mudança de local de trabalho é falso uma vez que a pessoa que a foi substituir continua a exercer funções logo que obteve vínculo contratual e solicitou o estatuto de trabalhador-estudante.

3.9. No decorrer de tal desiderato, a trabalhadora foi colocada no ..., com despesas acrescidas de deslocação (combustível) e estacionamento do veículo automóvel, situação que não se verificava no seu antigo local de trabalho.

3.10. De acordo com a exposição da trabalhadora, o horário da dispensa para amamentação terá sido o indicado pela entidade empregadora.

3.11. Alega a trabalhadora que tinha de fazer “um mapa/horário” diário e mensal, no qual tinha de descrever o seu dia-a-dia, o que fazia hora a hora, documento que ao longo da sua vida profissional nunca lhe havia sido solicitado e mais nenhum outro/a colega o faz.

3.12. Alega a trabalhadora que foi proibida de usar o gabinete médico onde dava consultas, um espaço amplo e com condições, tendo sido descolada para uma sala minúscula, que entende a trabalhadora não ter condições de trabalho - se “a secretária estivesse na posição que daria algum espaço de circulação o frio que entrava pela janela era de tal forma intenso que mesmo com mantas por cima da bata nas costas fiquei várias vezes doente, tive então que tentar um posicionamento alternativo mas como a sala tem dimensões muito pequenas a única forma de não apanhar frio era “virar a secretária” o que fazia que quando eu me sentava e tinha que puxar a secretária para a barriga para os idosos se

conseguirem sentar à minha frente, isto é inqualificável, quer para mim, quer para os idosos com um gabinete pleno de condições na “porta ao lado” mas que fui proibida de utilizar sem qualquer razão válida”

3.13. Alega a trabalhadora que lhe foi proibido “(...) *ter computador pessoal no ... e que teria que usar o único computador disponível na sala de trabalho que deveria ser partilhado com a ... e ... (...)*”.

3.14. Alega a trabalhadora que a pressão constante que sentia teve um impacto devastador na sua saúde mental, porquanto sempre questionou o motivo pelo qual seria a trabalhadora queixosa a justificar o seu local de trabalho e não a pessoa que a foi substituir durante o decurso das licenças parentais e que ficou a ocupar o seu lugar desempenhando exatamente as suas funções.

3.15. Em 09-03-2020 face a toda a pressão psicológica que havia sofrido, entrou de baixa psiquiátrica até setembro desse mesmo ano.

3.16. Em 24.09.2020 aquando do seu regresso, foi efetuada uma reunião com a Diretora de Serviços, comunicando que iria transferida temporariamente para o... porquanto uma outra Técnica ... estaria de baixa e era necessário enquanto a mesma não regressasse ao trabalho compensar a equipa técnica. Novamente a trabalhadora queixosa foi transferida para outra instituição que se situa em ..., que teria de fazer diariamente 20km, mas poderia fazer jornada contínua – algo que a trabalhadora solicitou desde que iniciou a dispensa para amamentação

3.17. Desde outubro de 2020 a trabalhadora queixosa desempenha funções no

3.18. Outras questões a que a trabalhadora também faz alusão na sua queixa são as referentes:

- Ao pagamento das deslocações que lhe terá sido informado que iriam ser pagas, mas que até ao momento não foi ressarcida das mesmas;
- Atento o prejuízo que a mudança do local de trabalho teve na sua vida familiar a trabalhadora solicitou janeiro de 2022 a modalidade de um regime de trabalho em horário flexível, tendo recebido em 05.01.2022 um e-mail da Diretora do ... no qual lhe é informado que o seu horário seria das 10h00-13h00 e das 14h00 às 18h00, tendo sido ainda informada presencialmente que seria aquela a definir o seu horário enquanto Diretora da Instituição.

3.19. No início de janeiro de 2022 a Diretora do ... comunicou à requerente que teria de ir retirar os seus bens pessoais do ..., local onde exerceu a sua atividade profissional durante largos anos, contudo,

chegado ao local foi barrada a sua entrada porquanto os seus bens já se encontravam dentro de caixas à entrada – informação prestada pelo porteiro.

3.20. A CITE notificou a entidade empregadora em obediência ao princípio do direito ao contraditório e à inversão do ónus da prova, aferindo-se de tais alegações que a entidade empregadora entende que a trabalhadora foi contratada para desempenhar funções de ... no ... ou em qualquer equipamento do ..., que a sua transferência para os outros equipamentos sociais, atenta a morada constante nos registos da entidade empregadora não causa qualquer prejuízo sério, não compreendendo desta forma a entidade empregadora as alegadas despesas de deslocação, tanto para o ... bem como para o ..., referindo ainda o empregador que a queixosa nunca havia solicitado o ressarcimento de tais despesas.

3.21. Fundamenta ainda a entidade empregadora que aquando do regresso da trabalhadora após o gozo da licença parental, por razões imperiosas do funcionamento do ..., foi indicado como local de trabalho o ..., e posteriormente o ..., ambos equipamentos do ..., porquanto a pessoa que havia ido substituir a trabalhadora queixosa seria pessoa imprescindível no ..., justificando a entidade empregadora os motivos que havia considerado serem imprescindíveis – *se encontrava em fase inicial neste equipamento a intervenção organizacional de implementação e motivação para o uso do Programa Informático de ... da empresa ... para informatização dos serviços, passando a instituição começar a utilizar um novo software de gestão, tendo sido nomeada como administradora a ... Dr. ... Silva, situação que se mantém até à data.*

3.22. Fundamenta igualmente a entidade empregadora o motivo pelo qual houve a necessidade de se substituir a ... que até então desempenhava funções no equipamento social ... término de relação contratual com a ... que ali desempenhava funções, referindo a entidade empregadora que tais mudanças ocorreram sempre com a anuência da trabalhadora queixosa.

3.23. Argumenta a entidade empregadora, que igualmente aconteceu no Lar de ..., porquanto a ... que ali se encontrava a desempenhar funções, havia também esta, terminado o seu vínculo contratual, aludindo o empregador que a queixosa, *aceitou sempre sem qualquer condição ou demonstração de desagrado até à data.*

3.24. Alega o empregador que nunca foi comunicado à queixosa que esta iria regressar ao ... assim que terminasse a licença de amamentação.

3.25. Entende o empregador que o ... *enquanto edifício, oferece melhores condições de conforto trabalho comparativamente ao ..., nomeadamente temperatura ambiente das salas das técnicas, já que se encontra inserido num edifício recente*, motivo pelo qual a entidade empregadora não entende as queixas da trabalhadora queixosa.

3.26. Quanto ao horário de trabalho a *tempo parcial*, refere ainda o empregador *que a queixosa que pretende "solicitar a modalidade de horário parcial", sem mais*. Referindo o empregador *que o horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200, n.º 1 do Código do Trabalho*.

3.27. Refere o empregador que a *determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador - artigos 212 e 97.º, ambos do Código do Trabalho, e, pretendendo a queixosa um horário a tempo parcial, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 57.º do CT devia a trabalhadora queixosa solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias*, indicando o empregador os elementos que deveriam constar do pedido. Tendo em conta a forma como foi formalizado o pedido, entende a entidade empregadora que o solicitado não corresponde ao estabelecido nos termos da legislação em vigor.

3.28. Alude o empregador que quanto ao alegado Assédio Moral no ..., a entidade empregadora vem referir que

- ... *possui um livro de registos de tempos de trabalho do mês, que se encontra em local apropriado e visível, a fim de se efetuarem os registos de tempo dos funcionários, incluindo os intervalos de descanso;*
- *Ao contrário do que sucede no ... e ... onde o registo é pontométrico;*
- *Que quanto ao gabinete lhe foi atribuída um gabinete para atendimento de pacientes, que não o posto médico, deve-se apenas por razões de gestão da própria entidade, não tendo, porém a mesma recebido qualquer queixa da trabalhadora queixosa sobre esse facto;*
- *À ausência de aquecimento, uma vez que o edifício é antigo e o ... se debate com algumas dificuldades económicas, admite-se que algum desconforto possa ter sido sentido, não sendo, porém exclusivo da trabalhadora queixosa;*
- *Quanto à proibição de utilizar um computador pessoal, entende o empregador que compete à entidade patronal fornecer os instrumentos de trabalho.*

3.29. Quanto ao facto de ter sido impedida de aceder às instalações do ..., a entidade empregadora esclareceu que: *tendo-se verificado que se encontravam alguns objetos pessoais no gabinete que vinha*

utilizando naquele ..., foi solicitado à queixosa que retirasse os mesmos de um armário já que era necessário espaço para que outra técnica - assistente social - pudesse utilizar o mesmo. Sendo que quando ali se deslocou os seus bens estavam devidamente embalados em caixas na portaria do ... Tendo então alegadamente sido dito pelo porteiro do ... que não era necessário entrar porque os objetos se encontravam guardados em caixas que se encontravam na portaria, por forma a ser mais fácil colocar as mesmas no porta bagagens do carro. Tendo justificado tal atuação motivado pela circunstância do Plano de Contingência, em que estava instituído no ..., sob orientação da Direção-Geral da Saúde (DGS) Infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19), um dos procedimentos de prevenção, controlo e vigilância em lares estabelece o não acesso de pessoal ao interior do lar sem necessidade.

3.30. Ora, no caso concreto, como atrás deixámos salientado e mais pormenorizadamente a trabalhadora na sua exposição, bem como de toda a documentação junta ao presente processo e do contraditório efetuado com a entidade empregadora, afigura-se a existência de diversas condutas por parte da entidade empregadora, que, apesar de não serem, quando analisados isoladamente, ilícitas, quando globalmente consideradas, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo e a finalidade pretendida, poderão consubstanciar práticas discriminatórias.

3.31. Afigura-se-nos ainda que, é possível aferir que os comportamentos tidos para com a trabalhadora não se consubstanciam em meros comportamentos isolados, mas sim em situações reiteradas, que teriam como efeito a desestabilização e humilhação. A título de exemplo, o seu impedimento de entrar no ... (local onde exerceu funções por diversos anos), ainda que a entidade empregadora tenha tentado justificar tal circunstância; o retirar os pertences pessoais da trabalhadora queixosa e encaixotá-los (são pessoais e mais ninguém deveria remover, ainda que se encontrassem nas instalações da entidade empregadora e ainda que a entidade empregadora, mais uma vez, tentasse justificar tal procedimento; o diário que a trabalhadora teria de elaborar diariamente sobre o que havia feito no decorrer do dia.

3.32. De facto, e salvo melhor opinião, a entidade empregadora no contraditório realizado, não logrou demonstrar que as alegações da trabalhadora não correspondem à verdade, nomeadamente que ao regressar ao trabalho após o gozo da licença parental inicial foi transferida para outro equipamento social, que, se afigura terá sido causada pelo direito ao gozo de dispensa para amamentação, e, subsequentemente pela redução de duas horas de dispensa diária, aliás, o próprio empregador, confirmou essa transferência, tentando justificar tal circunstância e tentando ainda fazer corresponder tal transferência a um benefício oferecido pela entidade empregadora à trabalhadora queixosa.

3.33. Saliente-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 alterações na orgânica da entidade, sempre se dirá que este poder, contudo, deverá ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios e normas legais.

3.34. As condutas relatadas pela trabalhadora denunciam um comportamento reiterado e persecutório, que ocorreram após o seu regresso da licença de parentalidade e aquando do gozo da dispensa para amamentação, com a transferência da trabalhadora queixosa para outro equipamento social da entidade empregadora, encontrando-se, neste momento, a pessoa que foi substituir a ocupar o seu lugar.

3.35. Com efeito, o facto de a trabalhadora, após o seu regresso de licença parental, ter sido transferida para outro equipamento social, e conseqüentemente ter voltado a ser transferida, sempre para substituição de outras trabalhadoras, que entretanto haviam terminado a relação contratual, e o seu lugar (onde desempenhou funções por largos anos) se encontrar ocupado pela pessoa que a havia substituído, cria um ambiente degradante, humilhante e desestabilizador, afetando a dignidade da trabalhadora, configurando tais comportamentos, a prática de assédio moral assente em fator de discriminação em função da maternidade.

3.36. Os comportamentos imputados à denunciada incorpora diversas atitudes que, ao longo do tempo, poderão ter perturbado, constrangido e destabilizado a trabalhadora afetando a sua dignidade profissional e pessoal, provocando-lhe receio e angústia que vieram a culminar durante certo lapso de tempo na incapacidade de esta desenvolver a sua atividade profissional, porquanto a mesma se viu obrigada a se socorrer em 09.03.2020 de baixa médica baixa psiquiátrica até setembro de 2020.

3.37. Quanto ao regime de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora queixosa, cumpre referir à entidade empregadora que, não obstante o seu entendimento sobre o formalismo legal que pende sobre um pedido de trabalho a tempo parcial, não pode a entidade empregadora, não proceder à tramitação legal consubstanciada no artigo 57.º do CT, ainda que entenda que o pedido não contenha os elementos necessários. Mais uma vez, a entidade empregadora tentou justificar tal procedimento, contudo, o certo é que retirou tal direito à trabalhadora, porquanto não remeteu processo à CITE para emissão de parecer prévio. Sempre se dirá e com o devido respeito, que não é à entidade empregadora que compete aferir das formalidades legais de um pedido formulado por trabalhador/a, essa competência é da CITE no âmbito da emissão do parecer prévio, previsto no n.º 6 do artigo 57.º do CT. À entidade empregadora compete apenas, caso assim o entenda, notificar a intenção de recusa à requerente do pedido, nos termos definidos no n.º 3 do artigo 57.º do CT.

3.38. Face ao acima exposto, e considerando o que antecede, a CITE entende haver, no caso sub judice, a prática de assédio moral consubstanciada em fatores de discriminação, porquanto se afigura que aquele tratamento por parte da entidade empregadora, decorreu exclusivamente da situação de ser mulher e mãe, o que a comprovar-se poderá fazer atribuir à trabalhadora o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 29.º e no artigo 28.º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

4.1. Existirem **indícios de prática discriminatória direta em razão de direitos relacionados com a parentalidade** por parte da entidade empregadora ..., lesiva da trabalhadora ..., 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 da trabalhadora ..., 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 ao Sr. Presidente da Direção do ...

4.4. 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 possível por via da aplicação da Lei n.º 83/2015, do qual resultou o artigo 154.º-A, do Código Penal, com a seguinte redação: - “1 - *Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.* 2 - A

tentativa é punível. 3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição. 4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância. 5 - O procedimento criminal depende de queixa.”

Mais se informa que, para além desta responsabilidade criminal, a vítima pode, também, pedir indemnização, via judicial, nos termos gerais de direito, conforme dispõe o artigo 28.º do Código do Trabalho.

4.6. Remeter o presente Parecer à **Autoridade Para as Condições do Trabalho – ACT**, 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 da parentalidade**), todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.