

PARECER N.º 494/CITE/2022

Assunto: Queixa por eventual prática de assédio moral discriminatório em função do sexo, bem como de eventual prática discriminatória em função do sexo no afastamento da regência da cadeira de ...

Processo n.º 264-QX/2022

I – OBJETO

1.1. Em 27.01.2022, a CITE recebeu uma queixa apresentada pelo ilustre mandatário da trabalhadora ..., nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Incumbiu-nos a nossa Cliente Prof. Dra. ..., portadora do Cartão do Cidadão n.º ..., com endereço electrónico ..., docente na Faculdade de ..., de solicitar a intervenção das diversas entidades relativamente a um conjunto de situações que, claramente, violam a lei e a prejudicam de forma violenta.

A Prof ... leciona na Faculdade desde 1985 e sempre tem exercido as suas funções com elevada dedicação e zelo, de acordo com os objetivos da instituição, o amor aos alunos e ao ensino, tendo sempre como objetivo a prossecução do interesse público.

Infelizmente, reitera-se, tem sido objecto de práticas de assédio no local de trabalho e vítima de diversas ilegalidades.

Desde logo, no primeiro semestre de 2018/2019, a nossa Cliente elaborou uma série de exercícios originais para a cadeira de ...

Como no segundo semestre do mesmo ano a nossa Cliente tirou uma licença sabática, o Prof. ..., também docente naquela Faculdade, ficou regente da cadeira análoga do 2º semestre e, por sua livre iniciativa, retirou o nome da nossa Cliente enquanto autora da série de exercícios.

Isto sem a respectiva autorização da nossa Cliente, desvalorizando o seu trabalho e boicotando o trabalho por si levado a cabo. De referir que as colecções de exercícios são pontuadas no RAD — Regulamento de Avaliação e Desempenho.

A nossa Cliente, estando em licença sabática, não cuidou em reagir de forma apropriada, considerando que esta teria sido uma acção isolada.

Mas as humilhações continuaram no ano lectivo de 2020/2021, já que primeiro semestre do ano 2019/2020 a nossa Cliente continuou a sua licença sabática.

No ano lectivo de 2020/2021, a nossa Cliente ficou encarregue de leccionar as unidades curriculares de ... e ...

Relativamente a esta última, a nossa Cliente era professora responsável e regente, tendo como colegas os Professores Drs. ... e ... Embora o ... — Estatuto da ..., refira apenas Regente de disciplina, na ... adotou-se a figura do Responsável de Disciplina, que na hierarquia se situa acima do regente, e é a entidade máxima numa disciplina, e que responde pelo funcionamento da mesma.

Esta unidade curricular tem 287 alunos, pelo que se perspectivou um ano lectivo trabalhoso, até porque tinha regime misto de ensino — aulas presenciais e aulas à distância, que exigiria um esforço conjunto e solidário entre os docentes.

Infelizmente, foi no âmbito desta unidade curricular que a nossa Cliente sofreu diversas situações indesejadas, de carácter reiterado, que mais não visavam que denegrir e colocar em causa a sua competência e o modo como exercia as suas funções perante terceiros (colegas, Presidente do Departamento, Comissão Executiva do Departamento e até alunos).

Desde logo, ainda em Outubro de 2020, aquando da realização do primeiro teste, a nossa Cliente foi desautorizada perante terceiros pelo Prof. ..., que se recusou a leccionar a matéria que estava definida como sendo a que deveria sair para o 1.º teste, leccionando outra que não estava incluída no programa. A respeito desta situação, os referidos colegas justificaram-se mais tarde, quando interrogados nos inquéritos que se referirão, com a pequena alteração de programa, proposta pela nossa constituinte, e que tinha sido aprovada pelas entidades competentes. Esta pequena alteração de programa, devidamente aprovada, refere-se ao capítulo 5.º do Programa da disciplina e o não cumprimento do programa para o primeiro teste refere-se aos 1.ª e 2.ª capítulos que não tiveram qualquer alteração. O programa da disciplina foi atempadamente dado a conhecer pela nossa constituinte, aos colegas além de constar da página oficial da disciplina, no ...- plataforma informática oficial da ...

Também o Prof. ... não lecionou a matéria acordada para o 1.º teste, desautorizando, de forma reiterada a Regente.

Como será lógico, ambas as atitudes, além de terem provocado desigualdades entre os alunos, descreditaram a Prof. ... perante estes.

Reitera-se: tal situação constituiu uma desautorização da nossa Cliente perante os seus alunos, uma vez que esta havia assegurado aos seus alunos que aquela seria a matéria que teria de ser estudada. A matéria a sair para o 1º teste havia sido acordada entre a nossa constituinte e os outros docentes da disciplina. No entanto, só a informaram de que não dariam a matéria nas vésperas do teste, quando o enunciado do referido teste lhes foi entregue.

Os alunos, como sabiam que esta era a Regente da cadeira, acabaram por confrontá-la com estas incoerências. Esta situação levou à convocação de uma reunião, no dia 16 de Novembro, com o Presidente do Departamento de ..., Prof. Dr. ..., onde estiveram presentes o Prof. Dr. ... e o Prof. Dr. ... e o Prof. Dr. ..., que integra a comissão executiva.

Na mesma, a nossa Cliente foi hostilizada pelos presentes, que criticaram, de forma violenta a sua metodologia, o facto de ter entregue aos Colegas o teste em papel ao invés de enviar por e-mail, o facto do teste ter muitas páginas, entre outros factores absolutamente absurdos.

O Prof. ... também a acusou de erros, em testes e exames de anos anteriores, recusando-se a indicar quais eram. Também disse que a coleção de exercícios tinha erros e alguns exercícios nem se podiam resolver.

A referida coleção já tinha sido utilizada em anos anteriores e era impossível que os outros colegas, que nessa altura estavam na disciplina, não detetassem os eventuais erros. O mesmo se aplica a enunciados de testes e exames.

Aquando da correcção deste primeiro teste, a nossa Cliente entregou aos dois colegas os tópicos de resolução dos mesmos, solicitando a sua verificação, o que foi recusado pelo Prof. ..., sem qualquer tipo de justificação.

Ainda no teste, havia um erro numa das perguntas elaboradas pela nossa Cliente, facto que esta imediatamente assumiu. De lembrar que a nossa constituinte teve de refazer o enunciado do teste à pressa, por os colegas não terem lecionado a matéria combinada.

Não obstante a assunção imediata da culpa, entendeu por bem o Prof. ... insultar a nossa Cliente através de e-mail enviado ao Presidente do Departamento e à comissão executiva, referindo que esta “anda a salpicar os restantes docentes da disciplina com a sua porcaria”, pois “não sabe o que faz”.

Com este tipo de atitude e de linguagem, o Prof. ... mais não pretendeu que humilhar e rebaixar a sua Colega, de forma rude e despropositada.

Ainda sobre este assunto, enviou também um e-mail a todos os alunos da disciplina contradizendo-a e humilhando-a.

Já quanto ao segundo teste, em Janeiro de 2021, e na contínua tarefa de humilhar e perseguir a nossa Cliente, os Profs. ... e ... contestaram o enunciado preparado por aquela e recusaram-se a proceder à sua correcção.

Com estas atitudes, mais não quiseram que afetar a dignidade pessoal e profissional da Prof. ... e criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Depois de ter sido pedido um parecer sobre o referido enunciado a dois professores conceituados, que não apoiaram a contestação feita pelos Profs. ... e ..., corrigiram os testes mas abandonaram a avaliação, como se descreve a seguir.

O ambiente de pressão e terror sofrido pela nossa Cliente era, nesta altura, verdadeiramente sufocante, indo ao ponto da nossa Cliente se ter sentido mal no dia 17 de Janeiro, tendo, por isso ido, com urgência, a uma consulta médica, dia 18 à tarde.

A “reunião de notas”, onde habitualmente é feita a “montagem dos testes”, e apuração das notas tinha sido acordada para o dia 18 de janeiro. Depois da data acordada, a nossa cliente foi convocada para a vigiar o teste de Probabilidades e Estatística no dia 18 de manhã, situação à qual era alheia. Informou os seus colegas de que a referida reunião não poderia ser no dia 18, dado que de manhã tinha serviço na Faculdade e de tarde, por motivo de força maior tinha de ir a uma consulta médica.

Também esta situação não foi aceite pelo Prof. ... nem pelo Prof. ..., que exigiram que a reunião agendada para dia 18 de Janeiro se mantivesse, não aceitando qualquer outra data e deixando parte dos testes entregue a uma funcionária da secretaria.

Face a este cenário, a reacção dos Colegas foi: exigir a manutenção da “reunião de notas”, exigir que a nossa Cliente procedesse à “montagem dos testes” sozinha, pois só tinham disponibilidade para este assunto nesse dia (o Prof. ... disse mesmo que não iria mais nenhum dia à Faculdade para tratar deste assunto).

Reitera-se, a nossa Cliente havia-se sentido mal no dia anterior, o que motivou uma consulta de urgência da parte da tarde.

Dado que os referidos colegas se recusaram a concluir a avaliação relativa ao 2º teste, a nossa cliente teve de fazer esse trabalho sozinha. Recorde-se que eram 287 alunos.

A correção do 2º teste que deveria ter sido disponibilizada aos alunos, estava a cargo do Prof. ..., que também não a tinha feito.

Todo este boicote ao trabalho da nossa Cliente, Professora regente e responsável da unidade curricular, levaram, a que a mesma ficasse num estado de exaustão, até porque tinha também outra disciplina, ..., com mais de 1000 alunos.

Além de terminar a avaliação de ... sozinha, corrigiu também, por essa altura, a parte que lhe cabia de ...

Toda esta situação de stress e excesso de trabalho agravou problemas de saúde da nossa cliente.

Aliás, pela mesma já havia sido entregue uma declaração médica em que se afirma que deve ter atividades letivas moderadas, situação que foi totalmente ignorada por quem de direito.

A nossa cliente elaborou o enunciado do exame de recurso, sendo este contestado, quase na íntegra, pelo Prof. Dr. ... Mais tarde esse enunciado que tinha sido considerado “todo mal” viria a ser utilizado.

A nossa cliente ficou doente a partir de 26 de Janeiro, situação que se manteve até ao dia 5 de Fevereiro de 2021.

Reitera-se que tudo isto se passou com o conhecimento e a convívência do Departamento de ... da Faculdade.

E foi também por determinação do Presidente do Departamento de ..., que a regência da unidade curricular ficou atribuída ao Prof. ..., a partir do momento em que a Prof. ... teve de se ausentar pelos motivos de saúde acima já abordados.

Saliente-se que esta ausência foi justificada por atestado médico, que estabelecia o período de ausência.

Durante o tempo de baixa médica da nossa constituinte, o enunciado do exame de recurso, que segundo o Prof. ... estava todo errado, foi utilizado para a referida avaliação.

Não obstante, e por ser dedicada à instituição e aos alunos, quando se sentiu melhor pretendeu, de imediato apresentar-se, tendo sido afirmado pelo Presidente do Departamento de ... que tal comportamento poderia configurar fraude fiscal.

Tal não corresponde à verdade, tendo a nossa Cliente percebido, de forma clara, que a intenção seria mantê-la longe da Faculdade.

E percebeu porquê quando, ao regressar às suas funções, não lhe foi devolvida a regência da unidade curricular, que na sua ausência ficou a cargo do Prof. ..., conforme acima já referido.

Quando se afeta a regência de um docente no ..., a sua senha pessoal para lançamento de notas fica ativa, permitindo-lhe o lançamento de notas e até a sua alteração.

O Prof. ... alterou 11 notas da avaliação, já efetuada pela nossa cliente, por ela lançadas no ..., com base nas avaliações dos alunos e à revelia da nossa Cliente, que mantinha as funções de responsável da disciplina.

Recorde-se que o Prof. Dr. ... tinha abandonado a referida avaliação.

Embora o Prof. Dr. ... tivesse acesso às provas de avaliação, alterou as notas sem sequer as ver, invocando apenas a sua qualidade de regente.

Três das notas alteradas referiam-se a alunos cuja média das provas era de 9.4, mas esses alunos tinham realizado o 2º teste na forma on-line sem terem direito a fazê-lo. Assim a decisão da nossa cliente de não os aprovar, além de legítima, “não era um preciosismo”, procurava evitar tentativas de fraudes de alunos que eram avaliados na forma não presencial, sem terem direito a avaliação à distância.

Outros alunos tinham média de classificação superior a 17 valores e, nesses casos, têm de fazer uma prova complementar para defesa de nota.

Estava a nossa cliente a agendar as provas de defesa de nota com os alunos, quando o Prof. Dr. ... a impediu de o fazer, invocando o artigo 19.º do Regulamento de Avaliação da ..., que nem se aplica à defesas de notas, e ignorando o artigo 9.º, referente à defesas de notas. Esta decisão foi apoiada pelo Presidente de Departamento.

Mais, se dúvidas houvesse relativamente à interpretação do referido regulamento, pelo seu artigo 27º, cabe ao Conselho de Gestão da ... a interpretação última do referido regulamento. Nada disso foi efetuado, na ânsia de contradizer e humilhar a nossa constituinte, frente aos alunos.

Ora, a nossa Cliente, quando regressou da sua ausência por motivos de doença, deveria ter retomado essa regência, o que até agora ainda não aconteceu.

Deste modo, a Prof. ... confrontou, por diversas vezes, o Departamento de Matemático e o seu respectivo Presidente com esta questão da devolução da regência, nunca tendo obtido respostas.

A situação começou a ser mais clara em 26 de Março de 2021, aquando de uma comunicação via e-mail, por parte do Presidente do Departamento de ... a diversos destinatários, entre as quais a nossa Cliente, acerca da distribuição de serviço para o ano de 2021/2022.

A acompanhar esse e-mail estava um ficheiro com a antiguidade de cada docente na regência da unidade curricular, constando a nossa Cliente com apenas um ano, quando deveriam ser dois (2018-2019 e 2020-2021).

Ou seja, já nessa altura o Presidente do Departamento de ... preparava-se para retirar a regência à nossa Cliente com efeitos retroactivos, vontade finalmente assumida e concretizada em 11 de Maio de 2021, por e-mail enviado.

Isto quando o afastamento da referida regência só poderia verificar-se em duas situações: no final do período letivo ou com fundamento em justa causa devidamente comprovada.

Embora o Presidente de Departamento tenha tentado que o Conselho Científico da Faculdade altere de forma retroativa a distribuição de serviço docente, este conselho nem sequer a admite para votação, por ser ilegal.

Esta situação não foi aprovada pelo Conselho Científico, órgão a quem compete aprovar a distribuição de serviço docente e eventuais alterações.

Nenhuma delas se verificou, o que torna ilegal o afastamento.

O Presidente de Departamento, além de retirar a regência retroativamente, à nossa constituinte, no ano letivo 2020/2021, penalizou-a com a não atribuição de regência no ano letivo seguinte, 2021/2022, a que tinha direito pelas regras do Departamento.

Esta “penalização” teve como justificação um inquérito interno do Departamento, que nunca deu a conhecer à nossa constituinte!

No ínterim, e por forma a não proporcionar qualquer tipo de reacção à nossa Cliente, foi pelo Presidente do Departamento de ... decidido iniciar um inquérito disciplinar ou ético à Professora Dra. ...

Assim, ainda em Fevereiro de 2021, o Prof. Dr. ... já havia mandatado, com a permissão do Diretor da ..., os Professores Drs. ... e ... para levar a cabo diligências, tendo em vista o apuramento de situações anómalas na unidade curricular de ..., resultantes de queixas apresentadas.

Neste âmbito, foi agendada a audição da Professora Dra. ... pela Professora Dra. ... e Prof. Dr. ...

Estranhamente, ou talvez não, no âmbito de tal diligência, foi negada a possibilidade de resposta por escrito, não lhe foi proporcionado o acompanhamento por advogado, não lhe foi facultada cópia das suas declarações e, pasme-se, as mesmas não lhe foram dadas a ler e a assinar.

Sendo que, desde essa altura, nada mais lhe foi dito relativamente ao dito processo.

Cansada do massacre psicológico que estava a sofrer, decidiu a nossa Cliente, no passado dia 22 de Fevereiro de 2021 denunciar este conjunto de situações que, de forma clara, consubstanciam assédio no local de trabalho sobre a mesma, conforme Doc. 1 que ora se junta.

Face à ausência de resposta da Faculdade e da Universidade, no passado dia 21 de abril de 2021, o sindicato ..., do qual é associada a nossa Cliente acima indicada, enviou uma carta no âmbito da qual interpelava a Faculdade para dar cumprimento à legislação e ao disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no que diz respeito a matérias identificadas como assédio no local de trabalho (vd. Doc. 2).

Face à ausência de resposta, a Senhora Prof. ... contactou o nosso escritório e solicitou os nossos serviços;

Assim, em 28 de Junho de 2021, foi por este escritório enviada a carta que se junta como Doc. 3, onde se reitera a obrigatoriedade de abertura de processo disciplinar em sede de denúncia por situação de assédio no local de trabalho.

Na mesma, pretendeu-se saber se o processo disciplinar por denúncia de assédio foi iniciado, diligências levadas a cabo (sendo que a nossa Cliente não foi ouvida) e eventuais conclusões retiradas das mesmas.

Solicitou-se, igualmente, acesso ao processo instaurado á nossa Cliente, alegadamente instaurado em Fevereiro de 2021, pelo Presidente do Departamento de ..., onde já haviam sido mandatados como Instrutores, com a permissão do Diretor da ..., os Professores Drs. ... e ..., conforme acima melhor descrito e explicado.

A carta de resposta, de 1 de Julho de 2021, foi evasiva, conforme Doc. 4 que se junta, o que levou a nova insistência da nossa parte em 5 de Julho de 2021 (vd. Doc. 5).

Face á ausência de mais respostas conclusivas, e devido ao acumular de situações que prejudicavam a nossa Cliente, entendemos reforçara sua posição, com o envio de nova carta em 14 de Julho de 2021, desta vez directamente ao próprio Reitor, conforme Doc. 6 que se junta.

Finalmente, em 21 de Julho de 2021, foi recebida uma carta por parte da Reitoria, a informar que decidiu instaurar um processo de inquérito (vd. Doc. 7). Isto quase seis meses depois da primeira denúncia.

Desde logo, começa por se referir que o processo de inquérito nunca foi convolado em processo disciplinar.

Depois, a nossa Cliente foi ouvida uma vez, já em Setembro, tendo o processo sido concluído em 4 de Outubro de 2021, conforme Doc. 8 que se junta.

Como era de esperar, e não colocando em causa a integridade e competência do Senhor Relator, não foi reconhecida qualquer situação de ilegalidade ou assédio, aliás em consonância com toda a pouca vontade da entidade em iniciar um processo disciplinar (Vd. Doc. 8).

Lamenta-se, aliás, a documentação enviada aos interessados, designadamente a Decisão Final, cheia de rascunhos e apontamentos, com um grau de profissionalismo e competência a roçar a mediocridade.

No âmbito do mesmo, é referido que não houve assédio, mas sim acontecimentos “desagradáveis e deselegantes”, com o alegado incumprimento do dever de correcção por parte dos Profs. ... e ... e uma censura ao comportamento pouco eficaz do Director do Departamento de ...

No meio desta decisão, a situação da nossa Cliente manteve-se idêntica, prejudicada e sem a devolução de uma regência e de um tempo de serviço que, por Direito, são seus.

Por forma também a serenar os ânimos, foi decidido instaurar um processo disciplinar aos Profs. ... e ... que, mau grado os acontecimentos “desagradáveis e deselegantes”, com o alegado incumprimento do dever de correcção por parte dos mesmos e uma censura ao comportamento pouco eficaz do Director do Departamento de ..., acabou por ser arquivado, conforme Doc. 9 que se junta.

Todos estes processos de inquérito e processo disciplinar são processos-fantoches que apenas foram instaurados por pressão da nossa Cliente e intervenção dos seus mandatários e muitos meses depois da denúncia das situações ocorridas.

Aliás, enquanto decorriam todos estes processos, a nossa Cliente recebeu um e-mail do Prof. ..., durante o mês de Agosto, onde aquele invocava a sua qualidade de regente, para solicitar a entrega de “todo o material relativo aos 1.º, 2.º testes e também exame de recurso de ...”, fundamentando o pedido, apenas por ser regente, até porque a nossa Cliente é a responsável pela guarda dos referidos testes (mantém as funções de responsável pela Unidade Curricular).

Pedia também o acesso ao seu gabinete e armários para, na sua ausência, retirar de lá todo o referido material, numa atitude despota e ilegal, até porque apesar de, ilegalmente, não ser regente da cadeira, a nossa Cliente, reitera-se, continuou como responsável pela Unidade curricular.

Não obstante, a nossa Cliente continuou sempre preocupada quanto à repercussão desta ilegalidade nos alunos.

E outros acontecimentos se avizinham, na organização do presente semestre e do próximo ano lectivo, que primam pela ilegalidade e pela pressão exercida sobre a nossa Cliente, permanente prejudicada pela organização definida pelo Departamento de ...

Assim, as disciplinas com componente computacional são habitualmente lecionadas em Laboratórios computacionais, salas com computadores, para que os alunos os usem.

No presente ano letivo, o Presidente do Departamento impôs que apenas 20% dos alunos tenham direito a ter aulas em Laboratório computacional, tendo os restantes 80% aulas em sala normal, admitindo-se que os alunos levam o seu próprio computador, o que normalmente não acontece.

A nossa cliente já alertou o Presidente de Departamento para o carácter discriminatório e anti pedagógico desta medida, sem que tenha tido qualquer resposta.

De referir também que o ..., plataforma onde, entre outras, coisas se regista a assiduidade dos docentes (já que não preenchem livros de ponto) contém muitas falhas, nomeadamente, aulas que os docentes lecionaram e que não constam da distribuição docente oficial.

Apesar da nossa cliente ter alertado as entidades competentes, muitas horas de aula efetivamente lecionadas não constam da referida plataforma.

Reitera-se:

- a) A nossa Cliente, Senhora Prof. ... foi destrutada pelos colegas e chefias;*
- b) Foi prejudicada nas suas funções;*
- c) Foi humilhada pelos Senhores Profs. ... e ... no exercício das suas funções;*
- d) Foi ilegalmente afastada da sua condição de regente da cadeira de ...;*
- e) Está a ser prejudicada na sua contagem de tempo de serviço e organização de trabalho;*

Apesar de tudo, demonstra um enorme amor ao ensino e uma dedicação total aos seus alunos, como aliás é facilmente comprovável pelo Inquérito Curricular, que se junta como Doc. 10.

Por tal facto, recorre-se a estas entidades pelos seguintes factores:

- a) Inspeção - Geral da Educação e Ciência, enquanto entidade inspectiva no âmbito do funcionamento das entidades de ensino superior;*
- b) Inspeção Geral de Finanças - A sua intervenção abrange todas as entidades do setor público administrativo, incluindo autarquias locais, entidades equiparadas e demais formas de organização territorial autárquica e empresarial, bem como dos setores privado e cooperativo, neste caso quando sujeitos de relações financeiras ou tributárias com o Estado ou com a União Europeia, ou quando se mostre indispensável ao controlo indireto de quaisquer entidades abrangidas pela sua ação. Neste âmbito tem as seguintes funções:*

- Realizar inspeções, inquéritos, sindicâncias e averiguações a quaisquer serviços públicos ou pessoas coletivas de direito público, incluindo os órgãos e serviços das autarquias locais, entidades equiparadas e outras formas de organização do poder autárquico, para avaliação da qualidade dos serviços, através da respetiva eficácia e eficiência, bem como desenvolver o procedimento disciplinar, quando for o caso, nas entidades abrangidas pela sua intervenção;*
- Avaliar e controlar o cumprimento da legislação que regula os recursos humanos da Administração Pública;*

c) CITE — Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego — Pretende aferir-se de esta discriminação ocorreu em razão do sexo, sendo esta a entidade competente para o efeito. Com efeito, a nossa Cliente foi afastada da regência da cadeira, que nunca lhe foi devolvida, a favor de um colega do sexo masculino. Mas mais: todo o comportamento destes colegas do sexo masculino, designadamente os Profs. ... e ..., quando distrataram a nossa Cliente perante alunos e Colegas, fazendo-o de um modo paternalista e humilhante, como não o fariam perante um colega do sexo masculino.

Conclui-se dizendo o seguinte: o assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

Constitui prática de assédio moral:

- a) O desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;*
- b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;*
- c) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;*
- d) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;*
- e) Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;*
- f) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;*
- g) Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;*
- h) Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo;*
- i) Retirar ilegalmente e a título discriminativo direitos adquiridos.*

Salienta-se, finalmente, que todas estas condutas constituem não só potenciais crimes, como verdadeiras práticas ilegais, quer no funcionamento da instituição, quer ao nível de assédio moral que devem ter o tratamento adequado.

Mais e:

- Considerando que comportamentos indesejáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, são inaceitáveis;*
- Considerando que esses comportamentos podem ser explícita ou implicitamente utilizados como fundamento de decisões que afetem o acesso ao/a trabalhador/a à formação profissional, à sua continuação no posto de trabalho, à sua promoção ou quaisquer outras decisões relativas*

ao trabalho;

- *Considerando que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;*
- *Considerando o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;*
- *Considerando que a tutela da dignidade da pessoa humana acresce à tutela da igualdade e da não discriminação e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao conceito de trabalho digno;*
- *Considerando que a Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;*
- *Bem como o seu combate significa o reforço da dimensão qualitativa do trabalho, o qual passa pela melhoria das relações sociais no local de trabalho, em conformidade com a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho 8200/2339 (INI) de 20 de setembro de 2001 e com os compromissos assumidos pela União Europeia na sua agenda social, de que são exemplos, no quadro geral de igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000, a Diretiva 2002/73/CE Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 e a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006;*
- *Considerando que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59º nº 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contem no seu artigo 13.º, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;*
- *Considerando as orientações veiculadas no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013, divulgadas como instrumento de apoio à “auto regulação” nesta temática, bem como a informação divulgada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a matéria do assédio no referido contexto laboral, quanto ao setor público, em cumprimento do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto;*

A nossa Cliente teria de actuar, pois passou por tudo isto e pretende ver os seus direitos presentes e futuros devidamente assegurados.

Dito isto, solicita-se a abertura do competente processo que deverá prosseguir com as consequências ulteriores.

Sem mais de momento, ficamos ao vosso inteiro dispor para qualquer esclarecimento que repute conveniente.”

1.2. Em obediência ao princípio do contraditório, foi a entidade empregadora notificada para se pronunciar, o que fez, nos termos que se transcrevem:

“Considerando os factos descritos no V/Ofício, Ref.ª CITE-QX/264/2022, de 01 de abril p.p., somos a informar:

1. Ao tomar conhecimento da situação ocorrida no Departamento de ..., o Diretor da ... entrevistou, reunindo, quer com a Senhora Professora Doutora ..., quer com o Presidente do Departamento, Senhor Professor Doutor ..., no sentido de garantir o bom funcionamento da unidade curricular de ..., assim como de obter um entendimento entre os dois docentes sobre a situação em apreço.

2. Não tendo tal intervenção resultado numa convergência de posições entre os dois docentes, o Diretor da ... dirigiu à Reitoria, em 01/07/2021, um pedido de abertura de processo de inquérito acerca dos incidentes no funcionamento da unidade curricular de ..., lecionada no Departamento de ... da ...

3. Por despacho do Senhor Reitor da Universidade Nova de Lisboa, dd. 19 de julho de 2021, foi instaurado processo de inquérito e nomeado instrutor, o qual produziu, em 17/09/2021, Relatório Final cujas conclusões mereceram, em 28/09/2021, o despacho do Sr. Reitor, que se transcreve:

“Concordo com o presente relatório final e determino, nos seus termos e pelos seus fundamentos:

1- Instauração de processo disciplinar, relativamente aos alegados factos descritos na alínea d) do Relatório, contra o Prof. Doutor ... e o Prof. Doutor ..., ambos da ... Mais determino, nos termos do n.º 4 do art.º 231º da LTFP, que o processo de inquérito constitua a fase de instrução do processo disciplinar.

2- O arquivamento do processo, relativamente aos restantes alegados factos.”

4. Na mesma data, foi dado conhecimento do referido despacho reitoral aos Senhores Professores Doutores ..., ..., ... e ...

5. Na sequência do processo de inquérito e por despacho reitoral, conforme acima mencionado, foi instaurado procedimento disciplinar contra os Senhores Professores Doutores ... e ..., do qual resultou, em 24/11/2021, Relatório Final cuja proposta de decisão é a que a seguir se transcreve:

“Em resultado de tudo quanto fica dito, propomos o arquivamento do presente processo disciplinar instaurado contra os Professores Doutores ... e ...”

6. Tal proposta mereceu a concordância do Senhor Reitor, cuja manifestação se revela no seguinte despacho, dd. 30/11/2021: *“Concordo com o arquivamento do processo. Notifique-se”*

Disponível para qualquer esclarecimento que entendam necessário ao apuramento da verdade, envio os meus melhores cumprimentos”.

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

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

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.*”

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”

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

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

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

“Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”.

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

2.30. O assédio moral, também conhecido por *mobbing*, encontra a sua definição legal no n.º 2 do Artigo 29.º do Código do Trabalho, que determina: “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

2.31. O assédio moral, considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objetivo de o empregador afetar a dignidade do/a trabalhador/a, como também nos casos em que não tendo sido esse o desiderato, o efeito obtido seja o de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador, como expressamente refere a parte final do citado artigo.

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

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

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

2.35. No entanto, conforme 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.”

2.36. Sobre o *mobbing* pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 03.12.2014, Processo 712/12.6TTPRT.P1.S1, no qual refere, o seguinte: “16. De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer--se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências. Ora, é patente que uma abordagem do art. 29.º, n.º 1, do CT, apenas assente no seu elemento literal, se revela demasiado abrangente, pelo que se impõe um esforço adicional para adequadamente delimitar a sua esfera de proteção.

Com efeito, como enfatiza Monteiro Fernandes, “a definição do art. 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário”, uma vez que “nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar”.

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

2.37. Definido o conceito de assédio por Monteiro Fernandes: “Entrando em conta com o texto da lei e os contributos da jurisprudência, parece possível identificar os seguintes traços estruturais da noção de assédio no trabalho: a) Um comportamento (não um ato isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (...); b) Uma intenção imediata de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro (...); c) Um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (...). A definição do art. 29.º parece, por exemplo, prescindir do elemento intencional que parece essencial à diferenciação da hipótese de assédio, face a outros tipos de comportamento incorreto, abusivo ou prepotente do empregador ou dos superiores hierárquicos do trabalhador. A interpretação do preceito deve, pois, ser feita no sentido indicado.”

2.38. A doutrina sempre se mostrou dividida, pois, “enquanto para alguns o *mobbing* pressupõe uma **intenção persecutória ou de chicana** (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o

significado objetivo das práticas reiteradas". No entanto, há que ter presente, nos termos do art. 15º do Código do Trabalho “*O empregador, incluindo pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral*”, direito este com consagrado também no n.º 1 do artigo 25º da CRP e no n.º 1 do artigo 70º do Código Civil.

2.39. Ensina Maria do Rosário Palma Ramalho, in Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4ª Edição, Almedina, pág. 390, “4. *Os limites iminentes dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade do trabalhador são os que decorrem do princípio geral segundo o qual as situações jurídicas devem ser exercidas dentro dos parâmetros de adequação funcional ou de admissibilidade para que foram conferidas. (...)*”. Importa ainda chamar à colação a alínea c) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, nos termos do qual o empregador deve proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, bem como a alínea a) do mesmo artigo, de acordo com a qual o empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, nomeadamente, o assédio. Em paralelo ao atrás aludido, referir ainda, o art. 126º, de harmonia com o qual o empregador e trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, devendo as partes, designadamente o empregador, colaborar na obtenção da promoção humana, profissional e social do trabalhador.

2.40. Por outro lado, nas palavras de Leymann, investigador sueco de origem alemã, refere-se ao assédio moral utilizando a definição conceptual de *Mobbing* enquanto sinónimo de terror psíquico.

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

2.42. Os comportamentos do assediador caracterizam-se pela intencionalidade, persistência e durabilidade, com o objetivo de anular a vontade da vítima, ora humilhando, outras vezes desconsiderando ou ignorando, adotando uma estratégia que visa o constrangimento da vítima até ao seu aniquilamento psicológico.

2.43. Por fim, as condutas de assédio moral, na perspetiva da autora francesa Marie-France Hirigoyen, envolvem sempre um tipo de sofrimento perverso, na medida em que interferem na vida

moral e psicológica da vítima, provocando danos na sua dignidade, prejudicando-o nas suas relações sociais e afetivas e chegando mesmo a afetar a sua identidade pessoal.

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

2.45. Este tipo de violência poderá manifestar-se de forma direta ou explícita ou indireta ou subtil. Contudo, os efeitos são sempre devastadores, não apenas para o alvo do assédio, mas disseminando-se à própria empresa, a outros/as trabalhadores/as e ao núcleo pessoal e familiar do/a assediado/a.

2.46. A maioria dos autores apontam como características do assédio a constância e persistência da conduta agressiva, podendo ser dirigido a uma só pessoa ou grupo de pessoas e com produção de efeitos devastadores para as vítimas.

2.47. O assédio poder ser praticado na linha vertical, quando envolva relações de dependência entre subordinados e chefias, ou na linha horizontal, quando esteja presente nas relações entre colegas.

2.48. Quando praticado assédio por superiores hierárquicos, estas condutas podem assumir a natureza de instruções confusas ou imprecisas, atribuição de novas tarefas para as quais o/a trabalhador/a não possua formação adequada; dirigir críticas constantes como tendo cometido erros que não fez; impedir o/a trabalhador/a de desempenhar determinadas tarefas; estabelecer prazos impossíveis de cumprir; retirar-lhe áreas de sua responsabilidade, ordenar-lhe a realização de tarefas abaixo das suas competências; alterar constantemente horários sem qualquer explicação, nem aviso prévio ou concordância do/a trabalhador/a; utilizar a manobra da invisibilidade, ou seja, ignorar sistematicamente a presença do/a trabalhador/a na sua presença ou perante os demais trabalhadores, não olhando para o/a trabalhador/a ou não lhe dirigindo a palavra ou impedindo-o/a de exprimir a sua opinião; criticar ou fazer comentários jocosos ofensivos ou humilhantes, de forma reiterada; gerar um ambiente hostil para o/a trabalhador/a, gritando-lhe ou ameaçando-o/a de várias formas com o intuito de lhe provocar descontrolo emocional; excluir o/a trabalhador/a de eventos sociais, tais como participação em festas ou atividades lúdicas realizadas pela entidade empregadora.

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

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

2.51. O comportamento assediante é premeditado e reiterado.

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

III - O CASO CONCRETO

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora vem apresentar queixa, no sentido de denunciar comportamentos assediantes de que alegadamente foi alvo, perpetuados pelos Profs. ... e ..., comportamentos esses, que ocorreram de forma paternalista e humilhante, como não o fariam perante um colega do sexo masculino, bem como, denunciar o facto de ter sido afastada da regência da cadeira de ... e que nunca lhe foi devolvida, a favor de um colega do sexo masculino.

3.2. Com efeito, vem a trabalhadora, em suma, dizer o seguinte:

3.2.1. No primeiro semestre de 2018/2019, a trabalhadora elaborou uma série de exercícios originais para a cadeira de ... e como no 2.º semestre desse ano tirou uma licença sabática, o Prof. ..., também docente naquela faculdade, ficou regente da cadeira análoga do 2.º semestre e, por sua iniciativa e sem a autorização da trabalhadora, retirou o nome da trabalhadora enquanto autora da série de exercícios, desvalorizando e boicotando o trabalho por si levado a cabo.

3.2.2. As humilhações continuaram no ano letivo de 2020/2021. Nesse ano letivo, a trabalhadora ficou encarregue de lecionar as unidades curriculares de ... e ..., sendo a professora responsável nesta última, tendo como colegas os Professores Drs. ... e ...

3.2.3. Foi no âmbito da unidade curricular de ... que a trabalhadora sofreu diversas situações indesejadas, de carácter reiterado, que mais não visavam que denegrir e colocar em causa a sua competência e o modo como exercia as suas funções perante colegas, presidente do departamento, Comissão executiva do departamento e até alunos

3.2.4. Desde logo, ainda em outubro de 2020, aquando da realização do primeiro teste, a nossa cliente foi desautorizada perante terceiros pelo Prof. ..., que se recusou a lecionar a matéria que estava definida como sendo a que deveria sair para o 1.º teste, lecionado outra que não estava incluída no programa. A respeito desta situação, os referidos colegas justificaram-se mais tarde, quando interrogados nos inquéritos que se referirão, com a pequena alteração de programa, proposta pela nossa constituinte, e que tinha sido aprovada pelas entidades competentes. Esta pequena alteração de programa, devidamente aprovada, refere-se ao capítulo 5.º do Programa da disciplina e o não cumprimento do programa para o primeiro teste refere-se aos 1.ª e 2.ª capítulos que não tiveram qualquer alteração. O programa da disciplina foi atempadamente dado a conhecer pela trabalhadora, aos colegas além de constar da página oficial da disciplina, no ... – plataforma informática oficial da ...

3.2.5. Também o Prof. ... não lecionou a matéria acordada para o 1.º teste, desautorizando, de forma reiterada a Regente. Como será lógico, ambas as atitudes, além de terem provocado desigualdades entre os alunos, desacreditaram a trabalhadora, uma vez que esta havia assegurado aos seus alunos que aquela seria a matéria que teria de ser estudada. A matéria a sair para o 1.º teste havia sido acordada entre a nossa constituinte e os outros docentes da disciplina. No entanto, só a informaram de que não dariam a matéria nas vésperas do teste, quando o enunciado do referido teste que lhes foi entregue, o que levou a que os alunos a confrontassem com estas incoerências.

3.2.6. Esta situação levou à convocação de uma reunião, no dia 16 de novembro, com o presidente do Departamento de ..., Prof. Dr. ..., onde estiveram presentes o Prof. ... e o Dr. ... e o Prof. ..., que integram a comissão executiva. Nessa reunião a trabalhadora foi hostilizada pelos presentes, que criticaram, de forma violenta a sua metodologia, o facto de

ter entregue aos colegas o teste em papel ao invés de enviar por e-mail, o facto de o teste ter muitas páginas, entre outros fatores absolutamente absurdos. O prof. ... também a acusou de erros em testes e exames de anos anteriores, recusando-se a indicar quais. Também disse que a coleção de exercícios tinha erros e alguns exercícios nem se podiam resolver.

3.2.7. Aquando da correção deste primeiro teste, a trabalhadora entregou aos dois colegas os tópicos de resolução dos mesmos, solicitando a sua verificação, o que foi recusado pelo Prof. ..., sem qualquer tipo de justificação.

3.2.8. Ainda no teste, havia um erro numa das perguntas elaboradas pela trabalhadora, facto que esta imediatamente assumiu. Não obstante a assunção imediata da culpa, entendeu por bem o Prof. ..., insultar a trabalhadora através de email enviado ao presidente do departamento e à Comissão executiva, referindo que esta *“anda a salpicar os restantes docentes da disciplina com a sua porcaria”, pois “não sabe o que faz”*.

3.2.9. Com este tipo de atitude e de linguagem o Prof. ..., mais não pretendeu que humilhar e rebaixar a sua colega, de forma rude e despropositada. Ainda sobre este assunto, enviou também um email a todos os alunos da disciplina contradizendo-a e humilhando-a.

3.2.10. Relativamente ao segundo teste, em janeiro de 2021, e na contínua tarefa de humilhar e perseguir a nossa cliente, os Profs. ... e ... contestaram o enunciado preparado por aquela e recusaram-se a proceder à sua correção, visando afetar a dignidade pessoal e profissional da trabalhadora e criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3.2.11. Depois de ter sido pedido um parecer sobre o referido enunciado a dois professores conceituados, que não apoiaram a contestação feita pelos Profs. ... e ..., corrigiram os testes mas abandonaram a avaliação, como se descreve a seguir.

3.2.12. O ambiente de pressão e terror sofrido pela trabalhadora era, nesta altura, verdadeiramente sufocante, indo ao ponto de esta se ter sentido mal no dia 17 de janeiro, tendo por isso ido, com urgência, a uma consulta médica, dia 18 à tarde.

3.2.13. A “reunião de notas”, onde habitualmente é feita a “montagem dos testes” e apuração das notas ficou agendada para o dia 18 de janeiro. A trabalhadora informou os seus colegas que a referida reunião não poderia realizar-se nesse dia, por motivos que lhe eram alheios e de força maior. Os professores ... e ... não aceitaram qualquer outra data, exigindo a manutenção da reunião e que a trabalhadora procedesse à “montagem dos testes” sozinha, pois só tinha disponibilidade nesse dia, o que levou a que a trabalhadora realizasse esse trabalho sozinha.

3.2.14. A correção do 2.º teste que deveria ter sido disponibilizada aos alunos, estava a cargo do Prof. ... que também não a tinha feito.

3.2.15. Todo este boicote levou a que a trabalhadora ficasse num estado de exaustão, até porque a trabalhadora tinha também outra disciplina, ..., com mais de 1000 alunos. Toda esta situação de stress e de excesso de trabalho agravaram problemas de saúde da trabalhadora que tinha já entregue uma declaração médica em que se afirma que deve ter atividades letivas moderadas.

3.2.16. A trabalhadora elaborou o enunciado do exame de recurso, sendo este contestado, quase na íntegra, pelo Prof. ..., que mais tarde, apesar de considerado “*todo mal*”, viria a ser utilizado.

3.2.17. De 26 de janeiro a 5 de fevereiro a trabalhadora ficou doente. Por determinação do Presidente do Departamento de ..., a regência da unidade curricular ficou atribuída ao Prof. ..., todavia, quando regressou às suas funções, não lhe foi devolvida a regência da unidade curricular, nem lhe foram fornecidas respostas, nas várias interpelações realizadas ao presidente do Departamento de ...

3.2.18. A situação começou a ser mais clara em março de 2021, aquando de uma comunicação via email, por parte do Presidente do Departamento de ... a diversos destinatários, acerca da distribuição do serviço para o ano de 2021/2022. A acompanhar esse email estava um ficheiro com a antiguidade de cada docente na regência da unidade curricular, constando a trabalhadora com apenas um ano, quando deveriam ser dois. Ou seja, a regência foi-lhe retirada com efeitos retroativos, conforme email de 11 de maio de 2021.

3.2.19. Salaria a trabalhadora que o afastamento da regência só poderia verificar-se em duas situações: no final do período letivo ou com fundamento em justa causa devidamente comprovada. Nenhuma delas se verificou, o que torna ilegal o afastamento.

3.2.20. O Presidente de Departamento, além de retirar a regência retroativamente, penalizou ainda a trabalhadora com a não atribuição para o ano letivo seguinte, sob o pretexto de um inquérito interno do departamento, que nunca foi dado a conhecer à trabalhadora.

3.2.21. No ínterim, em fevereiro de 2021, o Prof. ..., já havia mandatado, com a permissão do Diretor da ..., os professores Drs. ... e ... para levar a cabo diligências, tendo em vista o apuramento de situações anómalas na unidade curricular de ... Neste âmbito, foi agendada a audição da trabalhadora, sendo-lhe negada a possibilidade de resposta por escrito, nem lhe foi proporcionado o acompanhamento por advogado, não lhe foi facultada cópia das suas declarações e as mesmas não lhe foram dadas a ler e a assinar, sendo que, desde essa altura, nada mais lhe foi dito sobre o processo.

3.2.22. Sendo que no dia 22 de fevereiro de 2021, a trabalhadora decidiu denunciar estas situações. Em 21 de abril de 2021, o sindicato ..., interpelaram a Faculdade para dar cumprimento à legislação e ao disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

3.2.23. Em 21 de julho de 2021, foi recebida carta por parte da reitoria, a informar que decidiu instaurar um processo de inquérito, processo que foi concluído em 4 de outubro de 2021, não se reconhecendo qualquer situação de ilegalidade ou assédio, aliás, em consonância com a pouca vontade da entidade em iniciar um processo disciplinar.

3.2.24. No âmbito do processo de inquérito é referido que não houve assédio, mas sim acontecimentos “*desagradáveis e deselegantes*” com o alegado incumprimento do dever de correção por parte dos Profs. ... e ... e uma censura pouco eficaz ao comportamento do Diretor do Departamento de ...

3.2.25. No meio desta decisão, a situação da trabalhadora manteve-se idêntica, prejudicada e sem a devolução de uma regência e de um tempo de serviço que, por direito, são seus.

3.2.26. Por forma a serenar os ânimos, foi decidido instaurar um processo disciplinar aos Profs. ... e ... que, apesar dos acontecimentos “*desagradáveis e deselegantes*”, com o alegado incumprimento do dever de correção por parte dos mesmos e uma censura pouco eficaz do Diretor do Departamento de ..., acabou por ser arquivado.

3.2.27. Enquanto decorriam todos estes processos, a trabalhadora recebeu um email do Prof. ..., durante o mês de agosto, onde aquele invocava a sua qualidade de regente para solicitar a entrega de “todo o material relativo aos 1.º, 2.º testes e também exame de recurso de ..., bem como o acesso ao seu gabinete e armários para, na sua ausência, retirar de lá todo o referido material, numa atitude despota e ilegal, todavia, apesar de, ilegalmente, não ser regente da cadeira, a trabalhadora, continuou como responsável da unidade curricular.

3.2.28. A trabalhadora foi destrutada pelos colegas e chefias; foi prejudicada nas suas funções; foi humilhada pelos Senhores Profs. ... e ... no exercício das suas funções; Foi ilegalmente afastada da sua condição de regente da cadeira de ...; Está a ser prejudicada na sua contagem de tempo de serviço e organização de trabalho;

3.3. Ora, em sede de contraditório, a entidade empregadora, vem referir em suma, o seguinte:

3.3.1. Ao tomar conhecimento da situação ocorrida no Departamento de ..., o Diretor da ..., interveio reunindo quer com a Senhora Professora Doutora ..., quer com o presidente do Departamento, Senhor Professor Doutor ..., no sentido de garantir o bom funcionamento da unidade curricular, assim como de obter um entendimento entre os dois docentes sobre a situação em apreço.

3.3.2. Como tal intervenção não resultou numa convergência de posições entre os dois docentes, o Diretor da ..., dirigiu à Reitoria, em 01.07.2022, um pedido de abertura de processo de inquérito acerca dos incidentes no funcionamento da unidade curricular em causa.

3.3.3. Assim, por despacho do Senhor ..., foi instaurado processo de inquérito, que concluiu pela abertura de processo disciplinar, contra o Prof. Doutor ... e o Prof. Doutor ...

3.3.4. Do processo disciplinar aberto, em 24.11.2021, foi realizado relatório final, com proposta de arquivamento, proposta essa, que mereceu a concordância do Senhor Reitor, através de despacho de 30.11.2021.

Apreciemos,

3.4. Num primeiro momento, importa recordar que nos casos de alegada discriminação, como é aqui o caso, cabe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação – Cfr. n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

3.5. Assim, atendendo aos elementos constantes do processo, desde já se adianta que, em nossa opinião, a entidade empregadora não responde de molde a afastar, sem margem para dúvidas, a existência de assédio moral discriminatório, e da existência de discriminação em função do sexo, no tocante ao acesso a carreiras profissionais, em virtude do afastamento da trabalhadora, enquanto regente da cadeira de ...

3.6. De facto, da resposta emanada, afigura-se-nos razoável concluir que a entidade empregadora entende que, tendo-se decidido pelo arquivamento do procedimento disciplinar, que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos, inexistente qualquer assédio discriminatório, ou qualquer outro tipo de discriminação.

Todavia, assim não entendemos.

3.7. Aliás, com o devido respeito, mostra-se totalmente incoerente a fundamentação utilizada para determinar o arquivamento do processo disciplinar, uma vez que se entendeu, naquela sede que “ (...) *Da prova junto aos autos, em especial dos depoimentos dos Professores Doutores ... e ... (de fls 400 e fls 401, respetivamente), bem como da defesa apresentada pelos mesmos, verifica-se que não houve por parte dos mesmos qualquer intenção de malcriadez ou o propósito de ofender a Prof. Doutora ...*

17 - Nestes termos, atenta a prova recolhida sobre os factos descritos, não identificamos indícios da prática de infração disciplinar por dos Professores Doutores ..., e ... (...).”

3.8. Ora, de acordo com o n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho “*Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor 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, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. – Sublinhado nosso.

3.9. Assim, afigura-se que o legislador prescindiu do elemento intencional para a existência de assédio moral, desde que os comportamentos perpetuados pelo assediador infrinjam a integridade psíquica e moral do/a trabalhador/a.

3.10. Neste contexto, afigura-se que os comportamentos adotados pelos professores ... e ... e que se afiguram devidamente comprovados neste processo, são susceptíveis de configurar a prática de assédio moral, e aptos a afetar a dignidade da trabalhadora ..., ao contrário do que se concluiu no processo disciplinar.

3.11. De facto, os comportamentos dos professores ... e ..., nomeadamente, as desautorizações perante os alunos, o desrespeito pelas ordens emanadas e a forma desrespeitosa como se dirigiam à trabalhadora queixosa, são susceptíveis de criar um ambiente hostil e desestabilizador, de a perturbar e de afetar a sua dignidade.

3.12. Assim, os comportamentos descritos e analisados, são, em nosso entender, indiciadores de violência psicológica, ora direta (explícita) ora indireta (subtil), aptos a provocar sofrimento na trabalhadora e, conseqüentemente, danos na sua dignidade, nas suas relações sociais, pessoais e afetivas, com implicações para a autoestima da vítima, prejudicando fortemente ou inviabilizando até, o exercício da atividade profissional.

3.13. De igual modo, a entidade empregadora não logrou afastar, conforme lhe competia, que o assédio moral perpetrado pelos professores ... e ..., não tenha por fundamento o factor discriminatório, em função do sexo, tal como configurado pela trabalhadora

3.14. De facto, a entidade empregadora em sede de contraditório, limita-se a realizar uma descrição dos comportamentos adotados para resolução das denúncias da trabalhadora e que terminou no arquivamento do processo disciplinar dos professores ... e ...

3.15. Relativamente à discriminação em função do sexo, no tocante ao acesso a carreiras profissionais, em virtude do afastamento da trabalhadora, enquanto responsável da cadeira de ...,

afigura-se que também aqui, a entidade empregadora não logrou demonstrar que este afastamento não está relacionado com o factor discriminatório – sexo.

3.16. Aliás, em abono da verdade, sobre esta matéria, a entidade empregadora, não logrou demonstrar o que quer que fosse, no sentido de justificar a sua decisão, pelo que só podemos concluir que não ficam afastados os indícios de discriminação levantados pela trabalhadora.

3.17. Em suma, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que o assédio moral de que a trabalhadora foi alvo, bem como o seu afastamento do cargo de regente da unidade curricular de ..., não tenha sido baseado no sexo, porquanto a entidade empregadora não logrou afastar os indícios de discriminação levantados pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

De acordo com a competência prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, na sua redação atual, a CITE delibera:

4.1. Haver indícios da prática de assédio moral consubstanciada em discriminação em função do sexo por parte dos professores ... e ... em relação à trabalhadora queixosa.

4.2. Existir indícios de prática discriminatória direta em função do sexo, praticada pela entidade empregadora **Faculdade de ...**, violadora do direito à igualdade de tratamento no trabalho, no que se refere ao acesso a carreiras profissionais, nos termos do artigo 24.º do Código do Trabalho, em virtude do afastamento da regência da unidade curricular de ... da trabalhadora ...

4.3. De acordo com o previsto na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março em conjugação com o n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, cumpre comunicar à Inspeção Geral das da Educação e Ciência e à Inspeção Geral de Finanças o presente parecer uma vez que o mesmo conclui pela existência de indícios de prática laboral discriminatória em razão do sexo.

4.4. Sem embargo de outros efeitos, e de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE JULHO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.

A CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, VOTOU FAVORAVELMENTE O PRESENTE PARECER, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“Processo n.º 264-QX/2022 – PEF

Eventual prática de assédio moral discriminatório em função do sexo, bem como de eventual prática discriminatória em função do sexo no afastamento da regência da cadeira de ...

Entidade Empregadora: Faculdade de ...

Trabalhadora: ...

Em virtude poder existir uma eventual incompatibilidade da representante da Confederação do Turismo de Portugal no exercício do direito de voto neste processo, o mesmo é assegurado pelo membro efectivo desta Confederação, Dr. Nuno Bernardo, que declara votar favoravelmente o presente Parecer”