

PARECER N.º 765/CITE/2022

Assunto: - Indícios da 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 87-QX/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.11.2021, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnico Superior Especialista de Organização e Gestão Pessoal e Financeira, a exposição que se transcreve:

“(...)

*Eu, ..., residente na Rua ..., ..., a exercer funções na ..., desde 2004, com a categoria profissional de Técnico Superior Especialista de Organização e Gestão Pessoal e Financeira, venho por este meio apresentar uma **queixa contra a minha entidade patronal**, por factos que considero assédio, e discriminação em razão da maternidade, manifestando desde já o meu **consentimento** para que a mesma possa contactada para efeitos do exercício do direito ao seu contraditório, assim como quaisquer outras entidades que V. Exa. venha a considerar necessárias, para efeitos de tomada de posição formal quanto qualificação dos factos que passo a descrever:*

1. - *O meu percurso profissional na ... iniciou em novembro de 2004, com um Estágio Curricular, no Sempre para a mesma entidade, entre 2005 e 2009, também no ... estive durante algum tempo a exercer funções "pro bono", sem qualquer vínculo ou retribuição, depois passei a estágio profissional, e mais tarde a um contrato de prestação de serviços com recibos verdes.*

2. - *O meu primeiro contrato a termo data de janeiro de 2010, também no ..., passando a contrato sem termo em janeiro do ano seguinte e em outubro de 2012, com a criação da Direção da Cultura, passei a desempenhar funções no Serviço de Públicos e Desenvolvimento Cultural da ..., onde me mantenho.*

3. - *Em setembro de 2016 regresso ao trabalho após o gozo da licença parental inicial e complementar, depois do nascimento da minha filha.*

4. - *Hierarquicamente na divisão do Serviço de Público de Desenvolvimento Cultural podemos considerar-nos dependentes da seguinte cadeia hierárquica.*

Provedor - ...

Administradora - ...

Diretora da Cultura - ...

Diretora do Serviço de Públicos e Desenvolvimento Cultural - ...

- 5.** - Significa isto que, a minha chefia direta, ou a quem eu respondo diretamente é a Diretora do Serviço de Públicos e Desenvolvimento Cultural que, por razões de simplicidade de exposição passarei a designar por "Chefia".
- 6.** - Em setembro de 2016 quando regressei ao trabalho após o gozo da licença parental inicial e complementar foi realizada uma reunião com a minha chefia direta, na qual tentei sensibilizar os meus pares de que não poderia ter a mesma disponibilidade que tinha antes para trabalhar, designadamente extra e fora de horas, porque tal não era compatível com a maternidade, e com as minhas responsabilidades familiares, sobretudo tendo em conta a minha realidade familiar, sem qualquer estrutura ou apoio alargado em
- 7.** - Apresentei o pedido de dispensa para amamentação, e questioneei a possibilidade de poder usufruir a dispensa em horário contínuo.
- 8.** - Esta possibilidade não foi aceite com a justificação de que tal nunca seria aceite pela administração, de que teria de estar no local do trabalho durante uma parte do período da tarde, contudo a minha chefia permitiu que o pudesse fazer durante o primeiro mês de regresso ao trabalho, mas "pedindo" que não o divulgasse a terceiros, por ser uma benesse que me estava a dar por ter estado tanto tempo de licença, pois precisava de me habituar de novo ao ritmo do trabalho.
- 9.** - Desde logo foi por isso estabelecido um horário que vigorou até 19 de março de 2021, de segunda a sexta-feira entre as 09h00 e as 12h30 e as 14h00 e as 15h30, com entrega de atestado médico comprovando a amamentação de 3 em 3 meses).
- 10.** - Este horário veio a ser alterado por decisão unilateral da minha chefia direta.
- 11.** - Sublinho que a equipa na qual estou integrada tem horário flexível, no sentido de que a entrada pode ser feita até às 10h30m e a saída tem de ser reflexo da hora de entrada, de forma que completemos as 35 horas semanais que são o período normal de trabalho a que estamos vinculados.
- 12.-** Já durante o ano de 2017, em data que não consigo precisar, mas que seguramente durante os meses de março e abril, a minha Chefia tentou negar a dispensa para amamentação, intimidando-me verbalmente com a menção que a ... não iria continuar a aprovar, referindo que já que tinham existido diversos pedidos recusados por indicação dela.
- 13.** - Sobre a possibilidade de recusa da dispensa para a amamentação, pedi-lhe que me colocassem por escrito esta recusa, o que nunca veio a acontecer e eu continuei a gozar da mesma.
- 14.-** Também em 2017, na altura de marcação das férias expliquei à Chefia que teria de as conjugar entre agosto e setembro, complementando-as com um período de licença para assistência a filho, até à data da reabertura da escola.
- 15.** - A chefia tenta dissuadir-me de usar a dita licença sem vencimento (licença para assistência a filho) justificando que o Provedor nunca aceitara tal circunstância.
- 16.** - Expliquei, no entanto, que o enquadramento legal da licença para assistência a filho não estava de pendente de tal autorização, e expus também que se tratava de uma situação à qual eu teria de recorrer até que a minha filha entrasse no 1 ciclo do ensino básico.
- 17.-** Nesta altura a minha Chefia foi ter com uma das colegas com quem trabalho diretamente e disse-lhe que por minha causa não poderia tirar férias em agosto.

18.- *Um ano mais tarde, em 2018, mas exatamente na mesma altura do ano, seguramente entre março e abril, fui chamada ao gabinete da minha chefia para me apresentar uma suposta proposta de trabalho "irrecusável". Começou por elogiar o meu trabalho atual (na altura) e principalmente o trabalho que desenvolvi, entre 2006 e 2009, e que passou pela coordenação da comunicação de abertura do ..., e como tal entendiam a Diretora da Cultura, a ... e ela própria (segundo me disse) que eu seria a pessoa ideal para assumir a coordenação da comunicação da abertura do ... -*

19.- *As condições de execução deste novo projeto passariam pela cumulação das ditas funções de coordenação com as funções que já vinha desempenhando, com a inevitável incompatibilidade de gozo da dispensa de amamentação, ou qualquer outro horário reduzido que permitisse a conciliação familiar, a assistência à família, e abdicando do gozo da licença para assistência a filho, no referido período de férias.*

Ou seja, passaria a ser necessário que tivesse disponibilidade para trabalhar fora de horas e fins de semana, sempre que tal fosse solicitado, sem, no entanto, qualquer contrapartida ao nível de promoção na carreira ou aumento de retribuição, considerando a oportunidade única na carreira pelo prestígio que lhe estava intrinsecamente associado.

20. - *Rejeitei em consciência a proposta com a justificação de que não era compatível o exercício das minhas responsabilidades familiares e assistência à minha filha, sem beneficiar, como já referi, de qualquer estrutura familiar de apoio, ainda assim disponibilizando-me a partilhar o meu conhecimento, experiência e contactos com quem viesse a assumir esse cargo.*

21.- *Apesar desta minha recusa plenamente justificada e expressa, a minha chefia insistiu que aproveitasse o fim de semana para falar com o pai da minha filha, e com os meus pais (que moram fora de ...), como objetivo de se articularem para me dar mais apoio para que eu pudesse assumir este cargo de prestígio ... a minha resposta manteve-se.*

22.- *Durante o mês de julho e agosto de 2018, decorreu a preparação de um grande evento planeado para o então dia 8 de outubro "...". Para este evento foi contratado um curador externo à ... e uma equipa escolhida por ele para o efeito, a quem eu deveria passar toda a informação relevante antes do meu período de férias e de licença para assistência a filho.*

23.- *Na primeira reunião que decorreu com essa equipa apercebo-me que a comunicação do evento iria ser gerida por uma ex-colega de Pós-Graduação que naturalmente saudou da minha presença e gostou de me rever. Neste contexto, de maior envolvência por já existir esta relação anterior, a Diretora ... dirigindo-se à minha pessoa, e na presença da minha chefia e de toda a equipa presente refere "Ora, ..., se é amiga da Dra. ..., veja lá se arranja uma empregada e faz umas férias mais curtas, para que possam trabalhar juntas". Este momento foi confrangedor e humilhante na presença de toda a equipa externa, que se apercebeu de facto de algum mal-estar.*

24.- *Já no regresso das minhas férias, em setembro, e numa reunião briefing, no ..., com toda a então equipa da Direção da Cultura e equipa externa contratada para o efeito, a Diretora da ... volta a dirigir-se a minha pessoa: "Bons olhos a vejam Dra. Veja lá que no fim de semana do evento tem de vir trabalhar e dar apoio, nem que traga a sua filha".*

25.- Esta mesma senhora recomendou igualmente, e por diversas vezes, a vários colegas que contratassem empregadas para tomar conta dos filhos/as para que pudessem ter horas de saída mais consentâneas com as funções que desempenhavam.

26.- Em agosto de 2019, volta a pedir licença para a assistência a filho, para os efeitos e nas mesmas circunstâncias em que já o havia feito anteriormente, e que me escuso de voltar a referir, e volta a ser confrontada com a impossibilidade de os meus colegas não poderem tirar férias, par alegadamente eu estar ausente, facto que lhes causaria enormes prejuízos, todos por "minha culpa". Na verdade, a equipa sempre demonstrou capacidade para gerir esta ausência de duas semanas, estando dotada de colegas muito eficientes, e não houve nenhum prejuízo para a equipa.

27.- Naturalmente que todas estas situações e a pressão exercida sobre o facto de eu exercer o gozo das minhas licenças me deixava sempre muito reprimida, com enormes pesos na consciência, relativamente aos meus colegas de trabalho.

Sabendo embora que seria a chefia que competia providenciar a organização dos tempos de trabalho e dotar as equipas de pessoal qualificado, a forma como era sugerida a minha responsabilidade sobre o bem-estar dos demais deixava-me muito fragilizada.

28. - Esta pressão era também sentida pela restante equipa, por diversos outros motivos, referindo que havia quem nunca cumpria horários, sem nunca dizer a quem se referia concretamente, por se trabalhar sempre numa lógica de urgência fomentando a quantidade em detrimento da qualidade, em que os prazos dos projetos raramente eram cumpridos, o que era verdade, mas na grande maioria das vezes por a chefia não delegar as tarefas corretamente, ou não avaliar ou validar as propostas em tempo útil, estando com frequência "incontactável", não só para nós, a sua equipa, como para a própria Diretora da ... que muitas vezes nos ligava tentando saber se ela estava ou onde estava, pois precisava de a contactar com urgência e não conseguia (é do conhecimento geral que a ... dá aulas numa instituição de ensino superior, mas os dias em que tal acontecia nunca eram claramente comunicados à equipa, o que promovia a desorganização e o acumular de autorizações/validações dos projetos em curso, em vez de uma gestão correta, clara e eficaz das solicitações que precisavam da sua intervenção e/ou validação).

29. - A frase com a qual a chefia abria muitas das reuniões de equipa era "quem está mal mude-se", outra era "devem estar gratos por terem trabalho numa instituição como ...", seguindo-se de um discurso paternalista e opressivo como se fossemos todos crianças imberbes, com o objetivo de reforçar o seu poder hierárquico sobre nós. (Este acumular de situações levou a que uma colega da equipa se despedisse no ano de 2018.)

30. - Estas reuniões de equipa realizavam-se frequentemente durante a parte da tarde, a partir das 14h30 ou 15h00, e prolongavam-se durante mais de hora e meia (nunca há uma ordem concreta e orientadora de temas ou trabalhos), impossibilitando o meu horário de saída as 15h30 conforme estipulado, até que tinha de ser eu a dada altura a referir que tinha de sair, situação que se tornou recorrente é muito constrangedora para mim a título pessoal.

31.- Uns dias após uma destas reuniões, entre setembro/outubro de 2019, a minha chefia entra no meu gabinete referindo que havia colegas da Direção da Cultura que andavam a "roubar" a ... por pedirem horários reduzidos ou flexíveis para conciliação familiar, que eram uns ingratos e que se dependessem dela não teriam autorização para tal. De seguida, pergunta-me qual seria o problema de eu ir buscar a minha filha mais tarde, que não fazia

sentido a minha insistência em utilizar o meu direito de dispensa de amamentação, pois "eta também amamentava e ia muitas vezes buscar os filhos depois das 18h, e que apesar de serem frequentemente os últimos a sair da escola não tinham nenhum trauma por isso" ... não dei conversa, referi que não falava sobre terceiros sem a presença deles e que as opções de gestão familiar são responsabilidade individual.

32.- *Também cheguei a ser contactada para o meu telemóvel pessoal pela minha chefia, a meio de uma manha de trabalho, com um, "mas onde é que tu andas, fui ao teu gabinete e não te vi! Ainda não chegaste?", ao qual respondi que já tinha estado no gabinete e que entretanto saí para ir à ... verificar se era preciso produzir mais suportes de comunicação, ao que a chefia replica "Sempre que eu estou no gabinete tem de me avisar se saem do vosso posto de trabalho, informando o que vão fazer, onde e porquê", note-se que o nosso local de trabalho é polinucleado, os gabinetes são no ..., a cerca de 500m da sede ..., onde se encontram o ..., Biblioteca e Centro Histórico, e as viagens de um edifício para o outro são frequentes pelos mais diversos motivos no desempenho das nossas competências profissionais, no meu caso requisitar impressões de materiais de comunicação, reforçar a distribuição destes materiais quando em falta nos locais destinados para o efeito, citos na ... a título de exemplo, reunir com colegas de outros serviços sobre projetos que estou a gerir, etc.*

33.- *Era também frequente que nos poucos dias em que a chefia chegava antes das 9h00, o livro de ponto fosse por ela levado para o seu gabinete particular, em vez ficar no local habitual, um dos gabinetes técnicos, com o propósito de nos obrigar a ir ao seu gabinete assinar o livro de ponto, de forma a controlar a nossa hora de chegada.*

34.- *Em fevereiro de 2020, tenho indicação da chefia para começar a fazer a gestão de clipping, explico que não tenho experiência em assessoria de imprensa e que o gabinete de assessoria da ... fará esse trabalho muito melhor que eu, além de que a própria ... também tem um contrato de gestão de clipping com uma empresa externa e estão por isso muito mais habilitados para o exercício de tais funções.*

35.- *Todavia, a chefia diz-me que as orientações superiores da Diretora da ... são irredutíveis, e que o trabalho tem de ser feito em acumulação as todas as funções que já desenvolvo.*

36.- *Esta gestão de clipping seria feita a partir do reencaminhamento de emails que a empresa de gestão de clipping enviava para a Diretora da ... e que por ela eram reencaminhados para mim. Estes e-mails chegavam frequentemente de forma errática, uns chegavam no dia em que tinham sido gerados, outros com uma ou mais semanas de atraso. Por exemplo, no dia 8 de janeiro de 2021 recebi da Diretora da ... o reencaminhamento de 80 emails de clipping, com notícias com datas compreendidas entre 25 de setembro de 2020 e 8 de janeiro de 2021.*

37.- *Na sequência destas novas funções também passo a ter de apresentar propostas de comunicados a imprensa, para entregar ao gabinete de assessoria de imprensa, para que após eles redigissem o comunicado oficial. Ora um rascunho apresentado ao gabinete de assessoria de imprensa e um trabalho a duplicar, e, portanto, inútil, sem tão pouco ser da minha competência direta.*

38.- *Mas ainda assim repare-se tudo em acréscimo das minhas funções, ditas normais, e inerentes a categoria profissional que exerço, e, portanto, com um objetivo único, assoberbar-me de trabalho e responsabilidades, sem qualquer contrapartida, de qualquer espécie, para me forçar a abdicar do gozo dos direitos parentais a que tinha direito.*

- 39.-** *Comportamentos e procedimentos lesivos da minha dignidade, enquanto pessoa, da minha integridade moral, enquanto trabalhadora e pessoa, e mãe.*
- 40.-** *Em março de 2020, a imposição do confinamento, obrigou-nos a trabalhar em regime de teletrabalho, com as inevitáveis repercussões sobre a vida familiar que passam uma prestação de trabalho praticamente ininterrupta, intrusão nos horários familiares, emails a qualquer do dia, sem qualquer respeito pela privacidade da família e do individuo. Ainda assim, nunca durante o ano de 2020 usufruí de apoio excepcional a família ao abrigo dos apoios criados pelo Governo da República para fazer face a pandemia, e fi-lo numa lógica de trabalho de equipa para que não sobrecarregasse os meus colegas, em particular o que comigo partilha responsabilidades na área da comunicação e divulgação, área que foi sujeita a um exponencial acréscimo de volume de trabalho e de muita imaginação para fazer face as necessidades, com os poucos recursos disponíveis.*
- 41.-** *Em junho de 2020, sofri uma crise de asma a uma segunda-feira, e aviso que não estou em condições de trabalhar e que me vou dirigir a uma urgência. Sou, nesse dia, literalmente bombardeada com uma serie de chamadas telefónicas da minha chefia, que acaba por enviar uma sms para o meu telefone questionado se vou trabalhar nos dias seguintes ou se fico de baixa, porque se ficar de baixa teria de dizer - ela, a minha chefia - ao meu colega que teria de cancelar as férias que ele tinha marcadas para a semana seguinte.*
- 42. -** *Constrangida desta forma a minha liberdade, e cerceada a minha capacidade de decisão, uma vez mais por me ter sido criada a convicção de que a prejudicar o meu colega, ao gozar os meus direitos, limito-me a pedir-lhe que não o fizesse porque quando muito iria usar dois dias para descansar, e a meio da semana regressaria.*
- 43. -** *No final de junho e início de julho de 2020, entreguei um atestado do Serviço Nacional de Saúde e requeri a passagem a teletrabalho, ao abrigo de proteção de grupos de risco.*
- 44. -** *Na sequência do mesmo foram definidos objetivos de avaliação não negociáveis, e completamente irrealistas e que, na sua grande maioria, não espelham de todo as responsabilidades reais diárias e as que espelham são avaliadas pelos erros cometidos e não pelo potencial do desempenho.*
- 45. -** *Estes objetivos são definidos a duas semanas da data de potencial superação, com datas para atingir que "caem" em períodos de férias.*
- 46.-** *Relativamente a esta definição de objetivos enviei, no dia 3 de julho de 2020, um email no qual com toda a cordialidade refleti exatamente sobre as datas definidas.*
- 47. -** *A este email, a chefia responde por transcrição questionando em todos os pontos o seguinte "se estas em teletrabalho porque não trabalhas em setembro"?*
- 48.-** *Ao que volto a referir que "por questões pessoais de carácter familiar, e conforme já havíamos falado irei complementar o meu período de férias do mês de agosto com uma licença sem vencimento para reabertura da escola da ... em setembro".*
- 49. -** *E a resposta foi: "sim eu percebi na altura, mas se, entretanto, permaneces em teletrabalho podes estar, como acontece agora, com a ... em casa".*
- 50.-** *Toda a troca de correspondência é impressiva e consta do documento que se junta com o nº 1, e permite constatar de facto que a maternidade e o exercício dos direitos de parentalidade são manifestamente reduzidos a escarnio, questionando-se o gozo de licenças se nos e permitido trabalhar em casa, como se cuidar e trabalhar em casa fossem exatamente sinónimos.*

- 51.** - No final de setembro 2020, fui contactada pelo telefone pela chefia que me transmitiu que o departamento interno dos recursos humanos tinha revogado o direito ao teletrabalho em regime de proteção de doentes de risco, e que todos, sem exceção, teriam de voltar ao trabalho presencial.
- 52.** - Estranhando tal informação solicitei que me fosse enviado um comunicado onde constasse referência expressa a minha pessoa.
- 53.** - Nada me foi remetido! Porém, a par com isto, tive conhecimento de que um colega que está protegido ao abrigo do mesmo artigo se manterá em teletrabalho, colega cujas funções são na sua maioria presenciais, pois faz visitas guiadas, mas que viu e muito bem as suas funções adaptadas à realidade do necessário teletrabalho. Soube-o no início de outubro quando contactada por este colega, com o objetivo de, nas palavras dele "não criar mal entendidos ou desentendimentos entre nos", e fê-lo porque a nossa chefia lhe havia dito que eu havia feito um comentário menos simpático sobre ele e sobre o facto de ele se manter em teletrabalho", ao qual eu apenas lhe respondi que nem sabia que ele iria ficar em teletrabalho, pois a informação dada pela nossa chefia era "que todos em exceção teríamos de voltar por indicação dos Recursos Humanos", reforcei que achava muito bem que o fizesse e agradei que tivesse falado diretamente comigo, o que significa que tem tanta consideração comigo como eu por ele, não alimentando assim boatos.
- 54.** - Ainda assim regresso ao trabalho presencial em espelho, em outubro, apesar de ter indicação, porque solicitei informação à ACT e aos Recursos Humanos que tal não era possível.
- 55.** - Com o decreto do Governo da República de teletrabalho obrigatório para todas as funções compatíveis a partir de 9 de novembro de 2020, eu e mais dois colegas que não fazemos visitas guiadas somos informadas pela chefia em reunião de equipa, via Teams, que poderemos voltar ao teletrabalho, mas que para isso teríamos de decidir "ali e agora". Não havia computadores portáteis para nos cederem e teríamos de deixar de trabalhar nos nossos computadores pessoais como até a data tinha acontecido em teletrabalho, por isso teríamos de obrigatoriamente ir buscar os nossos desktops a ...e caso não estivéssemos disponíveis para tal, perderíamos a "oportunidade" de trabalhar em regime de teletrabalho. Na altura referimos que era uma decisão que não nos cabia só a nós, havia questões técnicas a assegurar, nomeadamente se os computadores poderiam ser ligados via wi-fi as redes de nossas casas e se todos permitiam o acesso a VPN da ..., o que na verdade levou a necessidade de intervenção técnica previa por parte do Serviço de Informática ..., em pelo menos um dos equipamentos.
- 56.** - Regresso, assim, novamente, ao teletrabalho, a par de dois outros colegas.
- 57.** - A 23 de fevereiro de 2021, apresento o requerimento de apoio excecional de assistência à família, durante o período de encerramento das escolas.
- 58.** - Em reunião da equipa, realizada via Teams, a chefia diz-me que não irá considerar o pedido com a data de 23 pois só a 24 os Recursos Humanos da ... a esclareceram o assunto. Respondi-lhe que não era isso que o decreto referia e de acordo com o aviso prévio poderia beneficiar do mesmo a partir de sexta-feira, dia 26 de fevereiro.
- 59.** - Frente a toda a equipa presente na reunião, fui acusada de ser mesquinha por não dar a sexta-feira a casa, e nessa medida só entrei em assistência a família dia 1 de março de 2021.
- 60.** - A par desta acusação, nesta reunião a 24 de fevereiro que é, mais uma vez, agendada para perto da minha hora de saída, para as 15h00, pelo que as 15h45, já dando alguma margem, digo que tenho de desligar pois

tenho de dar apoio a minha filha, cuja aula diária online iria começar. Pouco depois recebi a seguinte mensagem por "via informal" whatsapp, a qual não respondi:

24/0 2/2021 ..., se quiseres seguir à risca os três dias e não trabalhar sexta, estás à vontade. Confesso que me surpreendeu a atitude, teria toda a lógica fechar a semana e nunca tiveste ninguém a controlar a que horas trabalhas ou o que estás a fazer. Considero-me particularmente compreensiva e sensível a questão dos pais com crianças pequenas em casa. Deixo ao teu critério. Achei importante esclarecer. Não deu para falarmos no final da reunião porque saíste antes de terminar.

61. - De acordo com indicações dos ..., preenchi o formulário interno, bem como o formulário da Segurança Social criados para o efeito e enviei-os por email para a minha chefia como indicado. Na sequência desse envio recebo um email da minha chefia com a seguinte referenda "Reencaminho e-mail da sobre a informação que consta do formulário " (email do 26 fevereiro 2021 as 00h14), para mais abaixo descobrir o comentário feito pela Diretora da ... relativamente a minha situação familiar: "Monoparental ????????" (email do 25 fevereiro 2021 as 23h38).

62. - Não percebo qual o direito que presumem ter para fazer reparos à minha situação familiar.

63.- No dia 13 de março de 2021 foi comunicado a equipa que teríamos todos de regressar ao trabalho presencial em espelho.

64. - No dia 15 de março de 2021 regresso ao trabalho presencial e teletrabalho, uma vez reabertas as escolas.

65.- No dia 19 de março de 2020 entrego atestado médico de amamentação, conforme acordo prévio tanto em termos de periodicidade como de horário predefinido e acordado sempre com a chefia: das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 15h30.

66. - Nesse dia recebo um email a indicar a aprovação da dispensa de amamentação, mas num horário diverso.

67.- A 21 de março respondo que a dispensa era para amamentação da minha filha pelo que o horário não só não podia ser imposto como aquele que foi imposto não permitia a sua amamentação, e apresento contraproposta para horário, que foi aceite.

68.- Na sequência de indicação da médica de família, que atesta novamente sou uma doente de risco por ser asmática, e ainda por cima num estado exacerbado pela ansiedade vivida, apresento novo requerimento em 31 de março para beneficiar do teletrabalho - cf. documento 2 que junto.

69. - Respodem-me da Saúde Ocupacional que o meu pedido foi aceite e que tem a autorização da Diretora da ... em julho de 2020.

70. - Todavia, nesse mesmo dia a minha chefia comunica-me que a minha função deixou de ser compatível com o teletrabalho, porque tenho de acompanhar a montagem de uma exposição...

71. - Regresso ao trabalho presencial em espelho no dia 5 de abril de 2021, apesar do atestado, e das indicações médicas.

72. - A partir desta data, como outras anteriores, sou abordada diretamente no meu gabinete pela chefia no sentido de "termos" constantemente conteúdos de comunicação em atraso, situação para a qual precisamos de uma solução. Pois ela já não sabe mais o que fazer para que os restantes colegas cumpram os prazos, impelindo-me ser eu a reforçar a necessidade do cumprimento dos mesmos junto dos meus colegas, ao que lhe respondi que não era minha competência direta fazer a gestão dos processos dos colegas, desconhecendo aliás quaisquer

outros projetos que tenham em mãos e que possam irremediavelmente comprometer os prazos do gabinete de ...

73.- Sugeriu a chefia que era necessário redefinir tarefas e temas com mais antecedência, para que não estivéssemos sempre em "modo reação" ... até porque os processos de validação não são céleres (a validação é feita pela chefia e pela Diretora da ...).

74.- Após o que ela envia um email a toda a equipa a dizer que é importante cumprir prazos, por causa dos vários níveis de revisão e aprovação, uma vez que **eu lhe havia dito que os atrasos deles estariam a prejudicar o meu desempenho.**

75. - Naturalmente que esta conversa foi também na presença de um outro colega que pode confirmar o que eu disse ou não disse, e que o email (cf. doc. 3) distorce completamente o teor da minha conversa,

76. - Mas torna-se inevitável que o desgaste e a perseguição cerrada a todo o comportamento e desempenho tenham um impacto negativo brutal na minha saúde mental.

77.- Fui, por isso, forçada a consultar um médico que ao avaliar o meu estado de saúde, me prescreveu medicação específica e imediatamente me aconselhou a parar e entrar de baixa, emitindo para tal relatório médico para entrega à minha médica de família. Mas, ainda assim, para não prejudicar ninguém e porque na verdade gosto do trabalho que faço, "vestindo a camisola" decidi continuar a trabalhar na expectativa de que a medicação me ajudasse no dia-a-dia laboral.

78.- Em abril, volta a surgir a questão da licença para a assistência a filho e das férias, num processo em tudo semelhante aos anos anteriores, e que me escuso de voltar a referir, e volto a ser confrontada com a impossibilidade de os meus colegas não poderem tirar férias, por alegadamente eu estar ausente.

79. - Fui inclusive contactada, a título privado, pelo colega com quem partilho responsabilidades de gestão de comunicação de que a nossa chefia lhe havia indicado que este ano ele não poderia mesmo tirar férias em agosto, caso eu o fizesse. Imagino que a chefia o tenha feito como forma de pressão mais uma vez, desta vez fazendo chegar a mesma informação dos anos anteriores de forma indireta e manipuladora. Nessa conversa o meu colega referiu que compreendia perfeitamente a minha situação, e que sempre me apoiou, pois facilmente conseguimos deixar o trabalho devidamente programado para essas duas semanas (desde que as necessárias aprovações cheguem a tempo e horas), reforçando que um dia seria ele a ter filhos e sabia que eu também o apoiaria, mas que a chaticice é que a companheira dele, que tem uma situação precária no trabalho, teria obrigatoriamente de fazer férias na segunda quinzena de agosto, pelo que se eu não abdicasse de tirar férias neste período eles não poderiam usufruir de férias juntos. Ainda assim, e pensando no meu colega fiz uma ginástica familiar solicitando o apoio da minha mãe e apresentei uma proposta conjuntamente com ele a nossa chefia, em que eu salvaguardaria o período que ele necessitava para poder usufruir gozo de férias de 19 de agosto a 6 de setembro de 2021 com a companheira. (email de dia 28 de abril de 2021)

80.- Continuei a trabalhar até ao dia 29 de abril, dia para o qual fui notificada para uma reunião com a minha chefia, a Diretora da ... e a Diretora do ..., sobre o Projeto para a abertura do ... - ..., em particular sobre a apresentação do Plano de Comunicação que me foi solicitado apresentar, mas que para o qual não me foram dados quaisquer dados, se não o facto de ter ...€ para o efeito (a par com outros objetivos de avaliação não negociáveis e irrealistas como referido no ponto 44 deste documento). Plano para o qual por várias ocasiões e

vias pedi esclarecimentos e definição de objetivos e responsabilidades, mas nunca consegui obter respostas concretas.

81.- *Assim, nesta reunião via Teams que estava agendada para as 10h00, na qual a Diretora da ... só entrou as 10h20 e esteve até perto das 11h00 a tentar partilhar um documento no ecrã, sem sucesso, foi-me pedido pela minha chefia para ser eu a partilhar o documento redigido por mim com as varias questões que levantava há meses para poder prosseguir a execução do Plano de Comunicação em si. Vimos as questões uma a uma, sendo que grande parte continuava sem resposta, pelo que a conclusão a que se chegou e que me foi indicada pela Diretora da ... e que fizesse o Plano de Comunicação como "eu achasse melhor, sem pensar em orçamentos ou outras condicionantes", que depois elas aproveitariam o que achassem por bem e eliminariam o que não concordassem, não assumindo assim qualquer responsabilidade na definição de objetivos e procedimentos.*

82. - *De referir que para fazer este planeamento, é necessário fazer um levantamento exaustivo de recursos, parceiros, orçamentos de design, produção, alugueres, passando por contactar meios de comunicação social para orçamento de um planeamento de meios, algo que é competência expressa da Direção de Comunicação e Marca, não da Direção da Cultura, procedimentos que poderiam ou não vir a ser validados superiormente. Trabalho que poderia ou não ser feito em vão...*

83.- *Isto sempre em acréscimo ao trabalho diário de gestão de comunicação da programação da Direção da ..., que passa pela produção de conteúdos, gestão de redes sociais, gestão de e-mail marketing, gestão de parcerias de comunicação e agendas temáticas, atendimento de chamadas para marcação de visitas ou esclarecimento de informações, gestão do email geral de contacto do Serviço de Públicos em apoio e na ausência da colega a quem esta tarefa está alocada, e a par de outros projetos a mim designados, nomeadamente produção semanal de duas fichas didáticas para inclusão na newsletter temática semanal (responsabilidade partilhada com mais dois colegas), apoio na produção e comunicação de eventos geridos por outros colegas ou serviços da ..., a par com a responsabilidade da produção do evento anual "Conversas sobre Educação" (projeto que surgiu de uma ideia minha, para o qual consegui que vários contactos pessoais meus colaborassem a título pro bono, nomeadamente figuras publicas de renome na área, uma delas a moderadora e "madrinha" do evento, que a dada altura por ter tido um constrangimento pessoal e não poder assumir a moderação na segunda edição do encontro, apesar de ter de imediato providenciado uma solução recorrendo a um especialista da área para que a substituísse também a título pro bono, foi tratada de forma rude e indelicada tanto pela chefia como pela Diretora da ..., o que fez com que não só deixasse de colaborar connosco neste projeto, como levou a ausência de uma das convidadas para o evento desse ano.*

84. - *Voltando a reunião e a título de encerramento, já perto das 12h30, a Diretora da ... disse que precisava de me dizer algo diretamente antes de desligar: "que estava muito desapontada comigo pois o meu desempenho tem deixado muito a desejar, pois não vista a camisola ... e que não percebe a forma como giro a minha vida profissional e pessoal, nem porque preciso de prescindir de tanto tempo para a minha gestão familiar, pois existem muitas outras pessoas na Direção com mais filhos que eu que não o fazem e que nunca se recusam a trabalho extra ou fora de horas e que por isso tem uma postura muito mais profissional que a minha. E que todos eles se precisassem de alguma coisa, bastaria falarem com ela que faria o possível para os ajudar no que fosse preciso ...*

85.- *Na sequência desta reunião tive um ataque de pânico associado a uma crise de asma.*

- 86.** - *Por isso estou de baixa desde 30 abril de 2021, numa recuperação lenta e difícil daquilo que considero ser um comportamento que denigre a minha imagem pessoal enquanto mulher, mãe e trabalhadora.*
- 87.** - *Faço acompanhamento psicológico e psicoterapêutico desde março de 2021, conforme documento que comprova - doc. 4 que junto.*
- 88.** - *De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriunda 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.*
- 89.** - *"Como realça Júlio Manuel Vieira Gomes, "importa (...) advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um "mobbing", sendo (...) importante evitar que a expressão assédio se banalize." ("Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça"). 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" (ac. STJ de 12/03/2014, no Proc. n.º 712/12.6 TTPRT.P1. S1, relatado pelo Sr. Juiz Conselheiro Mário Belo Morgado (in www.dgsi.pt)).*
- 90.** - *O que caracteriza, de facto, o assédio moral são, nas palavras do insigne professor, três facetas: a prática de determinados comportamentos; a sua duração e as consequências destes. ("JusCertus. Direito: dezembro 2018")*
- 91.** - *Tais comportamentos são, frequentemente, ilícitos, mesmo quando isoladamente considerados; mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se compreende na sua plena dimensão atendendo ao seu carácter repetitivo. ("Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça"). E esta é a segunda faceta que tradicionalmente se aponta no mobbing ... e normalmente o carácter repetitivo dos comportamentos, a permanência de uma hostilidade, que transforma um mero conflito pontual num assédio moral, A terceira nota característica do assédio, pelo menos para um sector da doutrina, consiste nas consequências deste designadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego. O assédio pode produzir um amplo leque de efeitos negativos sobre a vítima que é lesada na sua dignidade e personalidade, mas que pode também ser objeto de um processo de exclusão profissional, destruindo-se a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego ... " (Ac. ST J de 29/03/2012, (in www.dgsi.pt)).*
- 92.** - *Parece-me evidente que o tipo de comportamentos da chefia, pondo em causa sistematicamente o exercício dos meus direitos de parentalidade, questionando as minhas opções educativas, e a minha monoparentalidade, inferiorizando-me em frente aos demais colegas e algumas pessoas externas dando a entender que devia arranjar uma empregada para poder dedicar mais tempo ao trabalho, são comportamentos intimidatórios, cruéis, que afetam profundamente a minha dignidade e que visam criar um ambiente muito hostil, no local de trabalho.*
- 93.** - *Tem sido uma violência psicológica muito evidente e traumática que afeta profundamente a minha autoestima, e que, quanto a mim, me pretende afastar mais e mais, reconhecendo a minha capacidade e competência e projetando a imagem de que"(...) podias chegar mais longe, mas és mãe".*
- 94.** - *Reservo-me, naturalmente neste momento o direito de não apresentar dados clínicos mais evidentes sobre o meu estado de saúde.*
- 95.** - *Mais poderei fazê-lo, se entenderem necessário.*

96.- Reconhecendo a competência da CITE para "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;

97.- E entendendo-se que estou objetivamente a ser discriminada e assediada por ser mãe, e pelas minhas opções,

98.- Venho apelar a V. Exa. se possa pronunciar sobre a existência deste facto ilícito e culposo que consubstancia uma violação clara dos deveres contratuais da empregadora.

99.- Estou naturalmente disponível para prestar os esclarecimentos e juntar as provas que entenderem necessárias.

(...)

1.3. Na sequência da queixa apresentada pela trabalhadora 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 situação familiar, e por outro, é proibida a prática de assédio, moral ou sexual, procedeu-se à notificação da entidade empregadora, por ofício datado de 11.01.2022, sob o n.º S-CITE-231/2022, 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 26.01.2022 e rececionada pela CITE em 28.02.2022, informar que:

"(...)

Exma. Senhora,

Na sequência da V/notificação identificada em assunto, importa esclarecer que com esta tomamos Conhecimento da queixa apresentada pela trabalhadora pela primeira vez.

Mais se informa que, por despacho datado de 21/01/2022, foi mandado instaurar processo disciplinar, precedido de processo de Inquérito, em conformidade com o disposto no artigo 6.º do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho ..., e em cumprimento da al. 1) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

(...)

1.5. Por correio eletrónico datado de 07.02.2022, foi remetida pela trabalhadora a seguinte informação:

"(...)

Exmos. (as) Senhores (as),

Na sequência de exposição e denúncia por mim apresentada a Vós relativamente à minha entidade patronal, a mesma mereceu a vossa análise e deu lugar à abertura do Proc. n.º CITE-QX/87/2022. Neste âmbito, venho dar-

vos conhecimento de um contacto que recebi via e-mail, e que vos reencaminho infra, onde sou convocada por uma Sociedade de Advogados para ser inquirida num "procedimento prévio de inquérito instaurado ...", minha entidade empregadora. Contudo, neste e-mail não é claro o objeto do inquérito aberto, pelo que venho solicitar o Vosso apoio e esclarecimento sobre como deverei proceder relativamente a esta solicitação. O email tem data da passada quinta-feira, 3 de fevereiro de 2022, sendo a convocatória para o dia de amanhã, 8 de fevereiro às 14h.

Reforço que vi esta solicitação por acaso. Desde que estou de baixa médica que não respondo ou faço gestão de e-mails institucionais, acedendo à caixa de email profissional apenas para atualizar as datas do "out of office", aquando das renovações do meu Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho.

Aproveito, ainda, para perguntar se houve alguma resposta ... à comunicação por vós enviada no passado dia 10 de janeiro de 2022, uma vez que já passou o prazo de 10 dias úteis para resposta da parte deles.

Agradecendo desde já a Vossa disponibilidade e atenção para com este assunto, apresento os melhores cumprimentos,"

1.6. Na sequência da informação supra, a CITE contactou a trabalhadora, deixando mensagem a informar que, caso assim o entendesse, deveria constituir mandatário e fazer-se acompanhar do mesmo aquando da inquirição para a qual havia sido notificada para comparecer.

1.7. Até à presente data a entidade empregadora não remeteu qualquer outra comunicação a esta Comissão.

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. 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 oriunda 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 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.

2.40. 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. 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 análise, a trabalhadora vem apresentar exposição alegando que é vítima de assédio moral pelo facto de ser mãe e gozar direitos relacionados com a parentalidade.

3.2. Nessa sequência, a CITE notificou a entidade empregadora em obediência ao princípio do direito ao contraditório e à inversão do ónus da prova, e esta, informou a CITE que por despacho datado de 21/01/2022, foi mandado instaurar processo disciplinar.

3.3. Assim, não obstante a falta de contraditório por parte da entidade empregadora, a CITE entende estar em condições de emitir parecer prévio por prática de assédio moral, consubstanciado em fator discriminatório, pelo gozo de direitos relacionados com a parentalidade.

3.4. No caso em análise, a trabalhadora vem apresentar exposição sobre factos ocorridos desde o nascimento da sua filha e aquando do gozo de direitos relacionados com a parentalidade, nomeadamente a dispensa para amamentação e a licença para assistência a filho.

3.5. Destaca a trabalhadora que não raras vezes era interpelada pela chefia em reuniões relativamente à sua vida e situação familiar, acabando por se sentir constrangida perante os seus pares.

3.6. A trabalhadora alega, entre outros, que pela sua Chefia, lhe foi tentado negar a dispensa para amamentação, tendo sido intimidada verbalmente. Refere, por outro lado, que aquando do gozo da licença para assistência a filho, a sua Chefia comentou com colegas que não poderiam gozar férias em determinado período e que a responsável era a queixosa.

Cita ainda a trabalhadora que em reuniões onde esteve presente e fora delas, foram feitos comentários quanto à sua dinâmica familiar.

Alega a trabalhadora que tais factos ocorriam recorrentemente.

3.7. Entende a trabalhadora que tais comportamentos e discursos, tinham apenas como finalidade constranger a queixosa e que tais situações, bem como a pressão exercida estava diretamente

relacionado com o gozo, por parte da trabalhadora, de direitos relacionados com a parentalidade, nomeadamente a dispensa para a amamentação e o gozo da licença para assistência a filho.

3.8. Face à denúncia apresentada, e tendo em conta os alegados comportamentos que ocorriam com alguma frequência por parte da Chefia, menciona-se que tal conduta consubstancia uma prática reiterada de um comportamento que atenta contra a dignidade profissional da trabalhadora, porquanto tinham como efeito constranger a queixosa de forma a que a mesma, por um lado, se sentisse diminuída profissionalmente, e por outro, a conduzisse a deixar de gozar os direitos relacionados com a parentalidade.

3.9. Mais, podemos mesmo entender que o discurso da Chefia relativamente à trabalhadora queixosa em reuniões onde estavam presentes outros/as trabalhadores/as, não deixaria, a trabalhadora, por certo, confortável quanto à forma como era tratada, deixando-a desconfortável e diminuída.

3.10. As condutas relatadas pela denunciante queixosa, denunciam um comportamento reiterado e indesejado da entidade empregadora, na pessoa da sua Chefe, que a trabalhadora o reputa desestabilizador e estigmatizante, revelador de uma atitude persistente de humilhação da trabalhadora e que ter-lhe-á determinado a necessidade de ser seguida por médico psicólogo, na sequência de um ataque de pânico que sofreu.

3.11. Ora, o que se esperava da entidade empregadora, em obediência ao n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, era que afastasse os indícios de discriminação levantados pela trabalhadora, através da demonstração de que tais comportamentos não existiram.

3.12. Ao invés, e de acordo com a informação constante no processo, afigura-se que a entidade empregadora optou por escusar-se a responder aos factos que lhe eram imputados e dessa forma, afastar os indícios de assédio moral baseados em fator discriminatório proveniente do gozo de direitos relacionados com a parentalidade.

3.13. Contudo, analisado o caso concreto, como atrás deixámos salientado e mais pormenorizadamente a trabalhadora na sua exposição, afigura-se a existência de diversas condutas por parte da entidade empregadora, no caso em concreto, por parte da Chefia da trabalhadora que poderão ser considerados ilícitos, porquanto, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo e a finalidade pretendida, poderão consubstanciar, práticas discriminatórias.

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

3.15. Ou seja, as condutas abusivas da Chefe da trabalhadora queixosa, terão tido consequências gravosas para a dignidade e integridade da queixosa.

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

3.17. As condutas relatadas pela trabalhadora relativamente à sua Chefia denunciam um comportamento reiterado e persecutório, que terão gerado um sofrimento capaz de atingir diretamente a sua saúde psicológica. Tais comportamentos, afiguram-se que tenham tido única e exclusivamente como finalidade, denegrir a trabalhadora enquanto profissional e impedir que goze os direitos relacionados com a parentalidade.

3.18. Tais comportamentos terão tido como efeito perturbar ou constranger a trabalhadora, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

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

3.20. Assim, face ao acima exposto e no que respeita à Chefe da trabalhadora queixosa, afigura-se a existência de comportamentos tidos para com a trabalhadora poderão não se consubstanciar em meros comportamentos isolados, mas sim em situações reiteradas, que teriam como efeito a desestabilização, humilhação e isolamento da trabalhadora, porquanto tais práticas teriam como finalidade, constranger, diminuir e afetar a dignidade da trabalhadora enquanto pessoa e enquanto profissional daquela instituição, de forma a que a mesma deixasse de gozar os direitos relacionados com a parentalidade.

3.21. Por fim, tem de ser referido que não é defensável que a Chefia da trabalhadora não tivesse consciência de que com os seus comportamentos e atitudes tinha uma atuação abusiva no desempenho das suas funções e não tivesse a perceção de que destabilizava, perturbava, constringia e punha em causa a dignidade da trabalhadora enquanto profissional do serviço que representava.

Assim,

3.22. Perante os elementos constantes da participação da queixosa a esta Comissão, afere-se que tais condutas tinham necessariamente como finalidade o impedimento por parte da trabalhadora do gozo de direitos relacionados com a parentalidade.

3.23. Assim, afigura-se-nos que a trabalhadora, aqui queixosa, foi vítima de assédio moral laboral, consubstanciado em eventual prática discriminatória em razão da parentalidade, por parte da sua entidade empregadora, na pessoa da Sua Chefe, na medida em que os comportamentos e os atos praticados por aquela são reveladores de uma conduta intencional, que a ter em conta o teor da exposição, ocorre desde 2016.

3.24. Não é demais referir que os atos acima descritos e analisados, são, em nosso entender, indiciadores de violência psicológica, ora direta (explícita) ora indireta (subtil), aptos a provocar sofrimento 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, como foi o caso, o exercício da atividade profissional, motivado apenas pelo facto de ser mãe.

3.25. Acresce que, caso se verifique a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito – art.º 28.º, do Código do Trabalho.

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

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

4.1. Haver indícios da prática de assédio moral consubstanciada em discriminação em função da parentalidade por parte da entidade empregadora ..., através da sua hierarquia em relação à trabalhadora e sua subordinada hierárquicas ...;

4.2. Remeter o presente Parecer ao Sr. ... da

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

4.4. Remeter o presente Parecer à **ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho** para efeitos do previsto nas alíneas h) e i) do artigo 3.º do D.L. n.º 76/2012, de 26 de março.

4.5. Remeter o presente Parecer à **Inspeção-Geral de Finanças**, para efeitos do previstos nas alíneas h) e i) do artigo 3.º do D.L. n.º 76/2012, de 26 de março.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE OUTUBRO DE 2022