

ARQUIVAMENTO N.º 1 QX 2023

ASSUNTO: Queixa por eventual prática de assédio moral discriminatório em função do exercício de direitos relacionados com a parentalidade

Processo n.º CITE-QX/4827/2022

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 12.10.2022, exposição remetida do ilustre mandatário de ..., cujo teor se reproduz, infra:

“(...)

1. *Por vínculo de contrato de trabalho por tempo indeterminado, outorgado a 18 de Abril de 2017, a queixosa iniciou funções na sociedade comercial “...”, com NIPC ..., e sede sita ..., tendo sido contratada para exercer a categoria profissional de ...*
2. *No entanto, na pendência do contrato de trabalho referenciado, raras foram as vezes em que a ofendida exerceu as funções para a qual foi admitida, tendo, na maioria das vezes, exercido funções administrativas.*
3. *Tendo a função para a qual aquela foi contratada sido alterada pela Entidade Empregadora supra referenciada, unilateralmente e sem o seu consentimento prévio, tendo-lhe apenas sido transmitido que iria passar a efetuar as funções que competem a uma administrativa, por tempo indefinido e prolongado.*
4. *Assim, passaram a ser as principais funções da queixosa o ..., bem como operar na ... da empresa, sendo o seu principal instrumento de trabalho um computador.*
5. *Contudo, incompreensivelmente e sem que nada o fizesse prever, no início do mês de Julho do ano corrente, o legal representante da Entidade Empregadora referenciada – Exmo. Sr. ..., retirou do posto de trabalho da queixosa a cadeira onde esta se sentava para exercer as suas funções.*
6. *Tendo-o feito sem qualquer justificação ou motivo.*
7. *Obrigando a queixosa a exercer a sua função de pé, parada, em frente a um computador, durante toda a jornada de trabalho.*
8. *O que, salvo entendimento diverso, se traduz num comportamento vexatório e humilhante.*

9. Tendo aquele, intencionalmente e voluntariamente, proporcionado fracas condições de trabalho do ponto de vista físico à ofendida, não estando impossibilitado de agir de modo diferente, o que resulta num claro desrespeito pelas condições de trabalho legalmente estabelecidas, como as condições de segurança e saúde no trabalho.
10. No entanto, perante tal comportamento, a ofendida expressou a sua insatisfação e descontentamento, tendo solicitado esclarecimentos ao Exmo. Sr. ... – legal representante da sociedade, quanto à reposição da cadeira no seu posto de trabalho, através de e-mails datados de 07 de Julho de 2022 e 19 de Julho de 2022.
11. Ao que o Exmo. Sr. ... respondeu o seguinte, através de e-mail datado de 19 de Julho de 2022:
- “Em relação à cadeira esse tema é falado no posto de trabalho, contudo gostava de falar contigo para uma rescisão amigável. Quando podemos reunir?”**
12. Ora, salvo entendimento diverso, tais comportamentos demonstram uma evidente falta de respeito pela queixosa, crendo-se que estas condutas se tratam de atos intimidatórios e vexatórios, com o intuito de a humilhar, perturbar, intimidar e diminuir.
13. Possivelmente, com o objetivo de que aquela viesse a apresentar a sua demissão, por saturada e exausta.
14. Aliás, pelo teor do e-mail referido no ponto 11, a Entidade Empregadora manifesta expressamente a vontade de se desvincular da ofendida.
15. Tendo-se retraído quando, neste seguimento, a ofendida constituiu mandatário para encetar aquelas negociações.
16. Porquanto, num primeiro contacto entre o mandatário da ofendida e o Exmo. Sr. ..., este veio dizer que a sua pretensão não era cessar o contrato de trabalho e que “a empresa necessitava dela [queixosa]”.
17. O que demonstra que, possivelmente, a intenção do legal representante da Entidade Empregadora era efetuar uma “rescisão amigável” com base nos seus interesses.
18. Prejudicando a queixosa, se necessário.
- ORA;
19. Estes comportamentos intimidatórios e provocadores, que foram sucessivos e reiterados por parte do legal representante da Entidade Empregadora, inviabilizam a manutenção do referido contrato de trabalho.

20. *Porquanto tornaram a relação laboral insustentável e insuportável, dado que se repetiram sempre que a ofendida enceta algum tipo de comunicação dirigida ao Exmo. Sr.*

VEJA-SE, POR EXEMPLO;

21. *Em Março de 2020, a ofendida comunicou à Entidade Empregadora que teria de faltar ao trabalho por motivo de assistência à filha, porquanto devido à pandemia por COVID-19, a creche que esta frequentava fechou, tendo aquela remetido a declaração da Segurança Social para os devidos efeitos legais.*

22. *Nesse seguimento, por email, o Exmo. Sr. ... respondeu o seguinte:*

“Boa tarde ...

Mais informo que se o teu marido estiver em casa de lay off esse papel deixa de ter efeito.”

23. *Querendo aquele insinuar, salvo entendimento em contrário, que o marido da queixosa estaria em lay off e poderia cuidar da filha, e que aquela estava a faltar ao trabalho “só porque sim”.*

24. *E, posteriormente, em Fevereiro de 2021, tendo a ofendida comunicado à Entidade Empregadora que teria de faltar ao trabalho por motivo de assistência à filha, porquanto, devido à pandemia COVID-19 a creche que esta frequentava voltou a fechar, e tendo aquela remetido a declaração da Segurança Social de Apoio Excepcional à Família para os devidos efeitos legais e que justifica a sua ausência, o Exmo. Sr. ..., através de e-mails datados de 24 de Fevereiro de 2021, respondeu o seguinte:*

“Boa tarde ..., Tem que ser sempre a ... a pagar ?”

“A vossa Filha tem Mãe e Pai,

a Mãe trabalha numa empresa que esta a pagar para tu estares em casa. (exemplo: em Março e Abril do ano passado Pagou-te do bolsa da empresa 500 e tal euros)

a empresa do Pai esta a lucrar com ter o funcionário a trabalhar, percebes agora ?”

25. *O que demonstra a forma grosseira e desrespeitosa com que ofendida passou a ser tratada, o que constituiu, na ótica da queixosa, o assédio moral praticado pela Entidade Empregadora, que mais tarde revelou as intenções de a pressionar até que se despedisse.*

26. *Assédio esse que, apenas mais tarde a ofendida entendeu como tal, por cumulação de comportamentos e que culminou na remoção da cadeira do posto de trabalho, sem causa justificativa, nem motivo aparente.*

SEM PRESCINDIR;

27. *Tendo sido a ofendida, recentemente, mãe, usufruiu da licença de maternidade a que tinha direito.*

28. *Tendo, a 06 de Janeiro de 2022, questionado a Entidade Empregadora da possibilidade de gozar as férias do ano de 2021, que ainda não tinham sido gozadas, no final da sua licença de maternidade.*

29. *O que foi por aquela consentido.*

30. *No entanto, no mês de Maio do ano corrente, tendo a queixosa questionado o Exmo. Sr. ... sobre o recibo de vencimento e sobre os dias de férias que teria direito, relativas ao ano de 2022, obteve por parte daquele as seguintes respostas:*

“(...)

O Pagamento infelizmente está certo porque mesmo estando em casa tens direitos a receber.

Sem outro assunto de momento,

...”

“(...)

Este ano tens direito a mais 22 dias (É TUDO À GRANDE)

(...)”

31. *O que demonstra, uma vez mais, a forma como a ofendida passou a ser tratada e o assédio moral praticado pela Entidade Empregadora.*

ORA;

32. *Apesar de não ter sido adotada qualquer postura de conflito, nem pela ofendida, nem pela Entidade Empregadora, hoje, pela sucessão de comportamentos, torna-se claro, pelas condutas perpetradas ao longo do tempo, que a pretensão do Exmo. Sr. ... era, tal como sempre foi, perturbar a queixosa, para que esta, eventualmente, apresente a sua demissão ou abandone o local de trabalho.*

33- *Situação que a queixosa apenas entendeu em meados de Agosto de 2022, tendo em conta o estado emocional a que chegou, e o último convite da Entidade Empregadora, no qual refere encontrar-se disponível para uma “rescisão amigável”.*

- 34- Tudo indicando que a pretensão do Empregador nada mais era que, conduzir a queixosa a desvincular-se daquela Entidade Empregadora, através da saturação e exaustão, o que conseguiu.
- 35- Levando a crer que as condutas adotadas pelo Empregador, como a remoção da cadeira do local de trabalho da queixosa, se trataram de uma espécie de sanção/repreensão, por forma a pressionar, intimidar e desgastar a queixosa.
36. O qual demonstra, ainda que de forma subentendida, que “já não existe lugar para ela”.
37. Entendendo a queixosa que, tal comportamento, à semelhança dos demais levados, continuamente, a cabo e agora percecionados, por não se tratarem de situações pontuais, correspondem a comportamentos manifestamente humilhantes, injuriosos, atentatórios da dignidade daquela, que resultaram em **assédio moral**.
38. No entanto, já numa tentativa desesperada de libertar-se daquele assédio, a queixosa mostrou-se disponível a, pacificamente, resolver o contrato de trabalho, tal como a Entidade Empregadora demonstrou ser a sua pretensão.
39. E, tendo a ofendida constituído mandatário, e tendo este encetado contacto com a Entidade Empregadora, foi informado que, afinal, o Empregador não pretendia uma resolução pacífica e, outrossim “a empresa necessitava dela [queixosa]”.
40. O que leva a crer, que a pretensão inicial do Empregador era celebrar com a queixosa um acordo que o beneficiasse.
41. Revelando, desde já, a má-fé deste.

ORA;

42. Os comportamentos descritos, que foram graves, dolosos, deliberados, continuados e com o intuito de prejudicar e humilhar a queixosa, tendo causado àquela ansiedade, pânico, tristeza e angústia, tendo sido afetada gravemente na sua integridade física e psíquica em consequência de tais atitudes, apresentando um estado emocional indesejável e sintomatologia depressiva.
43. Motivo pelo qual, desde 23 de maio de 2022 a ofendida passou a frequentar consultas de psicologia, tendo sido concluído pelo Exmo. Sr. Dr. ... que a situação em torno do trabalho e as condutas adotadas pelo Empregador têm agravado a sintomatologia ansiosa e depressiva da ofendida, afetando o seu bem-estar pessoal e familiar.
44. Assim, após acompanhamento profissional e tendo em conta o estado emocional da ofendida, esta entendeu não ser mais sustentável e possível a manutenção da relação laboral entre as partes.

45. *Motivo pelo qual, por notificação datada de 18 de agosto de 2022, a ofendida comunicou ao Empregador a resolução do contrato de trabalho com justa causa, nos termos do disposto do art. 394º n.º 2, al. b), d) e f) do Código do Trabalho.*
46. *Tendo o Exmo. Sr. ... devolvido a Declaração de situação de desemprego (Mod. RP 5044/2018-DGSS) devidamente assinada e carimbada, não tendo apresentado qualquer objeção aos fundamentos invocados pela queixosa, pois bem sabia que correspondia à verdade e resultavam da troca de emails entre aquele e a queixosa e, portanto, de prova documental.*
47. *Querendo isto dizer, salvo entendimento em contrário, que o Empregador concordou e aceitou os fundamentos invocados pela queixosa na resolução do contrato de trabalho com justa causa.*
48. *Tendo cessado o vínculo laboral entre as partes a 22 de Agosto de 2022.*

SEM PRESCINDIR;
49. *Com a resolução do contrato de trabalho, a queixosa teria a receber créditos laborais.*
50. *Contudo, até à data, o Empregador não logrou proceder ao pagamento daqueles créditos, bem sabendo a que estava obrigado, eximindo-se da sua responsabilidade.*

Grato pela atenção que se dignarem conceder,

Solicita-se que V. Exa. dêem o prosseguimento que entenderem por conveniente.”.

1.2 Em complemento da queixa apresentada, o ilustre mandatário da trabalhadora queixosa em 21.10.2022, prestou o seguinte esclarecimento:

*“Exmos. Senhores,
Apresento os M/ respeitosos cumprimentos.*

Pelo presente, no seguimento do pedido de esclarecimento, informo do seguinte:

1. *A situação reportada, com exceção da mobilização da função para o qual a trabalhadora foi inicialmente contratada para outra, nem nada conexas com aquela, a qual aconteceu desde início do contrato, teve início, essencialmente, aquando do primeiro encerramento das creches e infantários por efeitos do COVID19, que*

- importou que os progenitores faltassem, ainda que justificadamente, ao trabalho, de modo a poder permanecer com aqueles menores.*
- 2. Cronologicamente, em 20 de março de 2020, a trabalhadora e queixosa remeteu à empregadora a declaração modelo da Segurança Social para o efeito, tendo o legal representante daquela – Exmo Sr. ..., quase prontamente respondido “mais informo que se o teu marido estiver em casa de lay off esse papel deixa de ter efeito”.*
 - 3. Desde então, a relação trabalhador-empregador resultou afetada, tendo-se agudizado com o 2º encerramento destes estabelecimentos de ensino – neste sentido, veja email resposta da entidade empregadora datado de 24 de fevereiro de 2021, em resposta ao email remetida pela trabalhadora, na qual informava que “devido à permanente da creche fechada envio em anexo nova declaração”.*
 - 4. Ao que o legal representante diz: “tem que ser sempre a ... a pagar?”*
 - 5. Neste seguimento, a trabalhadora explica a sua impossibilidade, sem culpa, de prestar atividade, a qual se encontrava justificada, por encerramento das creches, por efeitos de COVID19.*
 - 6. Contudo, incompreensivelmente, vem o legal representante, que pelo teor o email se depreende, em sinal de revolta, protestar pela ausência da trabalhadora, mais reclamando “que pago do bolso da empresa” – email de 24.02.2021 pelas 18:55h*
 - 7. Entretanto, a trabalhadora foi mãe e, com isso, adquiriu o direito à licença de parentalidade, o que resultou num novo afastamento, justificado, da entidade empregadora.*
 - 8. Razão pela qual, aquando do tempo dessa licença, solicitou o gozo das férias vencidas e referentes a 2021.*
 - 9. O qual foi aceite.*
 - 10. No entanto, aquando do recebimento do recibo, pediu, a trabalhadora, esclarecimentos quanto ao saldo de férias.*
 - 11. Tendo o legal representante, mais uma vez, rudemente, informado que “infelizmente estava certo” e que “é tudo à grande”.*
 - 12. Ora, o comportamento da empregadora tornou-se insustentável, fruto da ausência de trabalhadora por efeitos de covid19 e encerramento das creches e licença de maternidade, culminando na remoção da cadeira do posto de trabalho, num claro atentado à postura, ergonomia, segurança e saúde no trabalho, como medida de represália.*
 - 13. E, confrontado sobre o assunto, remeteu para uma conversa a ter no local de trabalho.*

14. *Em suma, foi a ausência da trabalhadora por motivos de apoio à família aquando do encerramento das creches que conduziu, por fim, ao um comportamento de assédio moral no trabalho, com a remoção da cadeira, adoção de discurso rude e grosseiro e altivo, levando mesmo a trabalhadora um estado depressivo, forçando a apresentar a sua denúncia ao contrato de trabalho, tal como veio a acontecer.*
15. *Está convencida, a trabalhadora, que o empregador pretendia, tal como conseguir, forçar a que esta resolvesse o contrato de trabalho.*

Grato pela atenção que se dignar conceder.”

1.3. Por ofício datado de 05.12.2022, a CITE, devidamente legitimada pela trabalhadora, remeteu à entidade empregadora o teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.

1.4. Na sequência da notificação efetuada pela CITE, a entidade empregadora, através da sua ilustre mandatária, por email de 23.12.2022, respondeu nos seguintes moldes:

*“ EXMA SRA PRESIDENTE,
..., acima identificada, atento o disposto no artigo 3º, al. f) do DL 76/2021 de 26 de Março, face à exposição de ..., vem dizer o seguinte:*

1. *A exponente, por via do seu ilustre mandatário refere uma situação de alteração de funções que não contende com a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*
2. *A alteração das funções tem que ver com a obrigação decorrente do vínculo, face à inabilidade demonstrada para o exercício da função e mesmo pela necessidade económica de rentabilizar e otimizar os recursos da entidade empregadora à data.*
3. *Já no que diz respeito ao pontuado sob 5 a 11 da exposição recebida pela CITE em 12 de Outubro, a questão aí suscitada não é verdadeira.*
4. *A cadeira foi comprada no dia 24 de Novembro de 2018, por a exponente se encontrar grávida (doc1).*
5. *Com efeito, para o cabal e desenvolvimento exercício das funções acometidas, o trabalho corresponde a um posto em pé e não sentado.*
6. *A criança nasceu no dia 28 de Abril de 2019 (doc2).*

7. *A cadeira deixou de se mostrar necessária e os próprios colegas a retiraram por constituir estorvo, já que a exponente não se encontrava ao serviço e apenas fora usada enquanto se encontrava grávida.*
8. *A remoção da cadeira não foi nem notada, nem sequer determinada pela entidade empregadora.*
9. *Esta constatou que os trabalhadores, para agilização do trabalho, arrumaram-na.*
10. *Tirando os meses da gravidez, nunca aquele trabalho foi um posto a exercer sentado.*
11. *A cadeira apenas foi comprada por força da exponente estar grávida, para lhe criar conforto.*
12. *A situação descrita na referida exposição sob 11 a 18 é a interpretação dada pela exponente, depois de largos períodos de abstenção (doc3), depois de não ter gozado as férias no período que pretendia e, por via disso, ter apresentado comprovativo de doença.*
13. *Na verdade, no dia 4 de Julho de 2022 tentou junto do seu responsável de sector marcar férias para a semana de 11 a 15 de Julho.*
14. *Esse período porque coincidia com as férias do seu superior não lhe foi concedido, tendo aquele solicitado que marcasse outra data.*
15. *Nessa oportunidade o superior invocou a necessidade de assegurar serviços mínimos da empresa e a exponente explicou que tinha o baptizado da criança e que, por essa razão é que tinha necessidade de se libertar do trabalho para organizar os preparativos.*
16. *Certo é que imediatamente a seguir a exponente fica de baixa até 22 de Agosto.*
17. *A exponente nunca dialogou com a entidade empregadora para poder estar livre aquando do baptizado da criança para ter de alguma forma disponibilidade para ter férias não marcadas previamente.*
18. *Neste contexto não obstante as ilações aventadas, certo é que a entidade empregadora nada fez que determinasse a adjectivação invocada.*
19. *Verdade que se colocou a possibilidade de rescisão e da mesma forma deixou de ter sentido, pelo acréscimo de trabalho que, inclusive, determinou a criação de mais postos de trabalho.*
20. *Relativamente à situação elencada em 21 da aludida exposição, verdade é que um dos progenitores estando já em casa, não faz sentido a necessidade de faltar para dar assistência à filha, pois que é o que decorre da lei, sem prejuízo da proteção e respeito pela parentalidade.*
21. *Do elencado a 24 sem prejuízo da proteção e respeito da parentalidade, verdade é que a menor conta com ambos os progenitores e não sempre e só com a mãe.*

22. *O elenco a 25, 26 e 31 da exposição referida é abusivo na ilação que expõe quanto ao assédio moral e despedimento.*
23. *Aliás, no mais é uma tentativa de construção mental do que não existe: a empresa depois do incremento de encomendas não estava em condições de abrir mão da exponente por ter necessidade daquele posto de trabalho.*
24. *Verdade é que em determinado momento foi referido (cfr. teor da transcrição no ponto 30 da exposição) que as contas estavam certas e que era tudo à grande.*
25. *Em 2021 a exponente trabalhou 45 horas e recebeu 1449,49euros.*
26. *Ou seja, o valor pago em 2021 a dividir pelas 45 horas que trabalhou, dá 32, 21 euros à hora, o que faz da exponente a funcionária mais cara do ano.*
27. *Foi-lhe dito tudo até ao fim do supra mencionado.*
28. *O que objectivamente é verdade, resulta do quanto recebeu e de quanto trabalhou.*
29. *Em suma, pese embora a adjectivação, não existe qualquer discriminação, assédio ou impedimento ao exercício dos deveres parentais.*
30. *A exponente decidiu quando e como entendeu rescindir o seu vínculo laboral.*

Termos em que, deve a comissão avaliar e determinar que não existe assédio moral discriminatório em função do exercício de direitos relacionados com a parentalidade. (...).”

1.6. Por email de 06.01.2023, o ilustre mandatário da trabalhadora queixosa remeteu email à CITE, nos termos que se transcrevem:

Exmos. Senhores,

Apresento os M/ respeitosos cumprimentos,

Pelo presente, na qualidade de Mandatário da participante no processo à margem melhor identificado, comunico aos Autos o seguinte:

*..., tendo apresentado junto desta entidade uma participação à qual foi atribuído o n.º de processo: ...-PI/2022, e em que era participada a sociedade "...", com o NIPC ..., entidade empregadora da aqui denunciante cujo contrato de trabalho já cessou, declara, por corresponder à verdade, que nada mais pretende reclamar ou exigir daquela entidade empregadora, **desistindo da participação em causa.***

Com os melhores cumprimentos, subscrevo-me com elevada estima e consideração.”

II - Conclusão

2. Face à desistência da queixa apresentada, a CITE delibera pelo arquivamento do Processo n.º CITE-QX/4827/2022, dando-se conhecimento do mesmo à trabalhadora e à entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2023.