

PARECER N.º 708/CITE/2019

Assunto: Queixa por eventual prática de assédio moral e prática discriminatória após o gozo de direitos relacionados com a parentalidade
Processo n.º 3990-QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 22.09.2019, foi recebida na CITE uma queixa da trabalhadora ..., na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

"(...) Chamo-me ..., resido na ..., sou ... desde 2008, encontrando-me desde 2012 com um contrato por tempo indeterminado.

O presente e-mail tem por objetivo denunciar algumas situações que têm decorrido nos últimos tempos, podendo até afirmar que sou vítima de assédio moral, dado que há alguns anos que esporadicamente sou humilhada publicamente pela Senhora ... e também porque estou a ser alvo de esvaziamento de funções. Passo a descrever:

No ano de 2015 solicitei ao executivo a mudança de serviço, tendo sido integrada na equipa do ... que está integrado no ... da ... e na ...que tem como chefia o ... Aquando da minha entrada para o referido serviço foram-me dadas funções inerentes à minha área de formação e ao longo do tempo fui acumulando mais funções, à medida que me ia adaptando ao serviço, nomeadamente: "...".

Acontece que em junho de 2018 devido a uma gravidez de risco ausentei-me do serviço de ..., onde, tal como descrito tinha inúmeras funções atribuídas e onde me sentia realizada profissionalmente. Passado um ano, mais precisamente a 24 de junho, regresssei ao serviço, tendo questionado a minha chefia sobre quais as funções que poderia desempenhar durante as duas semanas que estava ao serviço, tendo-me sido proposto que integrasse um novo projeto no ..., uma vez que segundo as minhas chefias o referido projeto teria a minha "cara". Referi logo que não pretendia integrar um novo projeto, dado que me sentia realizada profissionalmente com as funções que estava a realizar anteriormente. De referir que o projeto seria desenvolvido nas diversas localidades do ..., implicando um contacto direto com o público alvo. Nesse mesmo período, numa reunião de equipa com a chefia, deduzindo que iria voltar às funções que estava a desempenhar, para meu espanto, o meu chefe (...) delegou nas minhas 4 colegas que orientassem o meu trabalho e referiu que, devido à minha curta

permanência no serviço, dado que iria entrar de férias, não se justificava uma readaptação do serviço à minha entrada. Considero que neste curto período de tempo, poderia ter participado em atendimentos, visitas domiciliárias em conjunto com as minhas colegas, para me ir integrando no serviço, dada a minha longa ausência pelo motivo já descrito. Para meu espanto, a única tarefa que uma das minhas colegas achou que seria útil, foi transferir um processo que se encontrava num dossiê de lombada fina, para um dossiê de lombada larga e fazer uma lombada, confesso que me senti desvalorizada e humilhada. Nesse mesmo período organizei também uns dossiês e para meu espanto não voltei a realizar nenhuma das tarefas que desempenhava. Em agosto voltei três dias ao serviço e nesse período de tempo, tal como no anterior estive apenas no serviço para cumprir o meu horário.

No dia 16 de setembro regressei novamente ao serviço, tendo nesse mesmo dia questionado o meu chefe sobre o que iria fazer, sendo agendada uma reunião de equipa para o dia 17 pelas 09h00. No decorrer dessa reunião o meu chefe referiu que a reunião seria para definir funções, dado que tinha regressado ao serviço, referiu que o serviço tinha corrido muito bem neste último ano, não querendo dizer que fosse pela minha saída ou pela entrada da colega que foi fazer a minha baixa e que sempre ouviu dizer que quando uma equipa funciona bem, não se mexe. Este tipo de comentário em frente às minhas colegas entristeceu-me bastante e senti-me humilhada porque sempre dei o meu melhor pelo serviço e chorei compulsivamente em frente a todos e referi que o que estavam a fazer era uma ilegalidade e disse que não tinha condições para continuar naquela reunião devido ao estado em que me encontrava e saí. Nesse mesmo dia rececionei um e-mail do meu chefe e agendar uma reunião para o dia seguinte pelas 10h00.

No dia 17 de setembro quando saí do serviço às 14h00, desloquei-me às vossas instalações em Lisboa, tendo reunido com a Dra. ... e o Dr. ..., aos quais agradeço imenso a disponibilidade em me atender, dado que não era dia de atendimento, mas tiveram em atenção o facto de me ter deslocado de longe. Expliquei toda a minha situação e foi-me aconselhado a fazer uma denúncia, dado que me estavam a esvaziar de funções.

No dia 18 de setembro pelas 09h30 dirigi-me ao gabinete do meu Chefe para reunirmos e definirmos as funções. Quando a reunião iniciou, mencionei em primeiro lugar a minha ida à CITE e enumerei os artigos do código de trabalho que estavam a ser violados. O ... questionou-me sobre quais as funções que queria desempenhar, ao que respondi que queria voltar a fazer aquilo que estava a fazer antes de ir de baixa, dado que a minha ausência se deveu a uma gravidez de risco e a uma licença de

maternidade. Para meu espanto, o ... referiu que a ... não queria que voltasse a fazer acompanhamento de famílias e atendimentos, devido a uma situação que se passou entre dezembro de 2017 e maio de 2018, a qual passo a descrever: em novembro de 2017, a ... contactou-me, desesperada, pois o Esta senhora faz ..., apresentando muitas limitações na mobilidade e para agravar a situação não tem qualquer suporte familiar. Aquando a ..., levantou-se a questão de quem iria levantar a pensão, fazer pagamentos (renda, luz, água, gás), levantar medicamentos na farmácia e fazer as compras no supermercado para que não faltasse nada em casa. Dada a situação de vulnerabilidade desta ..., disponibilizei-me sem qualquer interesse para a apoiar enquanto não houvesse outra solução. Tudo correu bem com a ..., cheguei a ir fora da minha hora de serviço, colocar as compras na sua habitação, sempre com o objetivo de melhorar a qualidade de vida desta ..., tendo o meu chefe conhecimento verbal desta situação e até junho de 2018 não fui abordada por nenhuma das minhas chefias sobre esta situação, passado mais de um ano é que sou abordada.

No decorrer da reunião e percebendo que no imediato a situação de afastamento do serviço não podia ser evitada, questionei sobre quais as funções que queriam que desempenhasse, tendo ficado definido que iria elaborar o Em suma, apenas o ... é uma função contínua, as outras quando terminadas não têm seguimento, ou seja, quando terminar os ... as minhas funções limitam-se apenas ao ...

Relativamente à minha baixa, em julho de 2018 e dado que o serviço não ficou estanque após a minha saída, foi colocada e bem, uma técnica superior de ... para me substituir, através de uma prestação de serviços na modalidade de tarefa, a saber ..., tendo sido alegada na proposta que "com a saída de uma trabalhadora por mobilidade e ausência de longa duração de outra trabalhadora devido a uma baixa por gravidez de risco, há absoluta necessidade de reforço temporário da equipa técnica, de modo a continuar a responder à expetativas da população, de uma forma eficaz e eficiente...". Em julho de 2019, após já ter voltado ao serviço foi efetuada nova prestação de serviços na modalidade de avença à mesma pessoa, tendo sido alegado que "com a saída de uma trabalhadora por mobilidade e redução de horário de outra trabalhadora devido a licença de amamentação, há absoluta necessidade de reforço temporário da equipa técnica, de modo a continuar a responder às expetativas da população, de uma forma eficaz e eficiente...". De referir que aquando a minha entrada para o serviço de ..., encontravam-se 4 técnicas superiores no serviço e atualmente encontram-se 5 técnicas superiores, ou seja, a saída de uma trabalhadora por mobilidade foi colmatada com a entrada para o serviço de uma técnica superior de ... que se encontrava no ..., sendo falso o que

evocaram. Relativamente à minha redução de horário por licença de amamentação considero que não foi um motivo bem fundamentado, dado que se desconhece o tempo que vou continuar com redução de horário, estando neste momento com o horário das 09h/14h e podendo desempenhar as funções que tinha anteriormente.

Agrava ainda a esta denúncia o facto de ter sido aberto ... para recrutamento por tempo indeterminado de um técnico superior na área de ... publicado a ... em que as funções que são descritas no perfil funcional, são as que na maioria fazia anteriormente. Foi alegado para a abertura do ..., que "(...) assim, considerando que o ... não dispõe de recursos próprios para integrar a equipa já existente e devido ao elevado grau de especificidade das funções a desempenhar, há necessidade de se efetuar o recrutamento de um técnico superior na carreira geral de técnico superior na área de". Relativamente à abertura do ..., existem dois aspetos a considerar:

- O recrutamento que está a ser feito tem por objetivo a minha exclusão do serviço através do esvaziamento de funções, esvaziamento esse que é punível por lei. A abertura do ... não foi feita por necessidade de um técnico de ..., dado que existem ... no ... que foram reclassificadas e não desempenham funções na área.

- Quando evocam que não há recursos próprios, é mentira, dado que existem duas assistentes técnicas com contrato por tempo indeterminado, a desempenhar funções em ..., as quais enquanto trabalhadoras do ..., frequentaram o curso de ... na ..., tendo solicitado o estatuto de trabalhador estudante e que se encontram a aguardar reclassificação na área de técnicas superiores de ..., inclusive uma delas entregou a candidatura para o referido procedimento. De referir que estas duas assistentes técnicas são contratadas por tempo indeterminado e que aguardam há mais de 4 anos por uma reclassificação.

Para uma melhor perceção que o que se pretende é o esvaziamento das funções que anteriormente desempenhava, segundo o que o ... referiu a Senhora ... não quer que contacte com as famílias, ora o projeto que me foi proposto integrar implica um contacto direto com o público alvo, estamos aqui, na minha opinião, perante um processo de afastamento da técnica que exercia funções e que se ausentou pelos motivos já evocados, para se beneficiar uma técnica que entrou apenas para suprir as necessidades de um serviço durante a minha baixa.

Em suma, todo este processo, tem sido pautado por justificações que em nada são verdade e tem por objetivo a minha exclusão do serviço/esvaziamento de funções e não a necessidade de reforço da equipa, dado que passarei a ser uma técnica superior sem funções. Volto a salientar que não é verdade o que alegam relativamente à mobilidade de uma funcionária, essa mobilidade já está colmatada e

a justificação devido à redução de horário verifica-se, mas não se tem previsão do término. (...)

1.2. Em 03.10.2019, através do ofício n.º 2147/2019, a CITE remeteu ofício à entidade empregadora da trabalhadora informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.

1.3. Na sequência da notificação efetuada pela CITE, a entidade empregadora, exerceu o direito ao contraditório, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Na sequência da queixa apresentada à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pela trabalhadora ... o ... informa que:

1. Nunca, em nenhuma situação, foi infringido, ou menos cumprido, pelo ..., o direito de qualquer trabalhador "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".

Nesse sentido, nenhum trabalhador do ... foi "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." O ... tem pautado sempre a sua conduta, na área de gestão de recursos humanos, pelos princípios constitucionais e pela aplicação das leis laborais vigentes, no que concerne à proteção dos direitos dos trabalhadores, mantendo o seu executivo reuniões regulares com a Comissão sindical existente no ..., para avaliação de eventuais problemas e sua imediata superação e existindo total disponibilidade por parte dos dirigentes de ouvir os trabalhadores e procurar atender aos seus interesses, expectativas e anseios, sem nunca perder de vista o superior interesse do

2. Não se conseguem descortinar os motivos para a queixa apresentada pela trabalhadora, uma vez que, após o seu regresso ao trabalho, após um período de ausência devido a uma gravidez de risco e licença por maternidade, lhe foram atribuídas funções de grande responsabilidade e de relevante interesse ..., em consonância com o perfil de competências que detém e de acordo com o interesse

do serviço em que estava e está integrada. O convite que é mencionado pela trabalhadora para desenvolvimento, no ... de ..., no âmbito de uma candidatura apresentada ao ..., que tem por finalidade a promoção da inclusão social de grupos populacionais que revelem maiores níveis de fragilidade social num determinado território, demonstra que, ao contrário do esvaziamento de funções que alega estar a ser alvo, se pretendeu dar oportunidade à trabalhadora de colaborar na concretização de iniciativas da maior importância e significado para o desenvolvimento social ..., tirando partido das suas competências e do perfil empreendedor e dinâmico que detém, numa área - promoção do envelhecimento ativo e apoio à população idosa - em que tem experiência significativa.

3. A trabalhadora começa por referir estar a ser vítima, há alguns anos, de assédio moral. Não refere, por não ser possível referir, um único exemplo de como esse assédio se concretizaria. Mais adiante contradiz esta afirmação ao referir que, até ao momento em que teve de se ausentar devido a uma gravidez de risco lhe foram cometidas diversas funções e tarefas que a faziam sentir "realizada profissionalmente". Efetivamente, de entre as múltiplas funções atribuídas à trabalhadora destaca-se a representação do ... nas reuniões de condomínios, aprovada em reunião do órgão executivo, tendo o seu nome sido indicado pela ... da área de ..., e a proposta apresentada pelo chefe da Se houvesse, de algum modo, uma tentativa de assédio ou perseguição à trabalhadora, é óbvio que nunca seria o seu nome indicado para esta representação

4. A trabalhadora refere que está a ser alvo de um esvaziamento de funções que tem por objetivo a sua saída do serviço de ... que integra. Ora, não há, nem houve, nenhum esvaziamento de funções, mas, apenas, uma afetação dos recursos humanos existente no serviço às múltiplas tarefas que têm de ser desenvolvidas e desempenhadas, em função do seu perfil de competências e das suas aptidões profissionais, procurando rentabilizar o melhor de cada colaborador, no sentido de qualificar cada vez mais o ... e de aumentar a sua eficácia e eficiência, numa área crucial para o desenvolvimento social. O ... tem um parque habitacional ... vasto, constituído por 151 habitações distribuídas pelas localidades de O ... é ainda responsável pela gestão ... da... - 48 ... - no quadro da transferência para a ... das ... que eram propriedade da ..., na sequência do encerramento das ... e no âmbito do processo de revitalização daquela comunidade. No domínio da gestão deste parque habitacional há múltiplas e importantes tarefas a realizar verificando-se a necessidade de uma equipa de trabalho com um número mínimo de 4 elementos. Não há, pois, nenhuma intenção de reduzir a equipa, que neste momento tem 4

técnicas superiores afetas ao serviço, sendo que uma delas - a trabalhadora que apresentou a queixa - tem redução de horário para amamentação. Deste modo, após o regresso ao serviço da trabalhadora foram-lhe confiadas as seguintes responsabilidades: Elaboração do novo Regulamento do Programa de Apoio ao Arrendamento, alterando e melhorando o existente, que se verificou estar inadequado, uma tarefa urgente e determinante no que diz respeito à política habitacional ...; Elaboração do regulamento de gestão do parque habitacional, colmatando uma lacuna existente até ao momento e que é, igualmente, um instrumento crucial e indispensável da estratégia para a área de ...; Atualização do ficheiro ..., que constitui a base do diagnóstico da situação habitacional do ... e fundamento para a atribuição de habitações municipais; Acompanhamento das obras das habitações devolutas, para que sejam mais céleres e o ... disponha, rapidamente, de habitações para atribuir; Organização e gestão dos procedimentos de concurso para atribuição de habitações municipais, peça-chave no quadro da política ... na área de ...; Processamento de rendas, controle de pagamentos e atuação em casos de dívidas, sendo responsável, nesta situação pela elaboração e consensualização dos planos de pagamentos e apresentação das respetivas propostas ao órgão executivo do ..., para apreciação e deliberação; Apoio na gestão da medida "...".

5. A trabalhadora refere que lhe foi comunicada a decisão de que não iria efetuar o acompanhamento de famílias e subseqüentes atendimentos. Ora, esta decisão decorreu da informação, prestada por fontes externas ao ..., de que a trabalhadora se encarregava da gestão da pensão de uma ... por ela acompanhada no plano profissional, o que, quer eticamente, quer no quadro dos deveres de imparcialidade e isenção, não é aceitável. Entendendo que a trabalhadora não agiu de má-fé e terá sido movida por um espírito de ajuda, entendeu-se superiormente não desencadear nenhum processo de inquérito, de âmbito disciplinar, mas tão só não lhe atribuir esta tarefa específica após o seu regresso ao serviço.

6. No que concerne à abertura do procedimento para a contratação, no âmbito de uma prestação de serviços, de uma trabalhadora para o serviço de ..., prendeu-se com a necessidade de continuar a assegurar as tarefas que estavam a ser realizadas, nomeadamente o acompanhamento das famílias, que exige continuidade e estabelecimento e consolidação de elos de confiança. Por outro lado, a trabalhadora regressou ao serviço em junho de 2019, tendo o cuidado de informar que só trabalharia duas semanas, após o que teria de gozar dois meses de férias. Foi, aliás, por essa razão que não lhe foram atribuídas, nesse momento, funções que exigissem

continuidade, tendo-lhe sido confiadas tarefas, no quadro das suas competências, de duração menor e que pudessem ser cumpridas no curto período de presença no serviço.

7. No que diz respeito ao ... para recrutamento por tempo indeterminado de um técnico superior na área de ... este justifica-se, plenamente, pela consolidação da mobilidade noutra ... de uma técnica que integrava o serviço e pela necessidade, já referida, de dotar a equipa dos elementos indispensáveis para a execução das múltiplas tarefas inerentes ao serviço. Este procedimento não se destina, como é óbvio, a nenhuma pessoa em particular, podendo concorrer qualquer indivíduo que reúna os requisitos previstos. Uma vez mais se afirma que não está, nem nunca esteve, em causa a exclusão da trabalhadora do serviço de ..., após a manifestação da sua indisponibilidade para assegurar o projeto Refira-se, aliás, que se a trabalhadora tivesse decidido aceitar o desafio proposto, teria de haver um novo reforço da equipa, dado o volume e complexidade do trabalho a realizar.

8. O ... não pode deixar de lamentar o entendimento desajustado da realidade que a trabalhadora tem da sua atual situação profissional. Deste modo, mantendo sempre como prioridade o ... e os superiores interesses da ... do ..., e a necessidade de os serviços serem eficientes, eficazes e adequados à realidade social local, ir-se-á providenciar no sentido de, tanto quanto possível, promover uma ainda maior conciliação entre o interesse do serviço e as expectativas da trabalhadora. (...)"

1.4. Em 30.10.2019, a CITE notificou a queixosa da resposta da entidade empregadora, tendo a trabalhadora referido o seguinte:

"(...). Relativamente à informação prestada pelo ... relativamente à queixa supramencionada, tenho a informar o seguinte:

No ponto 2 é referido o convite que me foi endereçado nada tendo a ver com as funções que desempenhava antes de me ausentar do serviço devido à gravidez de risco. De acordo com o que referi na queixa, em 2015 solicitei ao executivo a mudança de serviço, tendo sido integrada no Serviço de Importa referir que desde 2007 até 2015 exerci as minhas funções no Setor de ..., mais precisamente na dinamização da ... e que em 2015 solicitei ao executivo para mudar de serviço devido à necessidade, da minha parte, desempenhar as funções de técnica de ..., dado que as funções que desempenhava maioritariamente iam de encontro a funções administrativas e de animadora socio cultural. Desde então nunca manifestei qualquer vontade de voltar a desempenhar as minhas funções na área do ..., não havendo

cabimento, no meu entender, para me terem feito tal convite. Mais informo que até à data o referido projeto, segundo me parece, ainda não foi aprovado, pelo que se tivesse aceite a proposta de o integrar, o que estaria a fazer neste momento?

No ponto 3 é referido que não apresento exemplos de assédio moral, passando a descrever as situações de humilhação/perseguição que já fui alvo por parte da ...:

- Antes de existir relógio de ponto, confesso que nem sempre cumpria na íntegra o horário de entrada, compensando na minha hora de saída e para meu espanto, há mais ou menos quatro anos a ... saiu do edifício principal do ... para me ir chamar a atenção perante os colegas do serviço e ... apontando para o relógio e rebaixando-me. Acredito que num universo de mais de 400 trabalhadores a situação de atraso seja recorrente, contudo, considero que vi em mim um ser humano a desprezar/humilhar;

Em 13 de junho deste ano a minha mãe deslocou-se ao ..., tendo colegas pedido que a minha mãe lhes trouxesse cerejas. Fui pelas 16h50 entregar as cerejas num parque de estacionamento, nas imediações do edifício da Para meu espanto, aliás como é hábito da ..., congratulou-me com mais uma humilhação perante mais de 10 colegas. Na referida humilhação gritou comigo e enquanto gritava teve sempre o dedo indicador apontado ao meu nariz, só faltando bater-me e referindo "..., você não pode fazer isto ouviu, você está de baixa, já que ninguém é capaz de lhe dizer isto, digo-lhe eu". Importa referir que não me encontrava de baixa, mas de licença de maternidade, mesmo que a ... tivesse razão, podia ter entrado em contacto comigo e não ter feito a "peixeirada" que fez, poupando-me de mais uma humilhação e até se poupando a ela, dado que a atitude foi bastante comentada e criticada por inúmeros funcionários do ... e

Para uma melhor perceção de que sou alvo de assédio moral/perseguição, o meu chefe também me disse que a ... estava chateada porque fui vista, segundo ela a trabalhar no Relativamente ao exposto informo que não fui trabalhar, fui ajudar a minha comadre (madrinha do meu filho) num dia de muito movimento devido à existência de provas de patinagem. Ora considero que qualquer dia nem posso desempenhar as minhas tarefas na minha ..., nem fazer nada mais do que o meu trabalho porque a ... me persegue.

No ponto 4 são referidas as funções que me foram confiadas: relativamente à elaboração do novo ..., estou neste momento a trabalhar nos mesmos, sendo que é um trabalho que não é contínuo, isto é, quando terminar a elaboração dos referidos Regulamentos, o meu trabalho fica concluído. Relativamente à atualização do ... irei numa fase posterior à conclusão dos planos, proceder à referida atualização, pelo

que também não é uma atividade contínua. No que diz respeito ao acompanhamento das ..., tal tarefa ainda não foi confiada, ou seja, ficou definido em reunião, mas não houve passagem da informação. O processamento ... que é mencionado, acontece uma vez por mês; o controle de pagamentos ocupa cinco minutos por dia e a atuação em caso de dívidas só é feita se tiver orientação das minhas colegas, dado que não posso interagir com as famílias. Por último, até ao momento nunca apoiei na gestão da medida "...” e saliento que o apoio implica um contacto direto com a população. Em suma, a maioria das funções que me foram confiadas não são contínuas, havendo nitido esvaziamento de funções, dado que as que desempenhava anteriormente eram contínuas.

Por último, no ponto 5 são referidos os motivos que levaram ao suposto afastamento do serviço que tinha anteriormente, havendo da minha parte necessidade de informar o seguinte:

Para uma melhor perceção que o que se pretende é o esvaziamento das funções que anteriormente desempenhava, segundo o que o ... referiu a ... não queria que voltasse a fazer acompanhamento de famílias e atendimentos, devido a uma situação que se passou entre dezembro de 2017 e maio de 2018, a qual passo a descrever: em novembro de 2017, uma ... contactou-me, desesperada, pois o Esta senhora faz ..., apresentando muitas limitações na mobilidade e para agravar a situação não tem qualquer suporte familiar. Aquando a ..., levantou-se a questão de quem iria levantar a pensão, fazer pagamentos (renda, luz, água, gás), levantar medicamentos na farmácia e fazer as compras no supermercado para que não faltasse nada em casa. Dada a situação de vulnerabilidade desta ..., disponibilizei-me sem qualquer interesse para a apoiar enquanto não houvesse outra solução. Tudo correu bem com a ..., cheguei a ir fora da minha hora de serviço, colocar as compras na sua habitação, sempre com o objetivo de melhorar a qualidade de vida desta ..., tendo o meu chefe conhecimento verbal desta situação e até junho de 2018 não fui abordada por nenhuma das minhas chefias sobre esta situação, passado mais de um ano é que sou abordada. Relativamente ao projeto que me foi proposto integrar e ao apoio na gestão do ..., ambos implicam um contacto direto com o público alvo, estamos aqui, na minha opinião, perante um processo de afastamento da técnica que exercia funções e que se ausentou pelos motivos já invocados, para se beneficiar uma técnica que entrou apenas para suprir as necessidades de um serviço durante uma baixa, havendo na minha perspectiva incoerência nos motivos para o afastamento dado que posso fazer acompanhamento de famílias numas situações e noutras não.

De lamentar ainda que no decorrer do mês passado, fui consultar o processo da ... que referi anteriormente e para meu espanto, as minhas colegas também fazem, e bem, os pagamentos das rendas da ... dado que a situação desta ... é atípica num universo de mais de 100 inquilinos, ou seja, a ... sabe certamente desta situação, contudo quer causar-me e já conseguiu, problemas psicológicos, desmotivação e conflito entre colegas.

Por último gostaria de mais uma vez referir que a técnica que me foi substituir está a desempenhar as funções que eu anteriormente desempenhava e que a ela que tem um vasto conhecimento na área do envelhecimento ativo não lhe foi endereçado o convite para integrar o referido projeto e sim continuar a desempenhar funções no serviço de ..., serviço no qual estou há 4 anos e nunca manifestei vontade de mudar. Mais informo que continuo a ser nitidamente alvo de esvaziamento de funções, dado que não voltei a desempenhar nenhuma das funções que desempenhava anteriormente e neste momento sinto-me inferiorizada em relação às minhas colegas, dado que dependo delas para elaborar algumas tarefas, podendo afirmar que estou em certos casos a ser administrativa delas, dado que redijo os ofícios para convocar as famílias que cada uma acompanha, não fazendo parte dos atendimentos. (...)"

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. No âmbito da Constituição da República Portuguesa, desde logo no seu artigo 9.º são estabelecidos 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 (…)”.

2.5. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)”.

2.6. Já o n.º 1 artigo 25.º da CRP determina que *“a integridade moral e física das pessoas é inviolável”*.

2.7. 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.*

2.8. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.

2.9. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(…) 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) (…).

2.10. 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.

2.11. Relativamente aos factos descritos na queixa, objeto do presente parecer, destacamos 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:

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

2.12. Na ordem jurídica portuguesa e no que se refere à matéria do assédio moral, regem os seguintes normativos legais do Código do Trabalho:

2.12.1. 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”*.

2.13. Estão previstos como deveres do empregador, no artigo 127.º, n.º 1, alínea a), 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 o assédio”* e *“Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”*.

2.14. A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 23.º, 24.º, 25.º n.º 1 e 29.º n.º 1 do Código do Trabalho, respetivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador/a.

2.15. Ora, vem o artigo 23.º do Código do Trabalho estabelecer no n.º 1 uma série de fatores de discriminação sendo estes a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, e o artigo 24.º, n.º 2, o conceito de assédio discriminatório, assente no conceito de discriminação, que se passa a referir, todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, associando-se assim o assédio à prática discriminatória e estabelecendo-se um juízo de censura relativamente a práticas que se traduzem, não apenas num tratamento diferenciado só por si, mas sim no tratamento desvantajoso, irrazoável e sem motivos de trabalhadores em função de certos elementos categoriais fixados no n.º 1 do artigo 23.º, considerando-as inaceitáveis e atentatórias da dignidade humana.

2.16. Assim, através destes normativos o Código do Trabalho consagra o essencial do regime vigente sobre igualdade e não discriminação, no que concerne ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e passou-se a prever, expressamente, o direito à indemnização como decorrência de ato discriminatório – artigo 28.º do Código do Trabalho.

2.17. estabelece ainda o n.º 5 do artigo 65.º do CT que no termo de qualquer licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada.

2.18. O assédio moral, também conhecido por mobbing, está incluído no artigo 29.º, e é considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, e pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objetivo do 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.

2.19. No que se refere à legislação comunitária destacamos as seguintes diretivas:

2.20. 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).

2.21. *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 (n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho).*

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

2.24. A alínea a) do nº 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho (CT) considera *“Discriminação direta, sempre que, 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”*.

2.25. Já o nº 1 do art.º 24 do CT refere que o *“trabalhador (...) tem direito a igualdade de (...) tratamento no que se refere (...) 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”*.

2.26. Preconiza o nº 1 do art.º 25 refere que *“O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta”* e o nº 5 do mesmo artigo refere que *“Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”*.

2.27. 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”*.

2.28. 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.

2.29. 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.”

2.30. Sobre o mobbing pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 03.12.2014, Processo 712/12.6TTPRT.P1.S1, no qual refere, o seguinte: *“16. De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador[8], 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”[9].

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”.

2.31. 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.”

2.32. 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.

2.33. 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.

III - O CASO CONCRETO

3.1. Atendendo ao caso em concreto, verifica-se que o comportamento imputado ao denunciado incorpora atitudes que, ao longo do tempo, perturbaram a trabalhadora afetando a sua dignidade.

3.2. A trabalhadora detém a categoria profissional de ..., com contrato por tempo indeterminado, encontrando-se desde 2015 integrada na equipa do ..., serviço este, que se encontra integrado na

3.3. Face à sua integração naquela divisão, daquele ..., foram-lhe atribuídas funções inerentes à sua área de formação, e atendendo à sua adaptação ao serviço, ao longo do tempo viu serem-lhe atribuídas novas funções, nomeadamente: "...".

3.4. Indica a trabalhadora que em junho de 2018 entrou de licença de gravidez de risco, tendo regressado ao serviço a 24 de junho de 2019.

3.5. Aquando do seu regresso ao serviço, a trabalhadora questionou a sua chefia sobre as funções que poderia desempenhar durante as duas semanas

que estava ao serviço, motivado pelo facto de seguidamente gozar férias, e foi-lhe proposto que integrasse um novo projeto no

3.6. Refere a queixosa que nessa altura informou a sua chefia que não pretendia integrar nenhum novo projeto, porquanto se sentia realizada profissionalmente com as funções que lhe estavam anteriormente designadas. Assinala ainda a queixosa que por essa altura, foi realizada uma reunião de equipa com a chefia, e foi informada pela sua chefia - ..., que tinha delegado nas suas quatro (4) colegas a orientação do seu trabalho, porquanto a sua permanência naquele serviço seria curta.

3.7. Queixa-se a trabalhadora que, durante todo o tempo que esteve ao serviço, antes de entrar de férias, a única tarefa que lhe foi atribuída, por uma das suas colegas, foi *transferir um processo que se encontrava num dossiê de lombada fina, para um dossiê de lombada larga e fazer uma lombada.*

3.8. Alude ainda a trabalhadora que, logo nessa altura, verificou que, não voltou a realizar nenhuma das tarefas que desempenhava antes do início do gozo de direitos relacionados com a parentalidade.

3.9. Queixa-se a trabalhadora que em agosto regressou três dias ao serviço e nesse período de tempo, esteve apenas no serviço para cumprir o horário.

3.10. Em 16 de setembro a queixosa regressou ao serviço, após o gozo de férias, tendo questionado a sua chefia sobre quais as funções que lhe iriam ser atribuídas.

3.11. Queixa-se também a trabalhadora que no dia 17 de setembro foi marcada uma reunião de equipa, na qual a sua chefia direta a informou que o serviço havia funcionado muito bem durante a sua ausência, e que após tal reunião rececionou um e-mail da chefia a agendar uma reunião para o dia seguinte pelas 10h00.

3.12. A trabalhadora refere que no dia 18 de setembro pelas 09h30 dirigiu-se ao gabinete da sua chefia e foi informada ... que a ..., face a uma situação que ocorreu em novembro de 2017, não queria que esta voltasse a fazer acompanhamento de famílias e atendimentos.

3.13. Refere a trabalhadora que o facto que esteve na origem de ter sido impedida de fazer acompanhamento às famílias, prendia-se com o facto de auxiliar uma utente que se encontrava numa situação frágil.

3.14. Queixa-se a trabalhadora de que no decorrer da reunião, apercebeu-se que iria ser afastada do serviço, ao que questionou sobre quais as funções lhe iriam ser atribuídas.

3.15. A trabalhadora foi informada que iria elaborar o ..., atualizar o ..., ... e controlar mensalmente os ..., fazendo se necessário, planos de pagamento com os

3.16. Esclarece também a trabalhadora que, foi contratada uma técnica superior de ... para desempenhar as suas funções durante a sua ausência, por direitos relacionados com a parentalidade. Refere ainda a queixosa que após o seu regresso ao serviço, foi efetuada, à mesma trabalhadora, uma nova prestação de serviços na modalidade de avença.

3.17. A CITE, em obediência ao princípio do direito ao contraditório, notificou a entidade empregadora, que em sede de contraditório, impugna os fundamentos da queixa apresentada, referindo que nunca infringiu quaisquer normas relativamente aos direitos dos trabalhadores e à igualdade de oportunidades e igualdade e que não entende as motivações da queixosa quanto à queixa apresentada.

3.18. Argumenta o empregador que aquando do regresso da queixosa após ausência por motivos relacionados com a parentalidade, foram-lhe atribuídas

funções de responsabilidade e de relevo, de acordo com o seu perfil e competências e também de acordo com o interesse do serviço em que estava e estava integrada. Entende o empregador que não houve esvaziamento de funções e que o convite direcionado para outras valências, foi uma forma de dar oportunidade à queixosa para colaborar em iniciativas da maior importância e significado para o desenvolvimento social

3.19. O empregador contesta a invocação efetuada pela queixosa no que respeita ao assédio moral e ao esvaziamento de funções, referindo que, por um lado a própria trabalhadora, na queixa apresentada refere que se sentia realizada com as funções que desempenhava, não se vislumbrando de que forma seria vítima de assédio e por outro tinha sido ela a selecionada para representar o ... em reuniões em representação da

3.20. Impugna o empregador referindo que a trabalhadora não foi alvo de esvaziamento de funções, o que houve foi uma afetação dos recursos humanos existente no serviço às múltiplas tarefas que têm de ser desenvolvidas e desempenhadas, em função do seu perfil de competências e das aptidões profissionais, procurando rentabilizar o melhor de cada colaborador, no sentido de qualificar cada vez mais o ... e de aumentar a sua eficácia e eficiência, numa área crucial para o desenvolvimento social.

3.21. Contradita ainda o empregador no que respeita à decisão de que a queixosa não iria efetuar acompanhamento de famílias e atendimentos, foi motivada pelo facto de que a queixosa se encarregava da gestão da pensão de uma, que acompanhava no exercício da sua atividade profissional, e que, segundo o empregador, quer eticamente, quer no quadro dos deveres de imparcialidade e isenção, não é aceitável.

3.22. Quanto ao ... para a contratação de uma trabalhadora para o serviço de ..., prendeu-se com a necessidade de continuar a assegurar as tarefas que estavam a ser realizadas, nomeadamente o acompanhamento das famílias,

que exige continuidade e estabelecimento e consolidação de elos de confiança.

3.23. Em sede de resposta ao contraditório efetuado pela entidade empregadora, veio a trabalhadora, referir alguns factos em que entende que foi vítima de assédio moral através da Sra. ... e que no que respeita às funções para as quais foi convidada após o regresso da licença de parentalidade, refere que tais funções não têm qualquer relação com as funções que lhe estavam atribuídas antes de se ausentar do serviço, por motivo de gravidez.

3.24. Por fim, esclarece a trabalhadora, que corroborou a fundamentação do empregador relativamente ao facto de ter auxiliado a utente, no entanto, refere que a sua chefia tinha conhecimento de tal facto, porquanto foi a mesma informada verbalmente e que, até junho de 2018 nunca havia sido abordada ou instada para não auxiliar a utente. Informa ainda a trabalhadora que consultou do processo dessa mesma utente e verificou que as suas colegas, fazem precisamente o mesmo que a queixosa fazia, ou seja, fazem os pagamentos das rendas das

Vejamos,

3.25. De acordo com o disposto no artigo 65.º n.º 1 do Código do Trabalho, a ausência ao trabalho resultante de licença parental inicial, não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3.26. O n.º 5 do referido preceito legal, dispõe que no termo de qualquer situação de licença, o/a trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.

3.27. Importante será de referir a título exemplificativo, o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação (Acórdão do TRL, proferido em 14/9/2011, no âmbito do Processo n.º 429/09.9TTLSB.L1), que entende o seguinte:

Existe assédio moral ou mobbing quando há aspetos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respetivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.

3.28. Ora, no caso concreto, analisados todos os factos, pese embora a entidade empregadora venha referir que as alegações da trabalhadora não correspondem à verdade e não entende as motivações para a apresentação de tal queixa, afere-se que o empregador, faz as suas alegações de uma forma genérica, sem concretizar e demonstrar o que alega.

3.29. O que é facto, é que a entidade empregadora quando a trabalhadora regressou ao trabalho, após o gozo das licenças relacionadas com a parentalidade e após as suas férias lhe retirou as funções que a mesma desempenhava desde o ano de 2015.

3.30. É certo e perceptível que o empregador, tenha de fazer substituir a queixosa durante o gozo dos seus direitos relacionados com a parentalidade, já não é certo nem perceptível o motivo pelo qual, aquando do seu regresso, a trabalhadora viu as suas funções serem transferidas para outra trabalhadora.

3.31. Perante tal situação, não tendo a entidade empregadora logrado demonstrar no presente processo, como lhe competia, que o esvaziar de funções, se deveu a critérios concretos e objetivos, entende-se que existem indícios de discriminação.

3.32. Ainda assim, também um dos motivos invocados pelo empregador, o auxílio a utente com graves problemas de saúde, não se afigura que seja, *de per si*, tão grave, que no limite, obrigue o empregador a retirar as funções que se encontravam distribuídas à queixosa. Ademais, a própria queixosa, após consulta do processo da utente, verificou, que tal auxílio, é feito pelas suas colegas mensalmente.

3.33. De facto, e salvo melhor opinião, a entidade empregadora no contraditório realizado, não logrou demonstrar que as alegações da trabalhadora não correspondem à verdade, nomeadamente que ao regressar ao trabalho após o gozo da licença parental inicial viu as funções serem-lhe retiradas, aliás, o próprio empregador, confirma, que foram atribuídas funções distintas daquelas que a queixosa desempenhava.

3.34. O facto de a entidade empregadora necessitar de abrir um ... para preenchimento de vagas, em nada impede que, após o regresso da trabalhadora queixosa, a mesma visse a suas funções serem-lhe atribuídas, ou melhor, devolvidas.

3.35. Salieta-se ainda que, as funções desempenhadas pela trabalhadora antes do gozo da licença parental, continuam a existir, todavia desempenhadas por outras/os trabalhadores/as.

3.36. De referir ainda que, a conduta da entidade empregadora, tidas na pessoa da Sra. ..., ainda que se tenham verificado fora das instalações da entidade empregadora, não deixam de merecer reparo, porquanto, não são

menos graves, lesivas, vexatórias e intimidatórias e poderão ter finalidade constranger e afetar a dignidade e humilhar a trabalhadora em causa.

3.37. Diga-se ainda, a este respeito que, não obstante o empregador estar investido de um poder de “autoridade” que lhe advém do poder diretivo, sempre se dirá que este poder, contudo, deverá ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios e normas legais.

3.38. Com efeito, o esvaziamento das funções da trabalhadora queixosa, cria um ambiente degradante, humilhante e desestabilizador, afetando a dignidade da trabalhadora, configurando tais comportamentos, a prática de assédio moral assente em fator de discriminação em função da maternidade.

3.39. Ora, considerando o que antecede, a CITE entende haver, no caso *sub judice*, a prática de assédio moral por parte da entidade empregadora, através dos seus superiores hierárquicos, o que a comprovar-se poderá fazer atribuir à trabalhadora o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 29.º e no artigo 28.º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

De acordo com a competência prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-lei 76/2012 de 26 de março, a Comissão delibera:

4.1. Haver indícios da prática de assédio moral consubstanciada em fator de discriminação baseado no gozo de direitos relacionados com a parentalidade por parte da entidade empregadora em relação à trabalhadora/queixosa e sua subordinada hierárquica;

4.2. Remeter o parecer à queixosa e à entidade empregadora;

4.3. Comunicar o presente parecer à Inspeção-Geral de Finanças, nos termos previstos na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, para os efeitos tidos por convenientes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.