



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 124/CITE/2011

Assunto: Pedido de Parecer no âmbito de “Queixa” apresentada pelo STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e de Actividades Diversas.
Empresa Infractora – ...
Infracção – Práticas de Assédio moral e sexual
Processo n.º 1024 – QX/2010

I – OBJECTO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 19 de Maio de 2011, uma exposição do Sindicato dos Trabalhadores de Actividades Diversas (doravante designado por STAD), dando conhecimento de situações irregulares consubstanciadoras de alegadas práticas de assédio moral e sexual, nos seguintes termos, que aqui se transcreve:

“Foi este Sindicato informado que no local de trabalho supra mencionado, verificam-se situações irregulares que justificam a rápida intervenção dos V. serviços.

Nos termos da alínea i) do número 1 da cláusula 10^a e da alínea j) da cláusula 11^a do CCT da Vigilância que teve a sua última publicação no BTE n.º 17 de 08 de Maio de 2011, bem como da alínea a) do número 1 do artigo 127.º do Código de Trabalho, uma das garantias fundamentais dos trabalhadores e deveres do empregador reside no facto dos empregadores terem o dever de respeitar e tratar com urbanidade e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

proibidade os trabalhadores, bem como não ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

Ora, são precisamente estas situações que não se verificam no departamento de cobranças da ... que se encontra sediado na própria sede, na medida em que os trabalhadores são alvo de assédio sexual e moral por parte das chefias hierárquicas do local de trabalho.

Tal situação, já foi denunciada a esse organismo através de reunião informal e à ACT.

Em bom rigor, podemos mesmo dizer que não se trata de mais um caso de assédio de sexual e moral, mas sim de um caso que, para além de altamente dramático e violador das mais elementares normas e princípios de direito de trabalho e da própria Constituição da Republica Portuguesa, pode ser comprovado e atestado pelos próprios trabalhadores envolvidos na situação.

É esta atitude digna e corajosa dos trabalhadores que deve ser encorajada, já que os mesmos estão cansados de serem perseguidos, humilhados e ofendidos, quando apenas querem licitamente poder exercer, com dignidade e profissionalismo, a actividade para a qual foram contratados.

Podemos ainda dizer, que apesar da situação já se encontrar a ser analisada por outros Organismos, nomeadamente pela Autoridade das Condições de Trabalho (A.C.T.), e de a mesma ter concluído (apesar de ainda não haver decisão final), que se verificavam os requisitos previstos no artigo 29.º do Código de Trabalho – assédio, a situação mantém-se.

Já que, apesar do trabalhador, autor dos factos cometidos, já não se encontrar no local de trabalho, o certo é que, após a denúncia e mesmo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

sem a sua presença, o ambiente existente no local de trabalho agudizou-se.

Na medida em que por exemplo, e em consequência de tal facto, os autores da denúncia foram alvo de procedimentos disciplinares, particularmente a trabalhadora Delegada Sindical.

O que nos leva a concluir, que a empresa continua a praticar as mesmas práticas de assédio moral, conforme se constata pela perseguição aos trabalhadores que corajosamente a denunciaram.

Situação essa que é completamente insustentável num quadro de um Estado de Direito Democrático.

Perante os factos atrás expostos, e tendo em conta a matéria envolvida chamamos a V. atenção para o assunto, de forma a que esse Organismo possa cumprir o seu papel de garante não só do IRCT aplicável mas também do Código de Trabalho e da própria Constituição da República Portuguesa.

Por último, manifestamos a nossa autorização para a CITE contactar a Empresa ... em homenagem ao princípio do contraditório.

- 1.2.** Nessa sequência, em 30 de Maio de 2011, foram solicitados à entidade empregadora os esclarecimentos tidos por convenientes sobre a exposição supra mencionada.
- 1.3.** Na sequência dessa solicitação, a entidade empregadora apresentou a sua resposta, em 9 de Junho de 2011, na qual impugna a versão dos factos denunciados por aquele Sindicato, invocando, para tanto, e em síntese:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Acusamos a recepção da comunicação que nos foi dirigida por essa Comissão, na sequência da queixa apresentada pelo STAD contra esta empresa, tendo por objecto a existência de alegadas práticas de discriminação e de assédio da empresa contra os seus trabalhadores.

Cumpr, antes de mais, informar a CITE que as situações relatadas à ... num documento subscrito por um conjunto de trabalhadores, apresentada à empresa e a outras organizações e entidades, em 9 de Setembro de 2010, são objecto de um processo de contra-ordenação laboral, promovido pela Autoridade para as Condições do Trabalho, cuja decisão a ora Respondente não foi até à presente data notificada, Não se vê, pois, como o STAD afirmar que a ACT “concluiu” o que quer que fosse “apesar de ainda não haver decisão final”.

Já a queixa apresentada pelo STAD à CITE, transcrita na comunicação a que ora se responde, não contém um único facto, não relata uma única situação, sobre a qual a ..., Unipessoal, Lda., se possa pronunciar, sendo certo que nenhum documento se encontra anexado à mesma.

A ... desconhece se a queixa apresentada pela identificada Organização Sindical a essa Comissão tem por objecto a denúncia apresentada à ... em 9 de Setembro de 2010, ou se se tratam de outras situações, eventualmente referidas noutra denúncia, de que esta empresa não tenha sido informada.

Portanto, sobre os comportamentos de assédio moral e sexual sobre os trabalhadores, de que o STAD acusa a ..., Unipessoal, Lda., de assumir ou autorizar, o que esta empresa pode dizer, face à vacuidade da acusação a que se responde, é que é falsa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A ..., Unipessoal, Lda., nunca autorizou, nem por qualquer forma autoriza os seus colaboradores, designadamente aqueles que estão investidos em poderes de chefia hierárquica, a recorrerem, utilizarem ou assumirem comportamentos como os que vêm relatados na denúncia dos trabalhadores aquela de que esta empresa tomou conhecimento em 9 de Setembro de 2010, sendo certo que os factos aí vertidos – a terem ocorrido –, não foram reportados à empresa por quem quer que fosse, até àquela data.

A realidade é que os trabalhadores, autores desse documento, afectados pelos alegados comportamentos do chefe do departamento de cobranças da arguida, Sr. ..., não reportaram nem ao departamento de recursos humanos, a qualquer dos seus técnicos, ... e ..., nem ao director-geral, ..., verbalmente ou por escrito, qualquer situação que indiciasse ou sugerisse serem vítimas de comportamentos hostis, degradantes ou humilhantes por parte do chefe do departamento, ...

Foi apenas em 9 de Setembro de 2010 que a ..., através do seu Director Geral, Sr. ..., teve conhecimento – simultaneamente com outras entidades, designadamente a ACT –, de queixas relacionadas com o comportamento do Sr. ..., quando foi surpreendido pelo documento dirigido à ..., por alguns dos trabalhadores do departamento de cobranças, denunciando a existência de comportamentos que indiciam a prática de assédio moral e sexual.

Cabe, por fim referir que tais comportamentos, alegadamente assumidos pelo chefe do departamento de cobranças para com os respectivos trabalhadores, tão pouco foram detectados por outros colaboradores, incluindo outros trabalhadores do departamento de cobranças.

Esta empresa desconhecia pois, por completo os comportamentos imputados pelos trabalhadores subscritores da denúncia, ao seu chefe,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

..., razão pela qual não tinha condições para reagir contra as condutas do referido trabalhador.

Quando recebeu a denúncia, em 9 de Setembro de 2010, a Direcção-Geral determinou a abertura de um processo de averiguações, que seria sucedido de procedimento disciplinar – se fosse o caso – contra o chefe do departamento, e determinou a sua imediata suspensão preventiva – cfr documentos que se juntam sob os n.^{os} 1 e 2, o que se veio a verificar em 13 de Setembro de 2010, data a partir da qual o chefe do departamento foi afastado das instalações da empresa, ou seja, do local de trabalho.

Entendeu a ... que as situações relatadas na denúncia careciam de ser concretizadas e melhor precisadas em termos de modo e de tempo, pois que os trabalhadores denunciantes falhavam na contextualização das situações e na localização das mesmas no tempo.

Efectivamente, como é sabido, a entidade empregadora não pode deduzir contra o trabalhador imputações imprecisas e de teor vago, sob pena de violar as disposições legais, e os mais elementares princípios que enformam o direito de natureza sancionatória, que se traduzem no direito do arguido conhecer com precisão os factos que lhe são imputados, em termos de modo, de tempo e de lugar, de forma a exercer cabalmente o direito de defesa.

Foi, pois, a obrigação de cumprir o princípio do contraditório que ditou a necessidade de a empresa esclarecer e precisar os factos, com a colaboração dos trabalhadores do departamento.

No âmbito da averiguação aos factos, foi solicitada a colaboração da maioria dos trabalhadores do departamento de cobranças, incluindo os trabalhadores que subscreviam a denúncia.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Prestaram declarações, designadamente os gestores de cobranças, ..., ..., ..., ..., ..., e as colaboradoras ... e ...

Mas os trabalhadores que subscreveram a denúncia, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., recusaram-se prestar declarações no âmbito do processo de averiguações.

Com efeito, quando solicitado pela instrutora do processo no sentido de esclarecer as situações relatadas na denúncia, cada um destes trabalhadores manifestou a sua recusa em prestar declarações ou a fazer qualquer comentário, sem que tivessem oferecido qualquer motivo justificativo para semelhante posição.

Antes se limitaram a declarar que remetiam as suas declarações para o que constava do documento de denúncia.

Os identificados trabalhadores negaram, pois, a respectiva colaboração no apuramento dos factos, o que fizeram, aliás, de forma manifestamente concertada.

A posição dos identificados trabalhadores impediu o apuramento de factos relativamente aos comportamentos de que o chefe do departamento de cobranças, ..., era acusado, praticamente inviabilizando a tomada de medidas de carácter disciplinar, para além da aplicação de uma simples sanção de suspensão com perda de retribuição, com fundamento nos escassos factos que foi possível extrair dos depoimentos dos trabalhadores que colaboraram no processo de averiguações.

Do exposto resulta que, desde o primeiro momento em que lhe foi dado conhecimento de comportamentos censuráveis por parte do chefe do



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

departamento, configuráveis como assédio moral e sexual, a ..., Unipessoal, Lda., utilizou os recursos e os meios legalmente admissíveis de que dispunha para reagir, face à denúncia apresentada pelos trabalhadores, e para repor a ordem e as condições de trabalho no departamento.

A sua reacção foi, contudo, totalmente frustrada pelos trabalhadores a quem mais deveria interessar o desfecho do processo de averiguações, os subscritores da denúncia.

O exercício da actividade profissional dos trabalhadores da ..., Unipessoal, Lda., decorre com normalidade, não tendo a empresa notícia da existência de qualquer situação que possa configurar a prática de assédio moral ou sexual contra trabalhadores seus.

Por outro lado, o chefe do departamento, Sr. ..., não se encontra actualmente ao serviço da ..., Lda., tendo o respectivo contrato de trabalho cessado no passado dia 3 de Dezembro de 2010 – ou seja, há mais de seis meses.

É, portanto, totalmente falsa e descabida a acusação do STAD de que "o ambiente no local de trabalho agudizou-se", sendo certo que a Organização Sindical queixosa nenhuma situação concreta consegue relatar, para além da referência à instauração de procedimentos disciplinares, de que manifestamente se serve para iludir essa Comissão.

Efectivamente, a ... instaurou recentemente procedimentos disciplinares contra dois dos trabalhadores que subscreveram a denúncia dirigida à empresa, e não contra todos os trabalhadores autores da denúncia, como falsamente afirma o STAD na queixa transcrita na comunicação da CITE.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Sucedeu que as sanções disciplinares aplicadas na sequência dos dois procedimentos disciplinares, um contra a Sr.^a ... (Delegada Sindical) e o outro contra o Sr. ..., tiveram como objecto, nada menos, que a manipulação, por estes dois trabalhadores, de informação relativa aos resultados das suas próprias cobranças, resultados esses com base nos quais são calculadas e pagas as comissões de cada um destes gestores de cobranças.

Os procedimentos foram concluídos há vários meses, tendo a ora Respondente aplicado sanções disciplinares de suspensão com perda de retribuição, sanções essas com que os referidos trabalhadores, aliás, se conformaram.

Em conclusão,

Quando teve conhecimento do documento subscrito pelos trabalhadores, denunciando a prática de assédio moral e sexual, a empresa reagiu imediatamente, designadamente:

Suspendeu imediatamente o trabalhador que era acusado da prática de assédio, Sr. ...;

Determinou a abertura de um processo interno para averiguação dos factos e apuramento de eventual responsabilidade disciplinar;

No âmbito desse processo inquiriu os trabalhadores do departamento de cobranças e procurou ouvir os trabalhadores autores da denúncia e os seus colegas, o que foi frustrado pelos próprios;

O Chefe do Departamento, Sr. ..., cessou as suas funções há mais de seis meses;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

O ambiente de trabalho no seio da ora respondente é pacífico, decorrendo a prestação de trabalho ao que se saiba com total normalidade;

Neste quadro, a posição do STAD – organização conhecedora de tudo quanto se expôs – e a queixa apresentada a essa Comissão é tão descabida como desactualizada, mal se compreendendo, pois, a queixa apresentada pela dita Organização Sindical, que parece ter como propósito, exclusivamente, atingir a ..., Unipessoal, Lda., e a sua Direcção”.

1.4. Antes de procedermos à análise do presente processo, importa ainda fazer uma breve resenha dos seguintes factos:

- Em 30 de Novembro de 2010, realizou-se, nas instalações da CITE, uma reunião que contou com um representante da Direcção do Sindicato dos Trabalhadores de Actividades Diversas – STAD, Sr. Dr. ..., com a Presidente da CITE e com uma trabalhadora da empresa ..., alegada vítima de assédio.
- Esta reunião, ocorrida a 30 de Novembro de 2010, marca o momento em que, pela primeira vez, a CITE teve conhecimento da situação real e dos factos graves relatados pela própria trabalhadora, vítima de assédio moral e sexual e pelo STAD.
- Durante aquela reunião, foram prestados todos os esclarecimentos jurídicos à trabalhadora e ao Sindicato, tendo inclusivamente, sido aconselhado pela CITE a urgente apresentação de uma queixa formal, tendo igualmente sido solicitada autorização escrita para ser contactada a empresa para efeitos do exercício do princípio do contraditório de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

modo a poderem ser reunidos indícios que pudessem fundamentar a ocorrência de assédio moral e sexual.

- Após essa reunião, o STAD, veio a considerar ser a mais adequada a apresentação da queixa directamente junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, tendo disso dado conhecimento à CITE, por escrito, em 13 de Dezembro de 2010.
- Posteriormente, já em 2011, foi realizada nova reunião nas instalações da CITE, entre o STAD, a União de Mulheres Alternativa e Resposta – UMAR – e a trabalhadora da empresa. Esta reunião foi solicitada pela UMAR, para saber do ponto de situação do caso concreto, tendo então a representante do STAD e a trabalhadora esclarecido que estrategicamente não quiseram apresentar e formalizar uma queixa junto da CITE na medida em que estavam em curso processos disciplinares e acções judiciais e receavam que uma maior exposição pública do caso pudesse prejudicar o decurso dos mesmos.
- Nesta segunda reunião, a CITE, voltou a aconselhar, face à gravidade dos factos alegados, a necessidade e utilidade da formalização da respectiva queixa junto dos seus serviços jurídicos, para que pudesse ser emitido um parecer sobre o assunto.
- Concomitantemente, a CITE, de forma a poder acompanhar o desenrolar da situação, solicitou à Autoridade para as Condições de Trabalho informação sobre o processo, tendo sido informada, através do Ofício datado de 12 de Maio, do seguinte:
- “Da análise da situação, a ACT concluiu que a empresa permitiu que um trabalhador com a categoria de Chefe do Departamento de Cobranças, fazendo uso do seu poder de coordenação e hierarquia adoptasse vários comportamentos desadequados com o objectivo de perturbar,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

constranger e humilhar vários trabalhadores daquele departamento. As suas atitudes criaram um ambiente de trabalho hostil e degradante, não consentâneo com o dever do empregador de proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, assim como de respeitar e tratar os trabalhadores com urbanidade e probidade. Por esse facto foi levantado o correspondente auto de notícia e foram todos os trabalhadores envolvidos informados da avaliação efectuada por parte destes serviços da ACT”.

- 1.5. Cumpre, pois, analisar a prática da empresa com base na legislação em vigor e nos elementos disponíveis sobre o caso concreto.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, 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 protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

- 2.1.1. 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 inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.

- 2.1.2.** E, nos termos da alínea e) 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, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.2.** 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 factor de discriminação.
- 2.3.** Relativamente aos factos descritos na queixa, objecto 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
- 2.4.** “b) À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal (...)”.
- 2.5.** Existem algumas normas que, indirectamente, asseguram e reforçam a tutela do assédio moral e sexual na ordem jurídica portuguesa a saber:
- 2.6.** O artigo 13.º da CRP, cuja epígrafe, “Princípio da igualdade”, refere que “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” (n.º 1) e “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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social” (n.º 2).

- 2.7.** A propósito desta matéria, regem os seguintes normativos legais do Código do Trabalho:
- 2.8.** 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 respectiva integridade física e moral”.
- 2.9.** 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” e “Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”.
- 2.10.** A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 24.º, 25.º n.º 1 e 29.º n.º 1 do Código do Trabalho, respectivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador.
- 2.11.** Ora, vem o artigo 23.º do Código do Trabalho estabelecer no n.º 1 uma série de factores 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 factores 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

- 2.12.** 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 acto discriminatório – artigo 28.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** O assédio moral, também conhecido por mobbing, está contido no artigo 24.º, é considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, e pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objectivo do empregador afectar a dignidade do trabalhador, como também nos casos em que não tendo sido esse o desiderato, o efeito obtido seja o de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador, como expressamente refere a parte final do citado artigo.
- 2.14.** No que se refere à legislação comunitária destacamos as seguintes directivas:
- 2.15.** A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, que no n.º 1 do artigo 2.º estabelece que o princípio da igualdade de tratamento, na aceção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.

- 2.16.** O assédio relacionado com o sexo e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens. É por conseguinte conveniente definir estes conceitos e proibir estas formas de discriminação. Para o efeito deve ser realçado que estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego e à formação profissional, e durante o emprego e a actividade profissional (considerando 8).
- 2.17.** O n.º 2 do mencionado artigo 2.º define assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- 2.18.** E define Assédio sexual: sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não – verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- 2.19.** O n.º 3 desse mesmo artigo refere que o assédio e o assédio sexual, na acepção da presente directiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos.
- 2.20.** A rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo por parte das pessoas em causa não pode ser utilizada como fundamento de decisões que as afectem.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.21.** O n.º 4 determina que uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo é considerada discriminação na acepção da presente directiva.
- 2.22.** O n.º 5 estabelece que os Estados Membros devem encorajar, em conformidade com a legislação nacional, com as convenções colectivas ou com a prática, os empregadores e os responsáveis pelo acesso à formação a adoptarem medidas destinadas à prevenção de todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular do assédio e do assédio sexual no local de trabalho.
- 2.23.** Nos termos da Directiva 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 actividade 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 “objectivo” da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas acções (Considerando 2).
- 2.24.** 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).
- 2.25.** A adopção de disposições relativas ao ónus da prova tem um papel significativo na garantia da aplicação efectiva 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).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.26.** De acordo com o artigo 24.º da referida Directiva, sobre a vitimização, “*Os Estados-Membros introduzem na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores (...) contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adoptadas pelo empregador em reacção a uma queixa a nível da empresa (...) destinada a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento.*”
- 2.27.** Ainda de acordo com a Directiva mencionada a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento requer a aplicação de procedimentos adequados por parte dos Estados-Membros.
- 2.28.** Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (n.º 1 do artigo 29.º do Código do Trabalho).
- 2.29.** Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior (n.º 2).
- 2.30.** É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório (n.º 7 do artigo 25.º do Código do Trabalho).
- 2.31.** Igualmente, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
a igualdade e não discriminação (alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do
Código do Trabalho).

2.32. A Resolução A5 – 0283/2001 – Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho – onde, para além do mais, chama atenção para as consequências devastadoras do assédio moral, quer para o trabalhador quer para a sua família, que frequentemente necessitam de assistência médica e terapêutica, e que induz aqueles a ausentarem-se do trabalho ou a demitirem-se; e sublinha que as medidas de luta contra o assédio moral no trabalho devem ser consideradas como um elemento importante dos esforços destinados a melhorar a qualidade do emprego e as relações sociais no local de trabalho, que contribuem também para lutar contra a exclusão social (Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819, em www.dgsi.pt).

2.33. “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”. (Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819, em www.dgsi.pt). Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de Abril de 2011, Processo nº 71/09.4TTVFX.L1-4, em www.dgsi.pt).

O CASO CONCRETO

2.34. Como já tivemos o ensejo de referir, a ACT, relatou que *“Da análise da situação, a ACT concluiu que a empresa permitiu que um trabalhador com a categoria de Chefe do Departamento de Cobranças, fazendo uso do seu poder de coordenação e hierarquia, adoptasse vários comportamentos desadequados com o objectivo de perturbar, constranger e humilhar vários trabalhadores daquele departamento. As suas atitudes criaram um ambiente de trabalho hostil e degradante, não consentâneo com o dever do empregador de proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, assim como de respeitar e tratar os trabalhadores com urbanidade e probidade. Por esse facto foi levantado o correspondente auto de notícia e foram todos*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
os trabalhadores envolvidos informados da avaliação efectuada por parte destes serviços da ACT”.

2.35. Volvendo ao caso em concreto, a entidade empregadora, na sua resposta, conclui que *“Quando teve conhecimento do documento subscrito pelos trabalhadores, denunciando a prática de assédio moral e sexual, a empresa reagiu imediatamente, designadamente:*

“Suspendeu imediatamente o trabalhador que era acusado da prática de assédio, Sr. ...;

Determinou a abertura de um processo interno para averiguação dos factos e apuramento de eventual responsabilidade disciplinar;

No âmbito desse processo inquiriu os trabalhadores do departamento de cobranças e procurou ouvir os trabalhadores autores da denúncia e os seus colegas, o que foi frustrado pelos próprios;

O Chefe do Departamento, Sr. ..., cessou as suas funções há mais de seis meses;

O ambiente de trabalho no seio da ora respondente é pacífico, decorrendo a prestação de trabalho ao que se saiba com total normalidade”.

2.36. Como justificação da actuação adoptada, a empresa apresenta os seguintes elementos:

2.37. Alega que *“foi apenas em 9 de Setembro de 2010 que a ..., através do seu Director Geral, Sr. ..., teve conhecimento – simultaneamente com outras entidades, designadamente a ACT –, de queixas relacionadas com o comportamento do Sr. ..., quando foi surpreendido pelo documento dirigido à ..., por alguns dos trabalhadores do departamento de cobranças, denunciando a existência de comportamentos que indiciavam a prática de assédio moral e sexual”.*

“Esta empresa desconhecia, pois, por completo os comportamentos imputados pelos trabalhadores subscritores da denúncia, ao seu chefe, ..., razão pela qual não tinha condições para reagir contra as condutas do referido trabalhador”.

2.38. Em tese, há duas circunstâncias que podem eventualmente determinar a responsabilidade dos empregadores nos casos de assédio moral e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

sexual de ambiente hostil: o empregador soube ou deveria ter sabido sobre o assédio, e o empregador encetou ou não acções correctivas apropriadas.

- 2.39.** Ora, pelas alegações da entidade empregadora e pelas suas conclusões, inequivocamente percebemos que a ... soube (mais tarde) da existência da ocorrência das práticas de assédio moral e sexual.
- 2.40.** Chegados a este ponto é legítimo questionarmos se o empregador encetou acções correctivas apropriadas?
- 2.41.** Alega a entidade empregadora “que efectivamente, a ... instaurou recentemente procedimentos disciplinares contra dois dos trabalhadores que subscreveram a denúncia dirigida à empresa, e não contra todos os trabalhadores autores da denúncia, como falsamente afirma o STAD na queixa transcrita na comunicação da CITE”.
- 2.42.** Alega que “as sanções disciplinares aplicadas na sequência dos dois procedimentos disciplinares, um contra a Sr.^a ... (Delegada Sindical) e o outro contra o Sr. ..., tiveram como objecto, nada menos, que a manipulação, por estes dois trabalhadores, de informação relativa aos resultados das suas próprias cobranças, resultados esses com base nos quais são calculadas e pagas as comissões de cada um destes gestores de cobranças”.
- 2.43.** E que “Os procedimentos foram concluídos há vários meses, tendo a ora Respondente aplicado sanções disciplinares de suspensão com perda de retribuição, sanções essas com que os referidos trabalhadores, aliás, se conformaram”.
- 2.44.** Importa dizer que o receio de perder o emprego originou, e origina, condutas de dominação ou de submissão, as quais requerem uma



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

atitude de cidadania activa no local de trabalho e de difusão de um conjunto de “Boas Práticas”.

- 2.45.** É premente as empresas demonstrarem que existe uma política de “Boas Práticas” no local de trabalho e da existência de sistemas de prevenção para prevenir e evitar o assédio moral e sexual, através, por exemplo de uma organização transparente, ou a definição de um código ético da empresa, ou identificar chefias com capacidade mediadora e com capacidades de comunicação interpessoal, demonstrar que se estão aplicar medidas de detecção de situações de assédio moral e sexual, desenhar e definir um modelo das relações sociais adequado ao tipo de empresa, bem como demonstrar a implementação de eventuais acções preventivas que evitem o aparecimento da problemática psicossocial.
- 2.46.** É necessário demonstrar que se estão a criar as condições para adoptar medidas destinadas à prevenção de todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular do assédio moral e sexual no local de trabalho.
- 2.47.** Com efeito, se é certo que compete ao empregador determinar, dirigir e orientar a actividade do trabalhador que se lhe encontra subordinado, que trabalha sob as ordens, direcção e fiscalização do empregador (artigo 11.º do Código do Trabalho), não deve olvidar-se que o poder de direcção de que goza o empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o trabalhador enquanto cidadão, impondo-se a ponderação dos interesses em presença, devendo procurar-se a concordância prática dos interesses envolvidos através do princípio da proporcionalidade, na sua dimensão de necessidade, adequação e proibição de excesso. (Cfr. Acórdão já citado do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819, em www.dgsi.pt).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.48.** Cumpre dizer que o presente parecer tem como objectivo o de impedir a ocorrência do alegado e denunciado assédio e assédio sexual e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas mais adequadas para resolver o problema e impedir a sua repetição.
- 2.49.** No fundo o que se pretende é encorajar a elaboração e aplicação de políticas e de práticas que permitam criar ambientes de trabalho isentos de indícios de assédio moral e sexual em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana – como as Empresas.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Ao abrigo da competência estabelecida na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, diploma que aprovou a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e considerando o exposto, a CITE é de parecer que, tanto os factos descritos pelo Sindicato dos Trabalhadores de Actividades Diversas – STAD, assim como as conclusões apuradas pela ACT, resultam a existência de fortes indícios de um procedimento discriminatório em função do sexo, praticado pela entidade empregadora ..., Lda.
- 3.2.** Partindo desta conclusão a CITE, considerando que o assédio e o assédio sexual no local de trabalho é, no âmbito laboral, contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo, cabendo no âmbito das suas competências a denuncia destas situações, tarefa onde se insere a emissão do presente parecer, delibera fazer a seguinte recomendação:
- 3.3.** A CITE recomenda à ..., Lda., como a todas as empresas, que sejam proactivas e implementem uma estratégia que poderá passar pelo conjunto de boas práticas de gestão de recursos humanos, adoptando



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

medidas destinadas à prevenção de todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular do assédio e do assédio sexual, aproveitando as novas regras da igualdade e não discriminação introduzidas pela última revisão ao Código do Trabalho.

- 3.4.** Não obstante o auto de notícia instaurado pela ACT, para efeitos de procedimento coercivo relativamente à infracção das disposições legais do Código do Trabalho, o assédio moral e sexual (a subsistir) baseado em factor de discriminação constitui uma contra-ordenação muito grave, nos termos do n.º 4, do artigo 29.º do Código do Trabalho, pelo que pode consubstanciar uma acumulação de infracções, susceptível de ser devidamente averiguada por aquela entidade.
- 3.5.** A CITE delibera enviar cópia do presente Parecer à empresa ..., Lda., ao STAD e à Autoridade para as Condições de Trabalho, para os efeitos tidos por convenientes, mais requerendo que este Organismo nos informe das diligências que entendeu adoptar no presente processo e o resultado das mesmas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JULHO DE 2011**